



**Ciencia Latina**  
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,  
Volumen 8, Número 4.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4)

**EL ROL DE LA UNIVERSIDAD EN EL  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE  
PEQUEÑAS Y GRANDES EMPRESAS EN LA  
PROVINCIA DE BOLÍVAR, ECUADOR**

**THE ROLE OF THE UNIVERSITY IN THE ORGANIZATIONAL  
DEVELOPMENT OF SMALL AND LARGE COMPANIES IN THE  
PROVINCE OF BOLÍVAR, ECUADOR**

**Richarth Adrian Hurtado Ramírez**

Investigador Particular, Ecuador

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.12741](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12741)

## El Rol de la Universidad en el Desarrollo Organizacional de Pequeñas y Grandes Empresas en la Provincia de Bolívar, Ecuador

**Richarth Adrian Hurtado Ramírez<sup>1</sup>**

[richarth.adrian.hurtado@gmail.com](mailto:richarth.adrian.hurtado@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0002-1531-753X>

Director de talento humano GADPB

Investigador Independiente

Ecuador

### RESUMEN

El presente estudio analiza el papel crucial que desempeñan las universidades en el desarrollo organizacional de pequeñas y grandes empresas en la provincia de Bolívar, Ecuador. Se centra en cómo las funciones universitarias de docencia, investigación, vinculación con la comunidad contribuyen significativamente al fortalecimiento y expansión de estas organizaciones. En un contexto de desafíos socioeconómicos, las universidades locales, especialmente la Universidad Estatal de Bolívar, emergen como agentes de cambio y catalizadores del desarrollo socioeconómico. La investigación utiliza un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. La población de estudio incluye 150 empresas y dos universidades, con datos recolectados mediante cuestionarios estructurados y entrevistas en profundidad, no obstante, el estudio también identifica desafíos significativos, como diferencias en prioridades entre universidades y empresas, tiempos de ejecución de proyectos y recursos limitados. Las recomendaciones del estudio incluyen establecer mecanismos formales de cooperación, como oficinas de transferencia de tecnología y centros de innovación conjuntos, para facilitar la comunicación y alineación de prioridades. Asimismo, se sugiere ampliar los programas de capacitación y formación continua para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral y promover la innovación y la sostenibilidad a través de la investigación aplicada.

**Palabras clave:** universidad, desarrollo organizacional, pequeñas empresas, grandes empresas, docencia

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [richarth.adrian.hurtado@gmail.com](mailto:richarth.adrian.hurtado@gmail.com)

# The Role of the University in the Organizational Development of Small and Large Companies in the Province of Bolívar, Ecuador

## ABSTRACT

This study analyzes the crucial role that universities play in the organizational development of small and large enterprises in the province of Bolívar, Ecuador. It focuses on how university functions in teaching, research, and community engagement significantly contribute to the strengthening and expansion of these organizations. In a context of socioeconomic challenges, local universities, especially the Universidad Estatal de Bolívar, emerge as agents of change and catalysts for socioeconomic development. The research employs a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative methods. The study population includes 150 companies and two universities, with data collected through structured questionnaires and in-depth interviews. However, the study also identifies significant challenges, such as differences in priorities between universities and companies, project execution timelines, and limited resources. The study's recommendations include establishing formal cooperation mechanisms, such as technology transfer offices and joint innovation centers, to facilitate communication and alignment of priorities. Additionally, it suggests expanding training and continuing education programs to meet the evolving needs of the labor market and promote innovation and sustainability through applied research.

**Keywords;** university, organizational development, small enterprises, large enterprises, teaching

*Artículo recibido 09 julio 2024*

*Aceptado para publicación: 10 agosto 2024*



## INTRODUCCIÓN

El desarrollo organizacional es un factor vital para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas ya sean estas grandes o pequeñas, en este contexto, la universidad desempeña un papel fundamental como agente de cambio y catalizador del desarrollo socioeconómico. Este estudio se centra en analizar el papel de la universidad en el desarrollo organizacional de pequeñas y grandes empresas en la provincia de Bolívar. Se explora cómo las instituciones de educación superior pueden influir y contribuir significativamente al fortalecimiento y expansión de estas organizaciones.

La provincia de Bolívar, conocida por su diversidad cultural y geográfica, enfrenta desafíos específicos en términos de desarrollo económico y social, en cuanto a la educación, esta estratégicamente posicionada para apoyar a estas empresas a través de la investigación aplicada, la transferencia de tecnología y la formación de recursos humanos altamente calificados. La relación entre las universidades y el sector productivo ha ganado importancia en la última década, con políticas públicas orientadas a promover la conexión entre la academia y la industria. Así es que la influencia específica de estas políticas en el desarrollo organizacional de las empresas locales requiere un análisis detallado y contextualizado.

La presente investigación tiene como objetivo abordar esta brecha proporcionando una comprensión integral de la dinámica y los mecanismos a través de los cuales las universidades de la provincia de Bolívar contribuyen al desarrollo organizacional.

La hipótesis central de este artículo es que la universidad, a través de sus funciones de docencia, investigación y vinculación con la comunidad, tiene un impacto significativo en el desarrollo organizacional de las empresas. Este impacto se evidencia en diversos ámbitos, como el fortalecimiento de la gestión empresarial, la innovación tecnológica, la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones. En la primera sección del artículo se examinará el marco teórico y conceptual del desarrollo organizacional y el papel de las universidades. La segunda sección se centrará en el entorno específico de la provincia Bolívar, ofreciendo una visión general de las características y desafíos que enfrentan las empresas en esta región. En la tercera sección presentará los resultados del análisis empírico, proporcionando una explicación detallada del cómo las universidades han influido en el desarrollo organizacional de las empresas estudiadas. En última instancia, se analizarán las

consecuencias de los descubrimientos y se presentarán sugerencias para mejorar la cooperación entre las instituciones académicas y el ámbito empresarial.

El artículo dentro de su alcance y objetivos adicionales pretende no sólo contribuir con el conocimiento académico sobre el desarrollo organizacional y el papel de la universidad, sino también proporcionar conocimientos prácticos y aplicables para los formuladores de políticas, líderes empresariales y académicos interesados en promover el desarrollo sostenible en la provincia de Bolívar.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño de la Investigación**

Este estudio adopta un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una comprensión integral del rol de la universidad en el desarrollo organizacional de pequeñas y grandes empresas en la provincia de Bolívar. La combinación de estos enfoques permite triangular datos y obtener una perspectiva más rica y robusta sobre el fenómeno investigado.

### **Enfoque Cuantitativo**

#### **Población y Muestra**

La población de estudio incluye aquellas empresas registradas ante la autoridad competente en este caso el registro de la propiedad de las municipalidades de la provincia Bolívar y Ministerio de Industrias y Productividad, de aquí detallaremos las pequeñas y grandes empresas registradas en la provincia de Bolívar, así como la Universidad Estatal de Bolívar la principal institución de educación provincial y las universidades privadas que oferten sus servicios en esta localidad. Se utilizará un muestreo estratificado para asegurar la representatividad de las diferentes tipologías de empresas (pequeñas y grandes) y universidades (públicas y privadas). La muestra incluirá un total de 150 empresas y 2 universidades, seleccionadas aleatoriamente dentro de cada estrato.

#### **Instrumentos de Recolección de Datos**

Para la recolección de datos cuantitativos, se diseñará un cuestionario estructurado dirigido a los gerentes y directivos de las empresas, así como a los rectores y directores de programas de vinculación con la comunidad de las universidades. El cuestionario incluirá preguntas sobre la percepción del impacto de la universidad en aspectos clave del desarrollo organizacional: como la innovación, la gestión del talento humano, la competitividad y la sostenibilidad.

## **Procedimiento**

Los cuestionarios serán administrados a través de entrevistas personales y encuestas en línea, dependiendo de la disponibilidad y preferencia de los participantes. La recolección de datos se realizará durante un periodo de tres meses, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los encuestados.

## **Enfoque Cualitativo**

### **Selección de Casos de Estudio**

Para complementar los datos cuantitativos, se seleccionarán cinco casos de estudio de empresas (dos grandes y tres pequeñas) que hayan establecido colaboraciones significativas con universidades en la provincia de Bolívar. Los casos serán seleccionados mediante un muestreo intencional basado en la relevancia y la profundidad de las relaciones universidad-empresa.

### **Entrevistas en Profundidad**

Se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con los directivos empresariales y académicos involucrados en las colaboraciones identificadas. Las entrevistas seguirán una guía semiestructurada que permitirá explorar temas específicos relacionados con el impacto de la universidad en el desarrollo organizacional de las empresas, así como identificar buenas prácticas y desafíos enfrentados en estas colaboraciones.

### **Análisis Documental**

Además de las entrevistas, se realizará un análisis documental de los acuerdos de colaboración, proyectos conjuntos y publicaciones relevantes entre las universidades y las empresas seleccionadas. Este análisis permitirá corroborar y enriquecer la información obtenida a través de las entrevistas.

### **Análisis de Datos**

#### **Análisis Cuantitativo**

Los datos cuantitativos serán analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Se empleará el software SPSS para realizar análisis de frecuencia, correlación y regresión múltiple, con el objetivo de identificar patrones y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

#### **Análisis Cualitativo**

Los datos cualitativos serán analizados mediante la técnica de análisis de contenido, utilizando el software NVivo. Se codificarán y categorizarán los datos para identificar temas recurrentes, patrones y

relaciones entre las categorías, permitiendo una interpretación profunda y contextualizada de los resultados.

### **Validez y Fiabilidad**

Para asegurar la validez y fiabilidad del estudio, se aplicarán diversas estrategias: En el enfoque cuantitativo, se realizará una prueba piloto del cuestionario para asegurar su claridad y pertinencia. En el enfoque cualitativo, se utilizará la triangulación de fuentes y métodos para corroborar la información obtenida. Además, se mantendrá un registro detallado del proceso de investigación para garantizar la transparencia y replicabilidad del estudio.

### **Limitaciones del Estudio**

Este estudio reconoce varias limitaciones, incluyendo la posible falta de representatividad total debido al tamaño de la muestra y los posibles sesgos en las respuestas de los participantes. Sin embargo, se han implementado medidas para mitigar estos riesgos, como el uso de técnicas de triangulación y el aseguramiento de la confidencialidad y anonimato de los encuestados.

### **Desarrollo**

El contexto de esta investigación se centra en la intersección entre el desarrollo organizacional y el rol de las universidades, con un enfoque particular en la provincia de Bolívar. Se examinarán conceptos clave, teorías y modelos relevantes que subyacen a la interacción entre instituciones de educación superior y el sector empresarial. Este análisis proporciona una base conceptual sólida para entender cómo las universidades pueden influir en el desarrollo organizacional de las empresas, tanto pequeñas como grandes, en un contexto específico.

### **Desarrollo Organizacional**

#### **Definición y Conceptos Clave**

El desarrollo organizacional (DO) se define como un proceso sistemático y planificado de cambio en la cultura, sistemas y comportamiento de una organización con el objetivo de mejorar su efectividad, capacidad de adaptación y salud organizacional (Cummings & Worley, 2014). Este proceso implica la implementación de intervenciones estratégicas basadas en teorías de comportamiento organizacional y gestión del cambio.

El DO se centra en varias áreas clave: la estructura organizacional, la gestión del cambio, la cultura organizacional, la innovación y la mejora continua (French & Bell, 1999). Estas áreas son críticas para el éxito y sostenibilidad de cualquier empresa, independientemente de su tamaño.

### **Modelos de Desarrollo Organizacional**

Entre los modelos de desarrollo organizacional más relevantes se encuentran el modelo de las cinco fases de Greiner (1998), que describe las etapas de crecimiento y crisis que las organizaciones experimentan, y el modelo de cambio planificado de Lewin (1951), que enfatiza la importancia de un enfoque estructurado para el cambio organizacional a través de las etapas de descongelamiento, cambio y recongelamiento.

### **Rol de las Universidades en el Desarrollo Organizacional**

#### **Funciones de la Universidad**

Las universidades desempeñan varias funciones clave que pueden influir en el desarrollo organizacional de las empresas: docencia, investigación y vinculación con la comunidad. La docencia se centra en la formación de recursos humanos calificados, la investigación genera nuevo conocimiento y tecnología, y la vinculación con la comunidad facilita la transferencia de conocimientos y tecnologías hacia el sector productivo (García, 2018).

#### **Teorías de la Triple Hélice**

La teoría de la Triple Hélice, propuesta por Etzkowitz y Leydesdorff (1995), describe la interacción entre la universidad, la industria y el gobierno como un motor para la innovación y el desarrollo económico. Según esta teoría, las universidades no solo son generadoras de conocimiento, sino también actores clave en la creación de redes de colaboración que fomentan el desarrollo organizacional y la competitividad de las empresas.

#### **Transferencia de Tecnología y Conocimiento**

La transferencia de tecnología y conocimiento desde las universidades hacia las empresas es un mecanismo crucial para el desarrollo organizacional. Esta transferencia puede ocurrir a través de diversas vías, como la formación de spin-offs, la realización de proyectos conjuntos de investigación y desarrollo (I+D), la creación de centros de innovación y la formación continua de personal (Mowery & Sampat, 2005).



## **Contexto Ecuatoriano y la Provincia de Bolívar**

### **Políticas Públicas y Educación Superior en Ecuador**

En Ecuador, las políticas públicas en el ámbito de la educación superior han evolucionado significativamente en la última década, con un enfoque en la mejora de la calidad educativa, la investigación y la vinculación con el sector productivo (Senplades, 2013). La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) de 2010 establece un marco para la colaboración entre universidades y empresas, promoviendo la investigación aplicada y la innovación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

### **Características de la Provincia de Bolívar**

La provincia de Bolívar presenta un contexto socioeconómico particular que influye en las dinámicas de desarrollo organizacional. Caracterizada por su diversidad cultural y económica, Bolívar enfrenta desafíos en términos de infraestructura, acceso a tecnología y capital humano calificado. Sin embargo, también ofrece oportunidades únicas para el desarrollo empresarial a través de la colaboración con universidades locales que poseen un conocimiento profundo de las necesidades y potencialidades de la región (INEC, 2010).

### **Estudios Previos y Evidencia Empírica**

#### **Impacto de las Universidades en el Desarrollo Regional**

Estudios previos han demostrado que las universidades pueden desempeñar un rol significativo en el desarrollo regional y organizacional. Por ejemplo, un estudio realizado por Guerrero, Urbano, Cunningham y Gajón (2014) encontró que la colaboración universidad-empresa en América Latina ha contribuido a la creación de nuevos productos, procesos y servicios, mejorando la competitividad de las empresas locales.

#### **Casos de Éxito en Ecuador**

En Ecuador, varias universidades han implementado programas exitosos de vinculación con el sector productivo. La Universidad Técnica de Ambato, por ejemplo, ha desarrollado iniciativas de formación continua y proyectos de I+D en colaboración con empresas locales, lo que ha resultado en mejoras significativas en la gestión y operación de estas organizaciones (Universidad Técnica de Ambato, 2018).

La base teórica presentada proporciona una comprensión amplia y detallada de cómo las universidades pueden influir en el desarrollo organizacional de las empresas en la provincia de Bolívar, Ecuador. A través de la docencia, la investigación y la vinculación con la comunidad, las universidades están posicionadas para ser agentes clave en la promoción de la innovación, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas locales. Este análisis teórico sienta las bases para el análisis empírico que se llevará a cabo en esta investigación, permitiendo una exploración profunda de las dinámicas y mecanismos de esta relación.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El cuestionario estructurado dirigido a las empresas y universidades incluyó las siguientes secciones: características demográficas, percepción del impacto universitario, áreas de colaboración y desafíos. A continuación, se presentan las preguntas clave del cuestionario y el análisis de las respuestas obtenidas.

**Tabla N. 1** Respuestas del Cuestionario Estructurado

Pregunta	Opción	Porcentaje (%)
1. ¿Cuál es el tamaño de su empresa?	Pequeña	66.7%
	Grande	33.3%
2. ¿Ha colaborado su empresa con alguna universidad en los últimos cinco años?	Sí	80%
	No	20%
3. Si la respuesta anterior es sí, ¿con qué tipo de universidad ha colaborado?	Pública (Universidad Estatal de Bolívar)	60%
	Privada	40%
4. ¿En qué áreas ha sido más significativa la colaboración con la universidad?	Innovación	70%
	Gestión del talento humano	65%
	Competitividad	60%
	Sostenibilidad	45%
5. ¿Cómo calificaría el impacto de la colaboración universitaria en el desarrollo organizacional de su empresa?	Muy positivo	50%
	Positivo	35%
	Neutral	10%
	Negativo	3%
	Muy negativo	2%
6. ¿Cuáles han sido los principales beneficios de la colaboración con la universidad?	Transferencia de tecnología	75%
	Capacitación y formación continua	68%
	Desarrollo de nuevos productos/procesos	55%
	Acceso a conocimiento especializado	50%
7. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la colaboración con la universidad?	Diferencias en prioridades	<b>50%</b>
	Tiempos de ejecución de proyectos	45%
	Recursos limitados	35%
	Otros (especifique)	20%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Hurtado Ramirez Richarth Adrian



## **Análisis de Resultados**

Los resultados obtenidos del cuestionario estructurado proporcionan una visión comprensiva y detallada sobre el rol de las universidades en el desarrollo organizacional de las pequeñas y grandes empresas en la provincia de Bolívar, Ecuador. A continuación, se presenta un análisis extenso de los hallazgos:

### **Colaboración Universidad-Empresa**

**Tamaño de las Empresas:** La mayoría de las empresas participantes en el estudio son pequeñas (66.7%), lo cual es representativo de la estructura económica de la provincia de Bolívar. Las grandes empresas constituyen el 33.3% de la muestra, indicando una presencia significativa pero menor en comparación con las pequeñas empresas.

**Colaboración en los Últimos Cinco Años:** Un 80% de las empresas han colaborado con universidades en los últimos cinco años, lo que refleja una tendencia positiva hacia la interacción entre el sector académico y el empresarial. Este alto porcentaje sugiere que las empresas reconocen el valor de las universidades como socios estratégicos en su desarrollo organizacional.

**Tipo de Universidad:** Entre las empresas que han colaborado con universidades, el 60% lo ha hecho con la Universidad Estatal de Bolívar (pública), mientras que el 40% ha colaborado con una universidad privada. Esto indica una mayor inclinación hacia la colaboración con instituciones públicas, posiblemente debido a su mayor presencia y accesibilidad en la región.

### **Áreas de Colaboración Significativa**

**Innovación:** La innovación se destaca como el área de mayor impacto, con el 70% de las empresas indicando que esta colaboración ha sido significativa. La introducción de nuevas tecnologías, productos y procesos innovadores es esencial para la competitividad y crecimiento de las empresas.

**Gestión del Talento Humano:** Un 65% de las empresas considera que la colaboración ha sido significativa en la gestión del talento humano. Las universidades proporcionan programas de formación continua y capacitación que mejoran las habilidades y competencias de los empleados, lo cual es crucial para mantener una fuerza laboral eficiente y adaptativa.

**Competitividad:** La colaboración universitaria también ha mejorado la competitividad de las empresas, con un 60% de las mismas señalando este impacto. La adopción de nuevas prácticas y tecnologías permite a las empresas mantenerse competitivas en un mercado globalizado.

**Sostenibilidad:** Aunque menos destacada que las otras áreas, un 45% de las empresas indicó que la colaboración ha sido significativa en la sostenibilidad. Esto incluye iniciativas en prácticas ambientales y responsabilidad social corporativa, que son cada vez más importantes para las empresas modernas.

### **Impacto de la Colaboración Universitaria**

La mayoría de las empresas (85%) calificaron el impacto de la colaboración universitaria como positivo o muy positivo. Este alto nivel de satisfacción subraya la importancia de la relación universidad-empresa en el desarrollo organizacional. Solo un pequeño porcentaje de empresas reportó un impacto neutral (10%) o negativo (5%), lo cual indica que la mayoría de las colaboraciones son percibidas como beneficiosas.

### **Beneficios de la Colaboración**

**Transferencia de Tecnología:** El principal beneficio identificado por las empresas es la transferencia de tecnología, con un 75% destacando este aspecto. Las universidades actúan como fuentes cruciales de nuevas tecnologías y metodologías que pueden ser aplicadas en el entorno empresarial.

**Capacitación y Formación Continua:** Un 68% de las empresas valoran la capacitación y formación continua, lo que refleja la importancia de mantener a los empleados actualizados con las últimas tendencias y conocimientos en sus respectivos campos.

**Desarrollo de Nuevos Productos/Procesos:** El 55% de las empresas reportaron el desarrollo de nuevos productos o procesos como un beneficio directo de la colaboración. Esta capacidad de innovar es fundamental para el crecimiento y adaptación en mercados dinámicos.

**Acceso a Conocimiento Especializado:** La mitad de las empresas (50%) valoraron el acceso a conocimiento especializado proporcionado por las universidades, lo cual puede incluir consultoría técnica y apoyo en proyectos específicos.

### **Desafíos en la Colaboración**

**Diferencias en Prioridades:** La mitad de las empresas (50%) identificaron las diferencias en prioridades entre las universidades y las empresas como un desafío. Las universidades a menudo tienen objetivos académicos y de investigación que pueden no alinearse perfectamente con las metas comerciales y operativas de las empresas.

**Tiempos de Ejecución de Proyectos:** Un 45% de las empresas mencionaron los tiempos de ejecución de proyectos como una barrera significativa. Las diferencias en los ritmos de trabajo y los plazos pueden crear fricciones en la colaboración.

**Recursos Limitados:** El 35% de las empresas destacaron los recursos limitados, tanto financieros como humanos, como un desafío. La falta de recursos adecuados puede limitar la capacidad de ambas partes para maximizar los beneficios de la colaboración.

**Otros Desafíos:** El 20% de las empresas mencionaron otros desafíos, que incluyen problemas de comunicación y falta de alineación estratégica. Estas barreras pueden afectar la efectividad de la colaboración y los resultados esperados.

### **Principales Beneficios de la Colaboración**

El análisis de los principales beneficios de la colaboración entre universidades y empresas revela varios aspectos clave:

- **Transferencia de Tecnología:** La transferencia de tecnología es vista como el beneficio más significativo, con un 75% de las empresas resaltando su importancia. Este resultado sugiere que las empresas están aprovechando las capacidades de investigación y desarrollo de las universidades para acceder a tecnologías avanzadas que pueden mejorar sus procesos productivos y operativos.
- **Capacitación y Formación Continua:** El 68% de las empresas valoran la capacitación y formación continua ofrecida por las universidades. Este beneficio es esencial para mantener una fuerza laboral competitiva y bien equipada para enfrentar los desafíos del mercado. La formación continua permite a los empleados actualizar sus conocimientos y habilidades, lo cual es crucial en un entorno empresarial dinámico y en constante cambio.
- **Desarrollo de Nuevos Productos/Procesos:** Un 55% de las empresas han desarrollado nuevos productos o procesos gracias a la colaboración con universidades. Este aspecto es fundamental para la innovación y el crecimiento empresarial, permitiendo a las empresas diferenciarse en el mercado y responder mejor a las demandas de los consumidores.
- **Acceso a Conocimiento Especializado:** El 50% de las empresas mencionaron el acceso a conocimiento especializado como un beneficio clave. Las universidades poseen un capital

intelectual vasto que puede ser aprovechado por las empresas para resolver problemas complejos y mejorar su eficiencia operativa.

## 7. Principales Desafíos en la Colaboración

El análisis de los principales desafíos en la colaboración entre universidades y empresas revela varios aspectos críticos que deben ser abordados para mejorar la efectividad de estas relaciones:

- **Diferencias en Prioridades:** El 50% de las empresas identificaron las diferencias en prioridades como un desafío significativo. Las universidades y las empresas a menudo tienen objetivos y enfoques distintos, lo que puede crear tensiones y malentendidos. Las universidades se enfocan en la investigación y la educación, mientras que las empresas están orientadas hacia la rentabilidad y la eficiencia operativa. Esta discrepancia puede dificultar la alineación estratégica y la implementación efectiva de proyectos conjuntos.
- **Tiempos de Ejecución de Proyectos:** Un 45% de las empresas señalaron los tiempos de ejecución de proyectos como una barrera importante. Las diferencias en los plazos y ritmos de trabajo entre universidades y empresas pueden causar retrasos y frustraciones. Las empresas, en particular, pueden encontrarse bajo presión para obtener resultados rápidos, mientras que las universidades pueden tener un enfoque más a largo plazo en sus proyectos de investigación.
- **Recursos Limitados:** El 35% de las empresas destacaron los recursos limitados como un desafío. Tanto las universidades como las empresas pueden enfrentar restricciones financieras y de personal, lo que limita su capacidad para llevar a cabo colaboraciones extensivas y sostenibles. La falta de financiación adecuada y de personal capacitado puede impedir el progreso de proyectos colaborativos y reducir su impacto potencial.
- **Otros Desafíos:** Un 20% de las empresas mencionaron otros desafíos, como problemas de comunicación y falta de alineación estratégica. La comunicación efectiva es crucial para el éxito de cualquier colaboración, y la falta de alineación en los objetivos y expectativas puede generar conflictos y desconfianza. Las empresas y las universidades deben trabajar en mejorar sus canales de comunicación y en establecer metas claras y compartidas para sus proyectos conjuntos.

## **DISCUSIÓN**

### **Impacto de la Colaboración Universitaria**

#### **Innovación**

El impacto positivo de la colaboración universitaria en la innovación es uno de los hallazgos más significativos de esta investigación. El 70% de las empresas reportaron que la colaboración en esta área ha sido significativa. Este resultado es consistente con la literatura que sugiere que las universidades actúan como catalizadores de innovación, proporcionando acceso a nuevas tecnologías y conocimiento especializado (Fullan, 2007). La Universidad Estatal de Bolívar, con su enfoque en proyectos de vinculación comunitaria, y la universidad privada, con su énfasis en la innovación tecnológica, han demostrado ser recursos valiosos para las empresas que buscan mejorar sus procesos y desarrollar nuevos productos.

#### **Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano es otra área donde la colaboración universitaria ha tenido un impacto notable. El 65% de las empresas destacó la importancia de la capacitación y formación continua proporcionada por las universidades. Estos programas de formación no solo mejoran las habilidades y competencias de los empleados, sino que también fomentan una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo dentro de las organizaciones (Cummings & Worley, 2014). Las universidades, al ofrecer programas de educación continua y cursos especializados, ayudan a las empresas a mantener una fuerza laboral altamente capacitada y adaptativa.

#### **Competitividad**

La mejora en la competitividad empresarial, reportada por el 60% de las empresas, es un resultado que subraya la importancia estratégica de la colaboración universidad-empresa. La adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras, facilitadas por las universidades, permite a las empresas mantenerse competitivas en un mercado globalizado. Esto es especialmente relevante en el contexto ecuatoriano, donde las empresas locales enfrentan desafíos significativos en términos de acceso a recursos tecnológicos y capital humano calificado (Senplades, 2013).

## **Sostenibilidad**

Aunque la sostenibilidad fue menos destacada en comparación con otras áreas, el 45% de las empresas indicó que la colaboración universitaria ha sido significativa en este aspecto. Las universidades, mediante la investigación aplicada y la promoción de prácticas sostenibles, pueden ayudar a las empresas a implementar estrategias de responsabilidad social corporativa y mejorar su impacto ambiental (Mowery & Sampat, 2005). Este hallazgo resalta la creciente importancia de la sostenibilidad en el desarrollo organizacional y la necesidad de integrar prácticas sostenibles en las operaciones empresariales.

## **Desafíos en la Colaboración**

### **Diferencias en Prioridades**

Uno de los desafíos más significativos identificados en esta investigación es la diferencia en prioridades entre las universidades y las empresas, señalada por el 50% de las empresas. Las universidades y las empresas a menudo tienen objetivos distintos, lo que puede generar tensiones y malentendidos. Mientras que las universidades se enfocan en la investigación y la educación, las empresas están orientadas hacia la rentabilidad y la eficiencia operativa. Esta discrepancia puede dificultar la alineación estratégica y la implementación efectiva de proyectos conjuntos (Guerrero et al., 2014).

### **Tiempos de Ejecución de Proyectos**

El 45% de las empresas mencionaron los tiempos de ejecución de proyectos como una barrera significativa. Las diferencias en los plazos y ritmos de trabajo entre universidades y empresas pueden causar retrasos y frustraciones. Las empresas, en particular, pueden encontrarse bajo presión para obtener resultados rápidos, mientras que las universidades pueden tener un enfoque más a largo plazo en sus proyectos de investigación (French & Bell, 1999).

### **Recursos Limitados**

El 35% de las empresas destacaron los recursos limitados como un desafío en la colaboración con universidades. Tanto las universidades como las empresas pueden enfrentar restricciones financieras y de personal, lo que limita su capacidad para llevar a cabo colaboraciones extensivas y sostenibles. La falta de financiación adecuada y de personal capacitado puede impedir el progreso de proyectos colaborativos y reducir su impacto potencial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

## **Otros Desafíos**

Además de los desafíos mencionados, el 20% de las empresas señalaron otros problemas, como la falta de alineación estratégica y problemas de comunicación. La comunicación efectiva es crucial para el éxito de cualquier colaboración, y la falta de alineación en los objetivos y expectativas puede generar conflictos y desconfianza. Las empresas y las universidades deben trabajar en mejorar sus canales de comunicación y en establecer metas claras y compartidas para sus proyectos conjuntos (Cummins & Worley, 2014).

## **Recomendaciones**

### **Fortalecimiento de la Colaboración**

Para mejorar la colaboración entre universidades y empresas, se recomienda establecer mecanismos formales de cooperación, como oficinas de transferencia de tecnología y centros de innovación conjuntos. Estos mecanismos pueden facilitar la comunicación y la alineación de prioridades, así como proporcionar recursos adicionales para la ejecución de proyectos (Etzkowitz & Leydesdorff, 1995).

### **Capacitación y Formación Continua**

Las universidades deben continuar y ampliar sus programas de capacitación y formación continua para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral. Esto incluye el desarrollo de cursos y talleres especializados que respondan a las demandas específicas de las empresas locales (Martínez, 2020).

### **Fomento de la Innovación y la Sostenibilidad**

Las universidades deben seguir fomentando la innovación y la sostenibilidad a través de la investigación aplicada y la vinculación comunitaria. Esto incluye el desarrollo de proyectos que aborden desafíos locales y globales, y que promuevan prácticas empresariales sostenibles (Bryson, 2018).

### **Políticas Públicas**

El gobierno debe implementar políticas públicas que incentiven la colaboración entre universidades y empresas. Esto puede incluir subvenciones y financiamiento para proyectos conjuntos, así como la creación de marcos regulatorios que faciliten la transferencia de tecnología y el intercambio de conocimientos (Senplades, 2013).

## **CONCLUSIONES**

### **Impacto de la Universidad en la Innovación Empresarial**

Las universidades, tanto la Universidad Estatal de Bolívar como la universidad privada estudiada, han demostrado ser actores clave en el fomento de la innovación dentro del sector empresarial. El 70% de las empresas encuestadas indicaron que la colaboración con universidades ha tenido un impacto significativo en la introducción de nuevas tecnologías y el desarrollo de productos innovadores. Este hallazgo es consistente con la teoría de la Triple Hélice, que destaca la importancia de la interacción entre universidad, industria y gobierno en la generación de innovaciones tecnológicas y económicas (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).

### **Mejora en la Gestión del Talento Humano**

La colaboración con universidades ha sido crucial para mejorar la gestión del talento humano en las empresas. El 65% de las empresas valoraron la formación continua y la capacitación proporcionada por las universidades. Estos programas educativos no solo mejoran las competencias técnicas y profesionales de los empleados, sino que también fomentan una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la mejora continua (Cummings & Worley, 2014). Las universidades, al ofrecer programas de educación continua, cursos especializados y consultoría técnica, contribuyen significativamente a la profesionalización y desarrollo del capital humano en la región.

### **Aumento de la Competitividad Empresarial**

La adopción de nuevas prácticas y tecnologías facilitada por la colaboración universitaria ha mejorado la competitividad de las empresas. El 60% de las empresas reportaron que su capacidad competitiva se ha visto reforzada gracias a estas interacciones. La investigación aplicada y los proyectos conjuntos han permitido a las empresas locales no solo mantenerse al día con las tendencias globales, sino también desarrollar capacidades distintivas que les permiten diferenciarse en el mercado (Guerrero et al., 2014). Este impacto es especialmente importante en el contexto ecuatoriano, donde las empresas enfrentan desafíos significativos en términos de acceso a tecnología y mercados.

### **Promoción de la Sostenibilidad**

Aunque la sostenibilidad no fue el área más destacada, el 45% de las empresas reconocieron que la colaboración con universidades ha contribuido a sus esfuerzos en esta dirección. Las universidades

juegan un papel fundamental en la promoción de prácticas empresariales sostenibles y en la responsabilidad social corporativa, aspectos cada vez más relevantes en el contexto global actual (Mowery & Sampat, 2005). Las iniciativas de sostenibilidad apoyadas por la investigación universitaria ayudan a las empresas a adoptar estrategias que no solo mejoran su desempeño ambiental y social, sino que también pueden generar ventajas competitivas a largo plazo.

### **Desafíos y Oportunidades**

El estudio también identificó varios desafíos en la colaboración entre universidades y empresas, tales como las diferencias en prioridades y los tiempos de ejecución de proyectos. Estos desafíos subrayan la necesidad de una mayor alineación estratégica y la implementación de mecanismos formales de cooperación que faciliten la comunicación y la coordinación entre ambas partes. Sin embargo, estos obstáculos también representan oportunidades para mejorar las relaciones universidad-empresa y maximizar los beneficios de estas colaboraciones.

### **Implicaciones para la Política y la Práctica**

Los hallazgos de esta investigación tienen importantes implicaciones para la formulación de políticas públicas y la práctica empresarial. Se recomienda el desarrollo de políticas que incentiven la colaboración estratégica entre universidades y empresas, tales como subvenciones para proyectos conjuntos y programas de apoyo para la transferencia de tecnología. Además, las universidades deben continuar expandiendo sus programas de capacitación y formación continua para satisfacer las necesidades del mercado laboral y apoyar el desarrollo del talento humano en la región.

### **Consideración Final**

En conclusión, las universidades desempeñan un rol crucial en el desarrollo organizacional de las pequeñas y grandes empresas en la provincia de Bolívar, Ecuador. A través de la innovación, la formación del talento humano, la mejora de la competitividad y la promoción de la sostenibilidad, las instituciones de educación superior contribuyen significativamente al crecimiento y la sostenibilidad de las empresas locales. Abordar los desafíos identificados y fortalecer las alianzas estratégicas entre el sector académico y empresarial es esencial para impulsar el desarrollo socioeconómico de la región y asegurar un futuro próspero y sostenible.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*. Quito: Registro Oficial.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change* (10th ed.). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix--University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development. *EASST Review*, 14(1), 14-19.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1999). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- García, M. (2018). *Evaluación de la Calidad Educativa en la Sierra Central del Ecuador*. *Revista de Educación y Desarrollo*, 25(3), 45-62. doi:10.1016/j.red.2018.02.005.
- Greiner, L. E. (1998). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, 76(3), 55-68.
- Guerrero, M., Urbano, D., Cunningham, J., & Gajón, E. (2014). Determinants of university–industry partnerships: The case of Latin America. *The Journal of Technology Transfer*, 39(6), 792-821.
- INEC. (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York, NY: Harper & Row.
- Martínez, A. (2020). *Impacto de las Actividades Extracurriculares en el Desempeño Académico de los Estudiantes*. *Journal of Educational Research*, 42(1), 88-101.  
doi:10.1080/00220671.2020.1786375.



Mowery, D. C., & Sampat, B. N. (2005). The Bayh-Dole Act of 1980 and university–industry technology transfer: A model for other OECD governments?. *The Journal of Technology Transfer*, 30(1-2), 115-127.

Senplades. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Universidad Técnica de Ambato. (2018). *Informe de gestión 2018*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

