



En torno a las Universidades Emprendedoras: Educación, Vinculación, Desarrollo y reformulaciones.

**Ángel Rosales Torres y Ricardo Contreras Soto
Coordinadores del libro**



Tabla de contenido

En torno a las Universidades Emprendedoras: Educación, Vinculación, Desarrollo y reformulaciones.....	1
Tabla de contenido	2
Introducción.....	5
Documento provisional en torno a las Universidades Emprendedoras y el Observatorio Mexicano	7
Fundamentación metodológica del Observatorio Mexicano de Universidades Emprendedoras	8
Objetivo General del Observatorio.....	10
Objetivos particulares	10
Aquello que la red no es	13
Mandato	13
Los miembros	14
Bases Éticas	15
Reflexiones y propuestas en torno al nuevo giro de la educación en las Universidades Emprendedoras	16
Resumen	16
Problematización	17
Algunas propuestas.....	22
Relación Docencia –investigación.....	23
Articulación de la investigación al interno.....	25
Articulación investigación- extensión	27
Criterios de orientación	30
El Observatorio regional.....	30
Objetivos generales.....	31
Objetivos específicos.....	32
El consejo directivo	33
Condiciones de participación.....	34
Sobre las instituciones y personas participantes.....	35
Perfil del responsable del centro.....	36
Propuesta de estructura.....	37
Propuesta de financiamiento.....	37
Propuesta del personal participante	37
Fuentes.....	38
Formación de las personas en la universidad pública como potencial de desarrollo local en México	42
Resumen	42
Preámbulo.....	43
I.- Desarrollo local: nueva forma de entender el desarrollo	44
Concepto general de desarrollo	44
Nueva concepción de desarrollo local	45
II.- Desarrollo local y sus principales animadores	47
III.- Las personas: potencial de desarrollo local.....	49
IV.- Papel de la Universidad Pública en los espacios locales	50
V.- Transformaciones necesarias en la universidad pública.....	53
Particularidades del programa	55
Potencialidades y obstáculos del programa	62
Comentarios finales	65
Bibliografía.....	66

El nuevo paradigma de las universidades en la economía del conocimiento: emprendurismo y propiedad intelectual	69
Para dar respuesta a este nuevo paradigma se requiere:.....	71
La Vinculación Universidad Empresa: Problemática y desafíos actuales.....	72
Resumen	72
Polémica	73
El problema de la Vinculación	74
Ventajas de la vinculación.....	76
Barreras para la Vinculación	77
Estrategias para cerrar la brecha entre lo que se enseña en las IES y lo que demanda el mercado laboral	79
Objetivos que debe perseguir la vinculación.....	80
Características de la Vinculación Universidad Empresa.....	81
Conclusiones.....	85
Bibliografía.....	86
La profesionalización del responsable de los recursos humanos: caso profesionales que laboran en las PYMES de la zmg	88
Resumen	88
El profesional del área recursos humanos	89
El administrador de recursos humanos.....	89
Roles del responsable de recursos humanos.....	93
La importancia de la función de Seleccionar personal.....	94
El contrato psicológico en el proceso de Selección de personal	94
El responsable de recursos humanos y el contrato psicológico.....	95
Metodología.....	96
Análisis de resultados El profesional de Recursos humanos.....	97
La formación del profesional.....	97
Formación profesional.....	100
Expectativas de desarrollo	101
Conclusiones.....	102
Recomendaciones	103
Bibliografía.....	104
Algunas reflexiones sobre el desarrollo regional del estado de Guanajuato en el contexto de la competitividad.....	105
Partiendo.....	105
Del centro granelero y minero al centro industrial y comercial	106
La industrialización en el actual plan de gobierno: hacia un territorio y sociedad más polarizados	108
Entre la bonanza económica, los rezagos sociales y los límites actuales del desarrollo regional	112
Reflexiones finales	115
Bibliografía.....	117
La Gestión del Capital Humano en el Bajío.....	118
Resumen	118
Cuestiones.....	119
Planteamiento del problema	120
Preguntas de investigación	120
Objetivo General	121

Contar con información del mercado laboral que oriente la revisión y actualización de los programas de estudio del área de gestión del capital humano de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Celaya.	121
Método.....	121
Tipo de Estudio.....	122
Variables.....	124
Población.....	124
Instrumento Utilizado.....	124
Método utilizado para la elaboración del cuestionario que sirvió de base al censo.....	125
Resultados.....	126
Caracterización de las actividades que realizan los gestores del capital humano:	127
Reclutamiento y selección de personal.....	127
Integración y capacitación.....	127
Diseño de puestos y administración de sueldos y salarios.....	128
Contenidos propuestos para la integración de programas de estudio.....	129
Los programas de estudio deben contemplar los siguientes contenidos:	129
Discusión.....	129
Importancia de la investigación.....	129
Referencias.....	130
Aprendizaje en las Universidades Mexicanas, algunas reflexiones.....	131
Bibliografía.....	134

Introducción

Sin ser un texto precipitado que defina de manera categórica el futuro determinado de las Universidades y de sus nuevas orientaciones, por el contrario, es un libro que explora, propone hallazgos, consideraciones, muestra algunas fronteras y aristas de una problemática que atañe a México en cuanto al papel de las Instituciones de Educación Superior en articulación con el desarrollo tecnológico de la planta productiva y social en escenarios de competitividad. Las diversas voces plantean a destiempo y en diversos tonos atenciones específicas a las distintas problemáticas, sin armonizar aún, hay coincidencias y diferencias implícitas entre algunas propuestas.

Entretejer los entramados problemáticos es un ejercicio colectivo que requiere tiempo, armonizar experiencias, retomar reflexiones, formular y reformular aspiraciones y retos. Entiéndase toda vía no es una sinfonía, falta afinar algunas expresiones burdas (demandas urgentes), falta atender ausencias, vacíos, deficiencias, contrastar ideales con realidades, hay que ponderar, organizar, articular con mesura.

El propósito del libro es ir haciendo el ejercicio de imaginación y de definición de lo que queremos ser y hacer. Poniéndolo a disposición de los interesados en las TICs.

El primer artículo de Ángel Rosales, Maricruz Moreno y Enrique Maza Cotero, plantea en términos tentativos lo que podría ser las Universidades Emprendedoras.

El segundo artículo de Alejandra López y Ricardo Contreras hace algunas propuestas sobre el rol de las Universidades Emprendedoras, pero intenta articular la docencia – la investigación y la extensión de manera más sistemática, polemiza con ciertas posturas gubernamentales y hace una propuesta de lo que podría ser el observatorio. Destacan también la cultura de la investigación institucional.

El tercer artículo de Pablo M. Chauca aborda el desarrollo local partiendo de su potencial humano educativo, plantea el papel emergente de la universidad pública para estos fines y muestra las potencialidades y obstáculos.

El cuarto artículo de Berta Ermila Madrigal reflexiona sobre el nuevo paradigma de la economía del conocimiento, el emprendurismo y el papel de la universidad.

El quinto artículo lo elabora María Luisa Saavedra desarrolla de manera clara los problemas de vinculación en las universidades, su importancia y repensando al interno de las universidades dicha vinculación.

El sexto artículo de Berta Ermila Madrigal, Raúl Flores y Rosalba Madrigal en una investigación analizan el perfil del egresado en el área de recursos humanos y la pequeña empresa, los factores a considerar en su perfil de egreso.

El séptimo artículo de Héctor Ruiz y Nicasio García esboza la configuración histórica de la vocación económica de la región de Guanajuato y su competitividad, como transita esta en diferentes momentos, y lateralmente nos hablan de los problemas sociales derivados de ellos.

El octavo artículo es de Francisco Javier López y Alicia Casique donde exponen un estudio sobre la gestión del capital humano en la región del bajío, su base del método utilizado, hace la caracterización de los gestores del capital humano y proponen los contenidos a los programas de estudio. Nuevamente la vinculación de necesidades del mercado laboral con los perfiles, programas, contenidos y procesos curriculares.

En el noveno artículo escrito por M. Lourdes Hernández formula brevemente repensar el aprendizaje en las universidades mexicanas, donde haciendo una crítica invita a definir no solamente en términos económicos la educación.

Con este artículo cerramos las distintas “fotografías” de la problemática para tratar de reconstruir el paisaje de entramados complejos, y posteriormente en otro trabajo futuro, trataremos de configurar de manera más afinada (esperamos una opera y no gritos de desesperación ante bastantes limitaciones nacionales) con lo deseado para las universidades emprendedoras que necesita México.

Ricardo Contreras Soto y Ángel Rosales Torres

7 de diciembre 2008

Documento provisional en torno a las Universidades Emprendedoras y el Observatorio Mexicano

Responsables
Ing. Ángel Rosales Torres.
Director Centro ANUIES Valle de Bravo
M. en A. Ed. Maricruz Moreno Zagal.
Secretaria de Extensión y Vinculación de la UAEM
M. en Ing. Enrique Maza Cotero.
UAEM

A continuación se presenta el documento provisional¹ que está a discusión por parte de los participantes y especialistas para su mejora como propuesta, generado en el Seminario Internacional sobre Retos y Oportunidades para el Desarrollo de las Universidades Emprendedoras: Fase Nacional². Realizado en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) 26, 27 y 28 de noviembre de 2008

¹ También conocido en el ámbito académico como documento mártir, este sirve de base para discutir, ampliar, concretar y complementar la propuesta definitiva, su objetivo es proponer tentativamente ciertos ejes de atención y retoma el espíritu del trabajo colectivo con el fin de mejorarlo posteriormente en cuanto a fondo y forma, su carácter manifiesto es preliminar. Mientras se termina de elaborar el documento definitivo.

² Agradecemos la participación a este evento: Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez. Subsecretario de Educación Superior de la SEP. Mtro. Juan Carlos Romero Hicks por su apoyo Director General del CONACYT. Dr. en Quím. Rafael López Castañares. Secretario General Ejecutivo de la ANUIES. Dr. en A. P. José Martínez Vilchis. Rector de la UAEM. Dr. Elías Micha Zaga.- Director del Consejo de Mexiquense de Ciencia y Tecnología. Mtra. Giovanna Valenti Nigrini. Directora General de FLACSO, México. M. en C. Gregorio Paluszny Kluczynski. Presidente de la División Latinoamericana de la IASP. Dr. René Asomoza Palacio. Director General del Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. Dr. Mariano Gamboa Zúñiga. Presidente de la Asociación Mexicana de Incubadoras y Redes Empresariales. Dr. Leonel Corona Treviño. Facultad de Economía de la UNAM. Dr. Juan Villalvazo Naranjo. Universidad de Guadalajara, Dr. Elías Micha Zaga, Director General del COMECYT, Dr. Francisco Miranda. LACSO, México, Dr. Salvador Rodríguez Rodríguez. UNAM. MVZ. Carlos Humberto Jiménez González. Universidad de Nayarit. Lic. Angélica Castillo. FESE-ANUIES. M.A.E. Luis Eduardo Arreola Meneses. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Dr. Juan Villalvazo Naranjo. Universidad de Guadalajara. MC. Francisco Javier Paredes Ochoa. FLACSO, México. Lic. Carmen Sánchez Luque. UNIVAS, Oaxaca. Dr. Leonel Corona Treviño. UNAM. Dr. Juan González. CIECAS-IPN Dr. Mariano Gamboa Zúñiga. CINVESTAV, Dr. Rafael Alcaraz Rodríguez. ITESM, Mtro. Francisco Javier Rodríguez Mijares. FESE-ANUIES, M. en C. Saúl Alfonso Félix Gálvez. Universidad Autónoma de Guadalajara, Dr. Salvador Herrera Toledano. Secretario del Consejo Coordinador Económico del Estado de México, Dr. Ventura Rodríguez Lugo. BUAP. MVZ. Carlos Humberto Jiménez González. Universidad Autónoma de Nayarit. Mtro. Raymundo Soto Sánchez. UAM-ATZCAPOTZALCO, M. en C. Juan Antonio Ramírez Bustos. Consultor en Incubación, C.P. Carlos Fano Jiménez. INCUBASK-UAEM. Dr. Salvador Rodríguez y Rodríguez de la Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A. C. y a otros colegas que aportaron con conocimiento este evento.

Fundamentación metodológica del Observatorio Mexicano de Universidades Emprendedoras

En este observatorio convergen los cuatro actores principales que forman parte del Sistema Nacional de Innovación, tales como representantes de los sectores educativo-científico, gubernamental, empresarial y financiero, en un ambiente abierto, creativo e imparcial, que se constituya como una inteligencia colectiva en apoyo a las universidades interesadas en conocer y asimilar el planteamiento conceptual y estratégico de la “universidad emprendedora”.

El observatorio recopilará la producción de datos acerca de las medidas que tomen los cuatro actores principales antes descritos en torno al estudio, difusión y formación de cuadros técnicos y directivos que impulsen las mejores prácticas de interrelación con el entorno socioeconómico y el desarrollo de las Universidades Emprendedoras, a partir del marco conceptual propuesto por Burton Clark, que establece un enfoque sistémico que integra las cinco vías de transformación de la universidad: *base diversificada de financiación, un núcleo directivo reforzado, una periferia de desarrollo mejorada, un corazón académico estimulado, y una cultura emprendedora integrada*

¿Por qué la necesidad de crear un Observatorio Mexicano de Universidades Emprendedoras?

- Para conocer y analizar las experiencias internacionales y nacionales relacionadas con el paradigma de las universidades emprendedoras, así como el contexto territorial en las cuales se desenvuelven para tener referencias empíricas y conceptuales para la comprensión de los múltiples factores que condicionan el éxito de este tipo de universidades.
- Para propiciar espacios de reflexión- acción en un ambiente creativo y respetuoso tendiente a estimular la cooperación profesional e institucional, entre los actores relevantes del gobierno, empresas y las universidades, que contribuya a alcanzar la transformación de las universidades e instituciones de educación superior asociadas al Observatorio, así como la adopción de las políticas públicas de los tres niveles de gobierno, relacionadas con la innovación, la educación superior, y la ciencia y tecnología.
- Para generar y suministrar formas de conocimiento y de pensamiento sobre el desarrollo de Universidades Emprendedoras a través de una construcción

conjunta y progresiva que posibilite la elaboración de miradas diversas de la realidad educativa y empresarial, con objeto de ampliar el panorama de comprensión sobre su dinámica y sobre su papel estratégico en la construcción de identidades regionales y su interacción con la población y la producción circundantes.

- Para contribuir al mejoramiento de las prácticas y de los procesos educativos, a través de la identificación, el intercambio y la valoración de experiencias e innovaciones significativas, y la construcción, sistematización y difusión de información relevante.
- Para acompañar los procesos de toma de decisiones de los diversos actores que influyen en el país en el diseño y formulación de políticas educativas encauzadas a la transformación de las Universidades tradicionales en Universidades Emprendedoras, más pertinentes y efectivas y, por tanto, que redunden en beneficio de la población.
- Para el fortalecimiento de las relaciones entre los sistemas educativos, los sistemas de ciencia y tecnología y los procesos culturales.
- Para el desarrollo de una mirada amplia y dignificante que no vaya solamente en busca de las deficiencias, necesidades o carencias, sino que ponga en evidencia las potencialidades y riquezas de la educación en las diversas regiones del país.

El Observatorio de Universidades Emprendedoras es una instancia que nos ubica en un espacio geográfico, social y cultural que pone de relieve la diversidad y los elementos comunes de lo que significa el fenómeno educativo en la actualidad. Por ello, debe entenderse como un productor de sentidos y como un generador de rutas, que, a su vez, incorpora múltiples y diversas apreciaciones.

Desde esta perspectiva, el Observatorio se constituye en un escenario adecuado para comparar procesos, identificar e intercambiar experiencias, y producir propuestas y sugerencias para las administraciones universitarias.

La naturaleza del Observatorio, en el conjunto de la acción programática, apunta a establecer un espacio de estudio, investigación, elaboración y difusión del pensamiento emprendedor hacia dentro de las Universidades, que proponga una forma de

reconocimiento diferente de la complejidad de la región, con el que se brinde apoyo a los otros actores del Sistema Nacional de Innovación en la elección de las rutas más pertinentes, de manera que resulte un instrumento de acompañamiento, anticipación y ayuda para la toma de decisiones en la formulación dinámica de políticas educativas.

El Observatorio se convierte, en este sentido, en la instancia que jalona y articula la Programación de las Universidades que desarrollan la educación emprendedora, que realimenta los programas, recibe de ellos elementos e información procesada, y, eventualmente, define las bases para el diseño de nuevas líneas de acción que deriven de la labor analítica realizada.

Objetivo General del Observatorio

Constituirse como una inteligencia colectiva en apoyo a las universidades interesadas en crear formas de observación e implantación programas que les permitan avanzar en su transformación integral hacia el paradigma de universidades emprendedoras.

Objetivos particulares

- Acordar un plan de trabajo entre los participantes para preparar su participación en la fase internacional del Seminario “Retos y Oportunidades para el Desarrollo de las Universidades Emprendedoras”, así como la definición de los ejes estratégicos de la operación del Observatorio Mexicano para el desarrollo de las Universidades Emprendedoras.
- Consolidar la red de colaboración interinstitucional para el estudio, difusión y formación de cuadros técnicos y directivos que impulsen las mejores prácticas de interrelación con el entorno socioeconómico.
- Integrar una memoria de casos de éxito de universidades emprendedoras mexicanas, y experiencias de instituciones y empresas que promueven la innovación, a partir de las presentaciones y propuestas de los expertos nacionales, invitados a la creación del Observatorio Mexicano para el Desarrollo de Universidades Emprendedoras, para su edición y posterior difusión en la página web que se diseñará para el Observatorio referido.

- Generar un modelo metodológico conceptual, que permita comprender las transformaciones profundas que están ocurriendo en las Universidades con respecto a:
 - Las formas y procesos de la praxis académica y de pensamiento.
 - Los modelos de organización.
 - Los esquemas de financiamiento.
 - Las relaciones económicas.
 - Las relaciones con el estado y con los gobiernos.
 - Las estructuras tecnológicas.
 - Las formas de gobierno y legislación.
 - La forma de producir y transferir el conocimiento.
- Contribuir a partir de la sistematización y análisis de la información, al impulso de cambios de fondo y transformaciones estratégicas en las Universidades y su entorno.
- Generar conocimiento:
 - Libros.
 - Revistas.
 - Líneas de investigación.
 - Sistemas de Información Geográfica.
 - Grupos de investigación.
 - Áreas de investigación.

¿En qué se apoya el Observatorio para su puesta en marcha y para optimizar su acción?

El Observatorio se apoya en una RED, entendida como un conjunto de redes integradas por actores e instituciones. Esta Red, denominada Red de Información y Comunicación de Universidades Emprendedoras (RICUE), se caracteriza por:

- Ser un intento por construir nuevas formas de articulación entre todas las instancias educativas que reconozcan la necesidad de variar los modelos actuales hacia el de la construcción de la Universidad Emprendedora.

- Dar nuevo aliento a sectores importantes de la educación al entrar en contacto con diversidad de experiencias adelantadas en otras latitudes.
- Constituir un espacio que fortalece y amplía las experiencias educativas en marcha, convirtiéndose a su vez en mecanismo generador de nuevas búsquedas.
- Posibilitar otro modo de ser conjunto, fortaleciendo las perspectivas de lo diverso y de lo múltiple.
- A su vez, el Observatorio de Universidades Emprendedoras se apoya en sistemas de información generados a partir de la información proporcionada por las mismas universidades.

¿Quiénes participan de la Red?

- La Secretaría de Educación Pública.
- Organismos y Agencias Internacionales.
- Universidades y Centros de Investigación.
- Instituciones Educativas.
- Organizaciones y asociaciones científicas y gremiales de la educación.
- Educadores, pedagogos, intelectuales, investigadores y especialistas en educación.

La Red de Información y Comunicación de Universidades Emprendedoras se define aquí como:

Un sistema de información ciudadana, profesional, y científica cuyo objetivo es favorecer la inteligencia colectiva cuyo objetivo es favorecer la inteligencia colectiva para responder a los grandes desafíos del futuro de las Universidades y nuestro territorio.

Esta Red de Información y Comunicación de Universidades Emprendedoras se vuelve un espacio resultante de la organización en cadena de información y comunicación de las entidades participantes. En toda circunstancia la red da acceso a este espacio público independiente para que las instituciones,

organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado puedan dar a conocer sus avances y experiencias, así como los problemas que les conciernen. Precisamente porque ha sido definida como red ésta funciona de manera transversal con un organigrama sin jerarquía dado que es el valor del saber y de la sabiduría de los integrantes de la misma.

Aquello que la red no es

La de Información y Comunicación de Universidades Emprendedoras no es:

- Una entidad paralela a las instituciones, organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado ya existente.
- Un organismo de concertación, de ejecución o de poder.

Es una entidad de información, de observación, de diálogo y de reflexión en ética de las Universidades e Institutos de Educación Superior.

Es un sistema abierto conservando siempre su independencia desde el punto de vista de la democracia informacional, la red de información y de comunicación de instituciones, organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado no tiene restricciones desde el punto de vista de la información y de la comunicación porque es un sistema abierto.

Mandato

Esta Información y Comunicación de Universidades Emprendedoras es un lugar natural de gobernanza donde las relaciones tratan de superar las relaciones de fuerza y la presión política compartiendo libremente la información pertinente. De allí provienen las tres misiones de red:

1. La red tiene como primera misión favorecer la inteligencia colectiva estableciendo vínculos de información y de intercomunicación entre instituciones, organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado en función del desarrollo de las Universidades Emprendedoras

2. La red tiene como segunda misión poner a contribución el saber y la competencia de las Universidades y de los ciudadanos para el desarrollo regional y el renacimiento del territorio.
3. La red tiene como tercera misión volverse un espacio público de democracia informacional que teja vínculos entre instituciones, organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado con el fin de enriquecer sus decisiones y volver más eficaz la transformación de la Universidad en Universidad Emprendedora.

De esta manera la red se vuelve un espacio de reflexión « glocal » (simultáneamente global y local) y de reflexión y debate público continuo sobre el futuro de las instituciones educativas.

Los miembros

La Red de Información y Comunicación de Universidades Emprendedoras estará constituida por instituciones, organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado en el desarrollo de Universidades Emprendedoras.

Pueden ser miembros de la red todas las Universidades de México, los organismos dedicados al emprendedurismo, las instituciones educativas, así como educadores, pedagogos, intelectuales, investigadores y especialistas en educación. La única condición de adhesión es el respeto de la palabra y la observancia de la democracia informacional

La libertad de palabra de que gozan los miembros de la red (respetando siempre la confidencialidad profesional e institucional de su entidad de pertenencia) está centrada principalmente en la construcción de una visión compartida del porvenir a fin de distanciarse mejor de lo inmediato para enfrentar más fácilmente los grandes desafíos locales, regionales y mundiales.

Bases Éticas

La gestión de la información está en el corazón de la democracia informacional y consecuentemente del valor de la red como expresión auténtica y oficial de instituciones, organismos, asociaciones, organizaciones y público especializado. De allí la importancia de los criterios éticos cuya aplicación debe estudiarse cuidadosamente.

Cuatro normas éticas de la democracia informacional:

Primera norma: Toda persona, grupo o institución debe compartir las informaciones que protegen y favorecen los intereses comunes de su colectividad en cuanto que es parte integrante de la humanidad y del medio ambiente que la nutre.

Segunda norma: La sociedad civil tiene el derecho y el deber de hacer la gestión de las informaciones que le conciernen.

Tercera norma: El derecho a la información implica que las ciudadanas y los ciudadanos tengan un acceso libre a la producción, a la selección y a la circulación de las informaciones que conciernen su colectividad.

Cuarta norma: La sociedad civil tiene que dotarse de una estructura de comunicación independiente capaz de garantizar la democracia informacional.



Reflexiones y propuestas en torno al nuevo giro de la educación en las Universidades Emprendedoras

Ricardo Contreras Soto
riconsoto@hotmail.com

Alejandra López Salazar
alejandra_lopezsalar@yahoo.com.mx

Universidad de Guanajuato
División Ciencias Sociales y Administrativas
Campus Celaya-Salvatierra

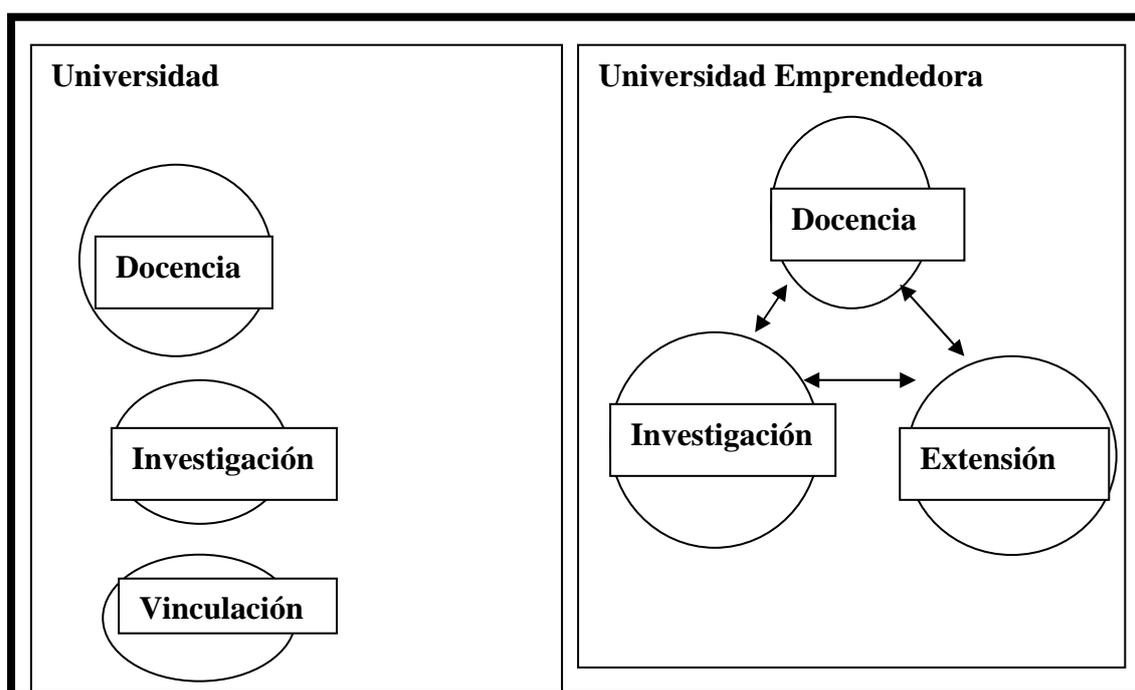
Resumen

Este trabajo bosqueja la propuesta de integralidad entre la investigación, docencia y extensión para las llamadas Universidades emprendedoras, argumentando las posibilidades de las articulaciones. Propone también las posibles orientaciones y estructura sobre los observatorios regionales y se analizan las prácticas de vinculación de la empresa con la universidad, argumentando la necesidad de replantear la forma de articulación entre éstos dos entes. Se relaciona y analiza la labor de investigación y docencia apostando a una mayor interacción entre ellas, así como en la investigación y extensión.



Problematización

Las actividades sustantivas de las Instituciones de Educación Superior (IES) se enfocan a la docencia³, extensión e investigación, las cuales generalmente se realizan de manera separada⁴ y especializada⁵. En este sentido, las propuestas sobre las universidades emprendedoras requieren de mayor integración, interacción y dinamismo entre las actividades sustantivas.



La reformulación estratégica que se quiere hacer sobre el papel de las IES, surge ante la exigencia de la “globalización”, la competitividad y la potencialización de los países y las regiones, la división internacional de trabajo, entre otros, generando cambios en el papel de la educación y las universidades, en las sociedades de información y del conocimiento, en la forma de innovación, en la generación de redes de conocimiento, en las formas de vinculación, en la articulación de la ciencia y la tecnología con los

³ Aún en muchas IES actualmente solo se hace docencia, sobre todo en las particulares.

⁴ Se llevan de manera separada, vean los organigramas de las Universidades o de los Institutos de Educación Superior en México, aproximadamente desde los ochentas - noventas.

⁵ Porque en cada campo de saber se dan ciertos servicios o productos de acuerdo a las potencialidades de esas Facultades, eso ha llevado a cierta especialización. Se hace de manera separada y con especialización la vinculación, no de manera integrada. El campo físico de las unidades y de los centros de investigación es producto y reflejo de esa división intelectual de trabajo, sin embargo se replantea la posibilidad de la inter, intra y transdisciplinariedad de los saberes, por lo tanto también de la vinculación y de ciertas formas de hacer investigaciones.

sectores regionales, cuestiones que han generado varios libros y artículos (Brunet y Morell, 1998; Micheli, Medellín, Hidalgo y Jasso, 2008; Afuah, 1999). Ante estos desafíos, se está replanteando a nivel nacional, cuáles pueden ser las estrategias más adecuadas para abordar estos cambios y retos que se presentan.

Se ha tomado como premisa fundamental a nivel mundial el requerimiento de impulsar a la ciencia y la tecnología de manera más próxima con los sectores productivos y sociales. Sobre todo lo referido a la invención tecnológica⁶, ya que se considera que es el factor principal para la competitividad, al poder incrementar el valor agregado (en productos, servicios y/o procesos) de la producción.

Este reto ha llegado a formularse desde esquemas muy simplistas y reduccionistas en algunas posturas de la política gubernamental. Se requiere retomar cuestiones que puedan ser más pertinentes, y que requieren de un trabajo donde se necesita involucrar a más actores en procesos sociales y culturales, un poco más allá de lo tecnológico y la rentabilidad.

A continuación vamos a reflexionar sobre algunos modelos de vinculación⁷ de ciencia y empresa:

1. Una de las posturas simplistas, plantea que solamente se requiere: a) investigadores (formados localmente o importados) que generen conocimiento, b) un espacio de trabajo donde se generen esos productos, c) un cliente (llamado empresario) y d) un capital semilla que eche andar el proceso. Sin embargo, no toman en cuenta que el entramado ausente de este esquema es socio cultural y que los problemas no son tan fáciles. Por ejemplo, se debe considerar que la mayoría de los empresarios son micro en México y éstos tienen hasta secundaria como promedio de estudios⁸ (parte

⁶ Se trata de priorizar a la patente como producto de la investigación, más que a los artículos de investigación en revistas indexadas internacionales ya que se cree que es lo que puede generar más ingresos e impactos en la economía. Nuestra postura es que también se requiere de otros productos, no sólo patentes, estudios sobre el contexto económico y social o artículos arbitrados en revistas internacionales, sino que también es necesaria la divulgación del conocimiento si se quiere impactar toda la forma de pensar de una sociedad y su cultura. Recordamos las revistas como *mecánica popular* en Estados Unidos que generaron el “gusto” por la tecnología, la creatividad y su valoración social, así como programas de televisión como “guerra de chatarras”, y otros similares donde el desafío es hacer un artefacto para resolver cosas con ciertas condicionantes. Tanto la generación del conocimiento, como la generación de la tecnología y la divulgación de la ciencia y la tecnología es importante, sin descuidar la conciencia social y la sustentabilidad. La masa crítica no se limita en la formación sólo de técnicos o inventores.

⁷ Presentados en el Seminario Internacional sobre Retos y Oportunidades para el Desarrollo de las Universidades Emprendedoras: *F a s e N a c i o n a l*⁷. Realizado en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) 26, 27 y 28 de noviembre de 2008.

⁸ De acuerdo al estudio de INEGI sobre la encuesta nacional de los micronegocios (2003).

del capital cultural). No se han dado cuenta también que los investigadores son una masa crítica que son formados en los sistemas educativos, y que están dentro de la división intelectual del trabajo. Esto es importante porque si se contratara sólo a los investigadores para generar tecnología, posteriormente se requerirá de otros investigadores y de otros técnicos como “insumos”. Sin embargo, se requiere que los descubrimientos sean difundidos para ser conocidos en una comunidad científica y sean mejorados posteriormente (si se está pensando en competitividad); se supone que los consumidores (empresarios) saben lo que requieren de la ciencia y tecnología, y que hay una cultura empresarial que así lo propicia⁹. Todo esto es un entramado que implica intervenciones y transformaciones sociales y culturales.

2. Otra de las posturas plantea ir a las mejores universidades del mundo e importar el esquema donde se generen el mayor número de patentes y la mayor cantidad de recursos económicos (nuevamente la modernidad desde arriba). Sin desmeritar el saber y el interés de qué es lo que están haciendo otros y qué les ha resultado con cierto éxito, pero no es lo mismo dado que los contextos son muy distintos. Los mismos responsables de mostrar estos modelos, señalaron que se requiere de procesos amplios de inversión en conocimiento y de capitalización de ese conocimiento¹⁰ (capital cultural general) para generar estos esquemas. El contexto de otros países en cuanto a la rentabilidad de las invenciones es que se ofrece a la gran empresa, y se debe recordar que en México el 95% de las empresas son micro, el 3.5% son pequeñas y 0.8 % son mediana¹¹. La política económica debe considerar la realidad de su planta productiva; la política científica tendría que replantear las condiciones de su mercado y de sus clientes para establecer sus estrategias (por ejemplo, trabajar con ramas, subramas, gremios y cámaras de las regiones y no en lo individual, ya que las inversiones en I&D sería en algunos casos absorbida por varios). Un camino de transferencia de modelos puede ser útil, siempre y cuando se adapte/adopte y no se transponga de manera mecánica, porque

⁹ Cuestión muy dudosa, por el nivel de estudios de la mayoría de los empresarios (por eso es necesario asesorarlos en algunas cuestiones, pero también prepararlos), por la cultura empresarial que predomina en México sobre todo cuando la idea de que un buen negocio: “es aquel que te deja el mayor monto de dinero al menor plazo”, es decir cuando menos se invierte en ciencia y tecnología, en formación de su personal e innovación. Bajo esta idea en un escenario de competitividad hay pocas probabilidades de sobrevivir. Si la estrategia de los empresarios fuera innovación tecnológica requeriría todo un cambio.

¹⁰ Se comentó que en una de las universidades referidas, había ganadores de premios Nobel, hay un nivel de tecnología, de producción y por lo tanto de **práctica social y valoraciones** en las instituciones. Es decir, una cultura de la investigación que se vive y se genera en el habitus de los participantes, por lo tanto la ciencia es algo que se huele, se lee, platica, se compite, etcétera.

¹¹ INEGI (2006) Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa. Estratificación de los Establecimientos.

son otras sus condiciones sociales. Sugerimos que se haga un modelo genérico propio, que se pueda ajustar a los procesos sociales de cada región, retroalimentado con otras experiencias externas, basado en la participación democrática - racional de los actores sociales, pero muy sensible a los procesos¹² en cuanto a posibilidades de las experiencias propias, al acervo y a las prácticas culturales que lo detonen, lo impulsen y lo enriquezcan.

3. Existe una política que se está planteando con un corte organizacional por Estados (no es ingenua) referida a los “parques tecnológicos”. Consideramos que su creación no debe generarse de manera espontánea (tenemos elefantes blancos en muchos proyectos que se hicieron solo en el gabinete), sino que debe ser más flexible e irse construyendo de acuerdo a las vocaciones económicas de las regiones, a los clústeres deseados o probables, a través de un proceso de acercamiento, negociación y de mutuo acuerdo y responsabilidad entre investigadores¹³ y empresarios¹⁴.

Otro de los problemas es que establecer estas políticas a nivel estatal implica abordarlos con un criterio general, aún cuando se quiera retomar las problemáticas regionales. En este sentido, consideramos que no es la misma problemática por ejemplo¹⁵, la de Celaya, León y Xichú en Guanajuato, ya que mientras León tiene una industria zapatera muy influyente, en Celaya la industria es más heterogénea (alimentaria, de fabricación de productos metálicos, fabricación de muebles y productos relacionados, impresión e industrias conexas) y Xichú tiene otras vocaciones económicas (no reporta empresas manufactureras).

Por otra parte, hay un apartado en el Marco Conceptual de los Centros Estatales de Vinculación en cuanto a los cuatro ejes temáticos: I.- Formación de profesional pertinente y empleabilidad. II.- Cultura Emprendedora. III Mejora productiva y

¹² El término sensible hace referencia a estar atento a las reacciones y propuestas de las personas como van experimentándolo, para buscar el mejor camino colectivo.

¹³ La participación de investigadores presupone que hay IES y/ o Centros de Investigación. También no se puede hacer de manera espontánea.

¹⁴ Se está subestimando a uno de los interlocutores principales, no tanto en cuanto a que está convencido de la importancia de la ciencia y la tecnología, sino porque hay que ir ganando su confianza (capital social), con trabajos y productos de investigación que le sean útiles, por ejemplo estudios de su sector, tomándolos en cuenta, en dialogo asertivo, en una relación de respeto mutuo. La relación entre empresarios e investigadores (llamada zona de la muerte) debe de construirse la posibilidad de comunicación, acuerdos, reflexión colectiva, retos y compromisos, participación de manera conjunta. Esto es una dimensión socio- cultural que se debe de estar atentos.

¹⁵ Datos obtenidos de en un programa de INEGI (2005) SAIC5.

competitiva a través de la innovación, el desarrollo y la transferencia tecnológica. IV La vinculación como impulso al desarrollo social y humano de los grupos con mayor vulnerabilidad.

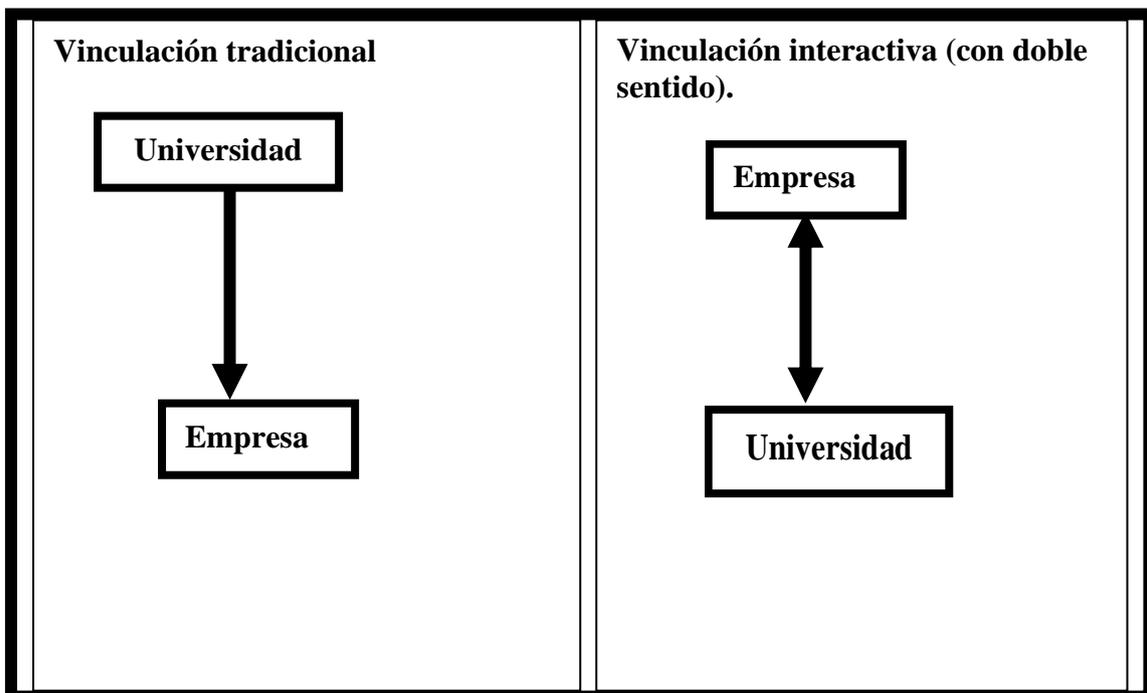
Este último se añadió según el expositor en las últimas fases, si bien es una de las cuestiones problemáticas en el país, y que es importantísimo incluir las problemáticas sociales, éstas no están agotadas en este punto, sugerimos que se oriente este punto IV al Desarrollo Regional o Local Sustentable, el tema de grupos vulnerables pueden estar incluidos y este es mucho más amplio y consistente.

4. En cuanto a las distintas instancias gubernamentales es necesario generar mayor integración en cuanto a los programas en todos los niveles (nacional, estatal y municipal), ya que hay temas, intensiones y propuestas que se duplican, y lo que se busca es que se den de manera conjunta y articulada, y no repetida, evitando el desgaste de recursos y esfuerzos entre la Secretaría de Educación Pública (SEP), Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), los Consejos de Ciencia Estatales, entre otros. También es necesario fomentar el apoyo conjunto entre las IES (sobre todo públicas) de manera interinstitucional para generar esfuerzos en el mismo sentido, apostando a la cooperación interinstitucional como forma de capital social.
5. Otra visión limitada es donde se piensa que sólo los científicos y tecnólogos son los que deben de estar vinculados con la empresa, así como la tecnología como único producto. Se señaló que hay una experiencia en una universidad de Estados Unidos donde maestros en administración hacían la gestión del conocimiento y la parte de la mercadología de los productos tecnológicos y los nuevos descubrimientos. De acuerdo a nuestra experiencia se requiere también de otros profesionales y de otros estudios, como los organizacionales, de mercado (que son los que más se necesitan, según una investigación local), estudios de costos, estudios de escenarios, entre otros. Dichas investigaciones tienen como objetivo el generar conocimiento sobre las organizaciones, los cuales deben estar incorporados a la empresa; deben formar parte de un observatorio regional o local; deben hacerse explícitos las problemáticas empresariales y las necesidades de generación de conocimiento; debe incorporarse los retos y propuestas, ya que si no es a base de

difundir el conocimiento¹⁶, ¿cómo impulsaremos la responsabilidad de los actores? Ampliar e incluir el sentido social del conocimiento de los problemas, de sus posibilidades y de sus propuestas es necesario para vivir en una sociedad más justa, con conocimiento, participativa y democrática. Construir sentido social, como dijo Dr. Francisco Miranda López de FLACSO.

Algunas propuestas

La vinculación tradicional con el sector productivo se ha pensado en una sola dirección: de la universidad a la empresa, pero consideramos que debe de haber una vinculación más interactiva con doble sentido:



Por un lado la universidad participa con la empresa con servicios como asesorías, estudios, capacitaciones, cursos, evaluaciones, usos de laboratorios, etcétera, o productos como tecnologías, prototipos, proyectos, propuestas de nuevos procesos y productos, etc.

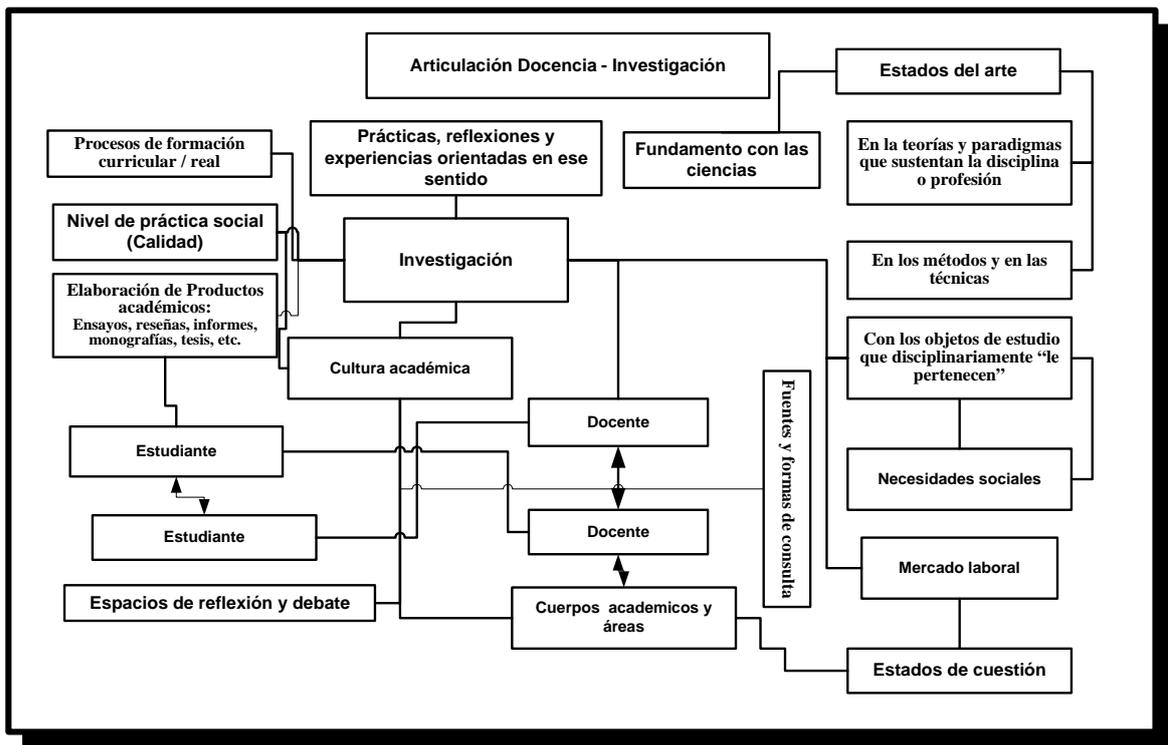
¹⁶ Como ejemplo de la concientización social de los problemas en el sector empresarial, en una declaración reciente que hizo el presidente de la CCE de Celaya dijo: “Un empresario rico en una sociedad de pobres, es un pobre empresario”. León Olive llama a la importancia de abrir el conocimiento de los diversos problemas con los diversos actores: democratizar las sociedades de conocimiento.

La participación de la empresa hacia la universidad se evidencia a través de conferencias de empresarios (speakers'), estancias (de maestros y estudiantes), visitas, prácticas, participación de empresarios en el **consejo consultivo de las universidades**¹⁷, cursos de empresas a universidades¹⁸, foros empresariales, ferias, entre otros.

Relación Docencia –investigación

Consideramos que la relación docencia investigación debe estar más articulada:

1. Las investigaciones deben de nutrir los contenidos de las materias de los programas, es decir, la educación y la docencia no deben ser replicadores de conocimiento, sino que deben basarse y renovarse con los resultados de las investigaciones pertinentes.
2. Fomentar investigaciones regionales que den respuesta a las necesidades locales.



¹⁷ Se incorpora esta figura a nivel de staff en las universidades, para participar como consejeros activamente a través de la opinión sobre apertura de nuevas carreras, como evaluadores de productos emprendedores, etcétera.

¹⁸ Por ejemplo, el Tecnológico de Monterrey tiene la cátedra empresarial que la imparte una de las empresas con los ejecutivos de su corporativo, al mismo tiempo ya está capacitando a sus cuadros de mando en la universidad.

3. La cultura de la investigación¹⁹ debe permear la vida académica y los procesos curriculares de los programas.
4. En los procesos curriculares se debe fomentar el espíritu de la investigación, en la consulta y manejo de fuentes, en la reflexión teórica, en la elaboración de los productos académicos, en la discusión en clase, en la argumentación (no en el criterio de autoridad), en el manejo y dominio de estados del arte y de los estados de la cuestión; así mismo debe promoverse la clase inaugural, los reconocimientos y las valoraciones al trabajo real instituido (cultura); debe existir mayor cultura académica de investigación en espacios libres de discusión, de reflexión, crítica, propuesta e innovación.
5. Despertar el espíritu emprendedor en el estudiante a través de proyectos, ensayos, propuestas, dinámicas, estudios, entre otros, que despierten el interés y concienticen al alumno sobre las necesidades de generar empleo y sobre los apoyos que existen para llevar a cabo los proyectos.
6. El nivel de práctica (de dominio teórico y de habilidades en las técnicas) es lo que da calidad a la vida académica; el estándar de exigencia se conquista con el trabajo colectivo (ethos). Para ello hay que construir el entramado deseado y posible en los procesos de formación y de trabajo.
7. La elaboración de los productos de investigación en materias y niveles, como son los prototipos, los proyectos de emprendedores, las investigaciones de campo, los programas sociales vinculados con la investigación, etcétera.
8. Fomentar al interno, el manejo de los productos que se dan en los procesos formativos, como los ensayos, las reseñas, el manejo de antologías, la consulta de los Jornales, los procesos de formación y exigencia en los productos académicos, la elaboración de tesis (evitando el plagio), el apoyo del uso del aparato crítico, la importancia de objetivar en productos la creatividad, etcétera.

¹⁹ La Cultura de la Investigación no es un ejercicio aislado de un investigador, en un “espacio consagrado para virtuosos” inaccesible para los miembros de la comunidad académica, motivada por un reconocimiento diferenciado mal entendido, con privilegios exclusivos.

- Una materia o asignatura.
- Un título.
- Una personalidad destacada en materia.
- Un producto académico.
- Un decreto normativo.

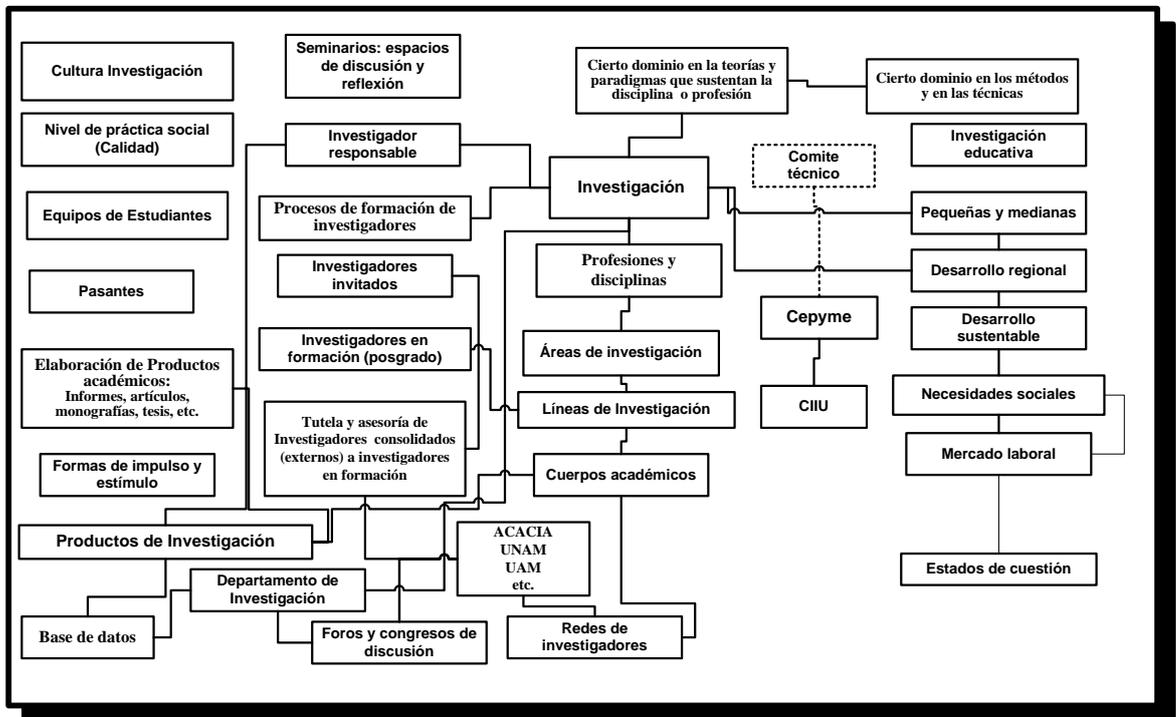
9. Es importante que la mayoría de los profesores se involucraran en los congresos con participaciones, lean las memorias, discutan con sus pares, aporten en sus descubrimientos, como una manera de actualizarse en cuanto a temas y búsqueda de nuevas investigaciones. Así mismo, es necesario que los profesores realicen estudios de posgrado y participen dentro de sus programas.
10. Es importante que el esquema de docencia esté muy claro en los procesos curriculares, que sustente y retroalimente a la vez con la investigación.
11. La docencia en las Universidades o en las IES debe de tener conocimiento articulado en cuanto a las problemáticas de la región e internacionales. Es decir, debe estar a la altura de las exigencias internacionales, atendiendo las necesidades locales. Fortalecimiento al interno con investigación educativa.
12. Las propuestas de oferta educativa se distinguirán por la formación integral universitaria, orientada cada vez más a la investigación y a los requerimientos regionales y globales, cumpliendo con los requerimientos y estándares nacionales y a mediano plazo, internacionales.

Articulación de la investigación al interno

Estas son algunas propuestas que pueden ayudar a mejorar los procesos de investigación al interno:

1. La cultura de la investigación debe ser pensada, valorizada y posibilitada en accesos de manera amplia.
2. La investigación debe construirse en diferentes frentes, niveles, procesos y prácticas por la comunidad académica en la organización educativa.
3. La investigación debe ser evaluada por su grado de avance, socialización, dominio y patrimonio intelectual generado y apropiado.
4. Debe estar materializada en sus resultados, en la formación y práctica de sus miembros, productos y en los efectos sociales resultantes.
5. Debe interiorizarse en el habitus (como capital cultural) a través de los diversos procesos de formación y prácticas, de las valoraciones significativas (capital simbólico) al ser consideradas importantes, constituidas por un nivel de práctica

social y heredados por la experiencia colectiva (conocimientos, actitudes, habilidades en el uso de tecnologías) que constituye el acervo fecundo de un campo disciplinario determinado, para transmitirlo-requerirlo.



6. La cultura de la investigación es una semiosfera, es decir una atmósfera de búsqueda de sentidos en el conocimiento de las cosas, para transformar la realidad; tiene algo de biofilia, así como de preocupaciones colectivas en un Ethos que se vive y se respira.
7. La cultura de la investigación es aprendida Requiere ser decodificada y apropiada por la comunidad académica, en ambiente adecuado, con los instrumentos de las tecnologías disponibles y con un acervo del campo científico y disciplinario donde el miembro de la comunidad académica contribuye en su participación- acción a su construcción.
8. Parte de lo “ideal”, de la aspiración de lo que debes ser y de cómo servir con el objetivo de irse proyectando, valorándose como significativa, para instrumentarse en las pautas culturales que habrán de construirse en prácticas, disposiciones y estructuras dentro de la organización educativa y en los procesos formativos.
9. Realizar la inversión necesaria para construir la cultura de la investigación. Es un proceso de cambio continuo de esfuerzo, trabajo y reflexión. Es un proceso gradual

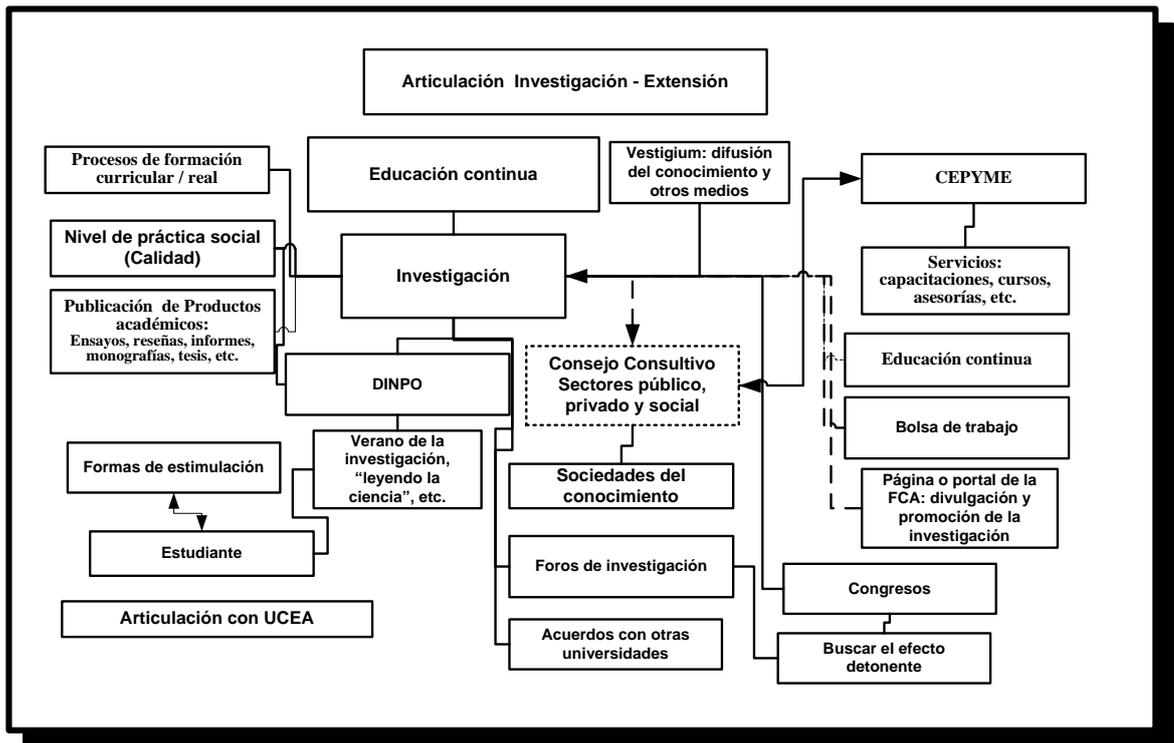
de cambios en las disposiciones de los actores de la comunidad académica. Es una conversión de ruta, con orientación a fines comprendidos – consensuados. Al definir lo que deseamos como institución y como profesionistas en la solución de nuestros diversos problemas en el campo científico y en nuestro medio social y natural.

10. La Ciencia debe de partir de la conciencia. No se quiere volver una razón instrumental (un procedimiento sin fines claros que no beneficien socialmente). Habrá que estar reflexionando y cuestionando constantemente sobre los usos y sentidos de la ciencia de manera **ética**. Se debe estar claro sobre las búsquedas y construcciones.
11. Estructuración para la generación de conocimiento: determinación de procesos en áreas, líneas, programas y proyectos de investigación; formación de investigadores; difusión de la investigación; promoción de la investigación; vinculación de la investigación; objetivación de investigación y productos académicos; redes de investigadores, usuarios (empresarios, sociedad y estudiantes); desarrollo de la investigación; formación de equipos de investigación (interdisciplinarios y multidisciplinarios), etcétera.
12. La vinculación con los institutos (como el centro de estudios de la pequeña y mediana empresa) o centros de investigación e innovación universitaria, las vinculaciones con las academias o instituciones científicas del campo de estudio.
13. La configuración de investigadores docentes – estudiantes, equipos de trabajo inter y transdisciplinarios, así como el establecimiento de líneas, posgrados, responsables, publicaciones, invitados, seminarios, congresos, etcétera.

Articulación investigación- extensión

Dentro de algunos elementos que puede impulsar esta labor son:

1. Inspirar el interés y el gusto de la sociedad por la ciencia y la tecnología convocando al público a descubrir e introducirse en estos ámbitos como parte integral del desarrollo educativo, social y económico de la región.
2. Definir los productos y los servicios que las IES desarrollan para la sociedad y la empresa: capacitaciones, cursos, asesorías, educación continua, bolsa de trabajo, etcétera.



3. La mejor forma de vinculación principalmente es por medio de la investigación.
4. Definir la articulación de la empresa o sociedad con las IES: estancias en las empresas, conferencistas empresarios o sociales, cátedra empresarial, acceso a estudios de caso, acceso a estudios de los sectores que se han realizado, convenios, etcétera.
5. Catálogo de productos, difusión y venta (en su caso) de productos tecnológicos - científicos.
6. Servicios como instituciones intermedias con el sector productivo o social.
7. A nivel gobierno acuerdos, convenios, estudios con este sector y sus dependencias.
8. Medios de difusión de la investigación a la sociedad o a actores sociales en lo particular: revistas de divulgación, libros, libros virtuales, portales, conferencias virtuales, conferencias en congresos, programas de radio, programas de televisión, etcétera.
9. Integración del Consejo Consultivo por empresarios, actores clave del gobierno y de la sociedad.

10. Acuerdo con otras instituciones²⁰: ANUIES, CONACYT, Consejos Estatales de Ciencia y Tecnología, Asociaciones de profesionistas, Certificadoras educativas, asociaciones científicas, entre otros.
11. Parques Industriales o Centros de Innovación Tecnológica, Observatorios Regionales, etcétera.
12. Sobre el impulso a los proyectos emprendedores pueden ser vinculados a una problemática del desarrollo regional que facilite las soluciones de las necesidades sociales o de los sectores productivos. Las temáticas se pueden circunscribirse a las problemáticas de: Salud, Innovación Tecnológica, Recursos Naturales y Medio Ambiente, entre otros. Los proyectos emprendedores sugerimos que deberán de identificar, justificarse y explícitamente proponer una solución a una problemática existente, indicando las características de la propuesta en cuanto a la mejoría que contiene el proyecto, basada en alguno de los siguientes criterios²¹: en la racionalidad social, sustentabilidad, reciclaje y reaprovechamiento de recursos, responsabilidad social, desarrollo comunitario, conservación ecológica, el valor agregado tecnológico, reciclaje²² etcétera. No debe limitarse solo a problemas de costos, eficiencia o beneficio económico. Podrán ser proyectos innovadores con una mejora sustancial de aquellos ya existentes, desde el punto de vista social.
13. Desarrollar estudios sobre el mercado laboral de la región con el objetivo de detectar las necesidades de diversos sectores y de las empresas en general como base para definir los perfiles de egreso de los estudiantes, como base para la generación de nuevos programas académicos y para la actualización de los ya existentes en cuanto a contenidos.

²⁰ Instituciones que se consideren pertinentes al campo de las IES.

²¹ Los criterios que predominan en los proyectos emprendedores están orientados solo a la eficiencia (manejo del mínimo recursos, buscando el máximo beneficio económico en la rentabilidad), sin embargo consideramos que es necesario en la búsqueda de innovación social, se vaya ampliando a otras posibilidades de racionalidad este criterio.

²² Las innovaciones en emprendeduría con referencia a los reciclajes pueden ser de gran ayuda: ya que en México se estima por ejemplo, que alrededor de 110 millones de aparatos eléctricos y electrónicos son considerados desechos, y que estos pueden reciclarse y reutilizarse generando ganancias importantes. Estos objetos pueden ser de gran riesgo (al tirarlos), ya que contienen plomo, mercurio, berilio y algunos componentes orgánicos como éteres y bifenílicos policromados. De acuerdo a Guillermo Román del Centro Interdisciplinario de Investigaciones sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (Ciiemad). Periódico la Jornada 1º de diciembre 2008.

Criterios de orientación

Los criterios que pueden orientar la búsqueda de vinculación e investigación se dan en la selección de la decisión general (comunidad académica, sociedad, gobierno y empresa) sobre el objetivo ante los diferentes factores que se van a ponderar y que deben estar supeditados al:

- **Impacto social** es decir, que se mejoren las condiciones de vida y económicas del mayor número de gente, por ejemplo, que pueda generar el mayor número de empleo.
- **Impacto ecológico** para que mejore las condiciones sustentables del medio ambiente.
- **Vector de mayor cobertura y peso**, refiriéndose a las actividades económicas que impacten a la mayoría de las unidades productivas de la región, de acuerdo a la importancia de su peso específico (volumen de producción, ingreso económico, número de unidades productivas) de dicha actividad con referencia a los otros.
- **Viabilidad y Factibilidad** se refiere a la posibilidad de que pueda tener éxito, vida útil como actividad, y que sea de importancia para la región.
- **Valor Agregado y cadena de valor** queremos resaltar que es importante caminar hacia la intervención creativa de los productos por medio de la innovación tecnológica (para nuevos usos o mejores usos) y no ofertarlos como materia prima, porque esto nos ha mantenido económicamente en el retraso y en la dependencia. Con esto se plantea la posibilidad de articular el trabajo creativo que impacte a la región.

El Observatorio regional

Propuesta sobre el observatorio:

1. El observatorio ²³ regional propiciará la innovación, las investigaciones y el desarrollo social y tecnológico, buscando la solución de problemas y el desarrollo

²³ Se retoma la idea de que exista un **centro coordinador** por región, porque destaca:

- El compromiso interinstitucional.
- Deja abierta la posibilidad de apoyarse técnicamente de otros servicios de apoyo externo.

económico y social de la región, así como del país. Partiendo de la creación, innovación y adaptación calculada tecnológica. Por lo que lo hacen potencialmente un centro neurálgico estratégico, observatorio económico y social, así como plataforma detonadora para el desarrollo regional.

2. Integrada por diversas instituciones representados por los responsables de los Consejos y / o Cámaras Empresariales, Instituciones de Educación Superior (IES) que realizan investigación, el Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología y representantes gubernamentales de los tres niveles, como son los municipios.
3. Que de forma asociada, libre, comprometida y cooperativa, establecer sinergias inteligentes con determinados objetivos y tareas para cumplir con dicho fin. Dentro de formas de trabajo de manera activa y dinámica, estimulado por las relaciones interinstitucionales y sectoriales, articulando tareas, coordinando esfuerzos y compromisos de los representantes y responsables involucrados, quienes como interesados inciden generan, participan y complementan acciones.
4. Con la aspiración de que el centro se vaya desarrollo manera gradual en su evolución prospectiva, de acuerdo a las posibilidades construidas y permitidas, dando respuestas más adecuadas para los fines establecidos. Esto presupone diversas fases de desarrollo²⁴. La aspiración debe ser transiciones proyectadas que requieren un nivel mayor de involucramiento y de la posibilidad de generar condiciones sociales, económicas y culturales, deseadas.

Objetivos generales

Dar respuestas integrales de solución de problemas, estudios, investigaciones de base tecnológica, de tecnología de gestión y de desarrollo regional, fundamentalmente apoyando a las unidades económicas y a las comunidades de la región. Entendido en

-
- En esta primera fase inicial (limitada en recursos), pone al centro como punto de vinculación con otros centros de investigación (dotados de infraestructura, experiencia y cuadros de investigadores ya constituida y de alguna forma más consolidada), hasta que madure dentro del proceso de experiencia y respuesta del servicio, también de la orientación técnica definida con la infraestructura necesaria.

²⁴ Se tiene que **ir construyendo gradualmente las estrategias propuestas** llevadas en el centro, para generar de acuerdo a las **posibilidades y condiciones** la oferta y demanda de conocimientos, tecnología (innovación) y servicios para el desarrollo, y porque las respuestas van, entre: lo que se pueda generar -sustentar (científica y tecnológicamente), con referencia a demandas particulares de la planta productiva y de los sectores económicos.

ello que hay interdisciplinariedad en los enfoques de las propuestas emitidas por el centro, abordando no sólo el problema inmediato y principal técnico, sino también las medidas complementarias necesarias.

Objetivos específicos

- Detectar las necesidades de las unidades económicas y de las comunidades de la región.
- Realizar estudios y propuestas de mejoramiento técnico en los procesos de las industrias.
- Hacer diagnósticos de sectores, ramas y unidades económicas de base tecnológica.
- Gestionar soluciones demandadas por las unidades económicas con la conformación de equipos interdisciplinarios de investigadores ad-hoc o con proyectos establecidos (de acuerdo a la cartera de proyectos y de investigadores que propondrá cada una de las instituciones educativas participantes).
- Es prioritario generar mayor valor agregado a los productos de la región, y esto requiere de acercamientos importantes entre unidades económicas y unidades educativas o de investigación para resolver por ejemplo necesidades de cierta tecnología, tanto para la adaptación o innovación. Todo ello requiere de estrategias, cuerpos de investigadores, aprendizaje e infraestructura.
- Es prioritario consolidar la planta productiva local para la competencia global.
- Realizar estudios de factibilidad y desarrollo para empresas nuevas con potencial creativo y con posibilidades de posicionarse en mercados y que requieren tecnologías y tecnologías de gestión para competir con facultades. Así como, proyectos emprendedores e innovadores que pueden ser viables.
- Fomentar el proceso de reconversión tecnológica de las empresas.
- Establecer acuerdos de colaboración entre los centros de investigación y las empresas para compartir el uso de laboratorios donde puedan generarse proyectos específicos dirigidos a las empresas.

- Vincularse y promover a las empresas el conocimiento de proyectos emprendedores e innovadores que generan las diversas instituciones de educación superior.
- Vincularse con los investigadores o responsables de las diversas instituciones de investigación para que colaboren en determinados proyectos o para que integren en sus unidades equipos de trabajo con compañeros, alumnos, pasantes, también para que den a conocer sus productos de investigación a los empresarios.
- Divulgar los resultados de proyectos exitosos.
- Divulgar las experiencias, generar los espacios de consulta, encuentro o intercambio entre gobierno, empresas e institutos de investigación/educación.
- Vincular y mostrar ampliamente las posibilidades de las instituciones que hacen investigación, investigaciones de campo, los programas sociales vinculados con la investigación, etcétera.
- Organizar eventos tales como conferencias, cursos, capacitaciones, congresos, foros, etcétera, que permitan impulsar el conocimiento científico y técnico en la región.
- Para todas las acciones es necesario hacer seguimiento técnico y acompañamiento didáctico (para facilitar el aprendizaje) a las empresas.

El consejo directivo

Es importante desarrollar **el esquema de organización del observatorio** en el entendido de que se requiere compromiso de las partes institucionales en la forma en que se conforma, participa, propone, opera, toma decisiones, informa y hace el seguimiento.

- a) El consejo directivo estará conformado de personas representantes de diversas instituciones privadas, públicas y educativas que demuestren interés, responsabilidad, compromiso y con cierta capacidad técnica.
- b) El esquema del consejo será horizontal.

- c) El consejo directivo alimenta y retroalimenta a dicho centro, visualizando, apoyando y asesorando las actividades que se realizan en él. Se establecen formas de trabajo, donde la intercomunicación de responsables con sus agremiados, comunidades y público en general es vital para articular los esfuerzos en el cumplimiento de fines.
- d) Se establece formas de trabajo, donde la intercomunicación de responsables con sus agremiados, comunidades y público en general es vital para articular los esfuerzos en el cumplimiento de fines.
- e) El consejo directivo sesionará cada 15 días ordinariamente y extraordinariamente cuando sea necesario.
- f) Cada una de las instituciones participantes del Consejo tiene una responsabilidad definida por tarea o proyecto, cada una manifestará qué recursos aportará para las actividades o proyectos, teniendo también una responsabilidad compartida al interno y frente a la sociedad.
- g) Las propuestas de acciones, recursos y esfuerzos serán orientadas como sinergias inteligentes.
- h) Los miembros del Consejo serán seleccionados democráticamente de los miembros honorarios por un periodo de 3 años y puede ser reelegido por otro periodo.

Condiciones de participación

En cuanto a las formas de participación, espíritu de grupo y a las disposiciones de trabajo de los participantes es necesario:

- Asertividad²⁵.
- Condición de diálogo y propuesta democrática.
- Predisposición a escuchar y pensar individual y colectivamente.
- Respeto.
- Madurez.

²⁵ Asertividad es una habilidad social que indica la capacidad para poder expresarse socialmente de forma adecuada. La asertividad incluye todas las formas del lenguaje, verbal y no verbal, además de todas las señas que nos indican una buena relación entre emisor y receptor, como puede ser la mirada, la postura, etc. (mmgp). Capacidad de un individuo para transmitir a otro sus posturas, opiniones...de manera eficaz y sin sentirse incómodo (Carmen Guisado). <http://www.psicopedagogia.com/definicion/asertividad>

- Comportamiento ético.
- Claridad en los fines.
- Compromiso y responsabilidad. Debido a que se representa a una institución en lo particular y a un cuerpo de instituciones en lo general que busca mejorar su sociedad.
- Tener claridad y persistencia para alcanzar los objetivos.
- Tener objetividad en las intervenciones y en el trabajo en general.
- Sustentar las propuestas.
- Resolver problemas de la mejor manera y evitar protagonismos en los enfoques de las propuestas.
- Colaborar y participar técnicamente.
- Ser tolerante, receptivo, abierto, crítico, reflexivo y propositivo.
- Buscar la sinergia sincronizada de esfuerzos para cumplir el fin.
- Compromiso de implementarlo en tareas específicas y complementarias.
- No confundir el interés particular del bien común.
- Mostrar confidencialidad de cierta información delicada expresamente.
- Es importante también difundir la información pertinente.

En los casos que se viole el espíritu de grupo por alguno de sus miembros (depende de la gravedad, que será analizada por un comité de honor y justicia) será amonestado, sancionado, reportado, sustituido o expulsado.

Sobre las instituciones y personas participantes

Las instituciones participantes presentarán solicitud de ingreso:

- Presentar una carta compromiso.

- En caso de ser Instituto de Educación Superior presentará su catalogo de proyectos de investigación, su catálogo de investigadores y sus proyectos de vinculación institucional.
- Cada institución participante establecerá el mecanismo de vinculación del Centro con ella y determinará los responsables que los represente.
- Las modalidades de participación serán instituciones invitadas, aspirantes y honorarias, su desempeño activo y responsable será lo que determine el desarrollo de su modalidad de participación.
- Cada institución participante tiene un grado de responsabilidad social que en un espíritu colaborativo ayudará a entretener los **lazos de confianza y de responsabilidad** de los diversos actores como una inversión en capital social, fundamental para el éxito de los proyectos.
- Pueden participar investigadores, empresarios, organismos civiles, entre otros, independientes de manera invitada.

Perfil del responsable del centro

El centro estará a cargo de un responsable cuyo papel principal será:

1. Tener capacidad técnica en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con el fin del Centro.
2. Ser gestor de conocimiento y de proyectos.
3. Tener la capacidad de formar equipos interdisciplinarios de investigadores.
4. Ser un agente traductor con sus interlocutores que podrá adecuar el lenguaje técnico con el coloquial de cada campo y podrá mantener el dialogo interdisciplinario con los miembros de los equipos de trabajo.
5. Facilitar la vinculación con empresarios.
6. Establecer la vinculación con las instituciones educativas.
7. Tener un perfil empresarial, preferentemente.
8. Informar periódicamente al Consejo Directivo Interinstitucional sobre el desarrollo, avance y trayectoria de las acciones.

Propuesta de estructura

- Tener una estructura flexible, de rápida acción - información y de respuestas integrales; es un medio organizacional.
- Tener autonomía relativa.
- La información, las actividades y su ampliación de cobertura son los elementos básicos de los cambios socioeconómicos, del conocimiento y del aprendizaje de las organizaciones y de la sociedad. Los flujos de acciones e informaciones son detonadores clave para acelerar la capacidad de respuesta y de conocimiento.

Propuesta de financiamiento.

- El observatorio regional iniciará con un capital semilla, buscando que sea autofinanciable.
- Los servicios presentados a particulares serán remunerados.
- La ciencia y la investigación también son una oportunidad de inversión y de beneficios económicos, como los denominados “inversionistas ángeles” que apoyan proyectos con rendimientos determinados. Eso estimula económicamente a algunos investigadores a realizar por ejemplo proyectos innovadores o emprendedores, que podrían madurar en los Centros de Incubación.
- Para proyectos mayores se podrían generar bolsas de acciones en un futuro en una especie de “Mercado de valor de proyectos”.
- Identificar las demandas específicas de investigación para la región, susceptibles de financiamiento por FOMIX y otros.

Propuesta del personal participante

- Personal administrativo y operario.
- Profesores o especialistas invitados de alguna institución de manera expresa o sugerida.

- Contar con el apoyo de estudiantes de las Instituciones de Educación Superior y Media Superior, propiamente del Servicio Social Profesional, Prácticas Profesionales, Servicio Social Universitario, estudiantes vinculados a proyectos de investigación con un asesor o responsable de línea de investigación o proyecto.
- También por parte de estudiantes o pasantes que realicen sus tesis de licenciatura, maestría y doctorado con la asesoría aprobada de un maestro o involucrarse en un proyecto del Centro de manera expresa o sugerida.

Fuentes

- Afuah, Allan. (1999). La dinámica de la innovación organizacional. El nuevo concepto para lograr ventajas competitivas y rentabilidad. Oxford. México.
- Barfield, Thomas (editor) (2000) Diccionario de antropología. Primera edición en español. Siglo XXI. México.
- Baurmann, Michael. (1998). El mercado de la virtud. Moral y responsabilidad social en la sociedad liberal. Gedisa. Barcelona, España.
- Bannock, Gram. Baxter, R. y Rees Ray. (2003). Diccionario de economía. Séptima reimpresión. Trillas. México.
- Branche, Alan y Bodley-Scott, Sam. (2006). Cómo transformar las iniciativas estratégicas en resultados arrasadores. La implementación. Mc Graw Hill. México.
- Boltvinik, Julio y Hernández, Enrique, Laos (1999) Pobreza y Distribución del Ingreso en México. Siglo XXI, México.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic J. D.(1995). Respuestas por una antropología reflexiva. Editorial Grijalbo. México.
- Bourdieu, Pierre. (2001). Las estructuras sociales de la economía. Editorial Manantial. Argentina.
- Brunet, Ignasi y Morell, Antonio. (1998) Clases, educación y trabajo. Trotta. España.
- Castells, Manuel. (1997). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. La sociedad red. Vol.I. Siglo XXI. México.

- Ceceña, Ana E. y Andrés Barreara (coordinadores) (1995). Producción Estratégica y Hegemonía Mundial. Siglo XXI México.
- Contreras, Ricardo. (2001). Pre-tensión de ciencia (censurada desde la razón instrumental). Reflexión crítica sobre los obstáculos epistemológicos en las denominadas “ciencias administrativas”. Universidad de Guanajuato. México.
- Contreras, Ricardo. (2007). “Plataforma para la planeación estratégica hacia las sociedades de conocimiento. Estrategia para las empresas regionales”. <http://www.eumed.net/tecsistecat/indext.htm>.
- Contreras, Ricardo. (Coordinador) (2007) “Informe de Necesidades Sociales en Guanajuato”. ISBN: 978-84-690-5283-9 En formato virtual EUMED NET de la Universidad de Málaga.
- <http://www.eumed.net/libros/2007a/246/index.htm>
- Coriat, Benjamin. (1993^a) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa. 9^a edición, Siglo XXI España.
- Coriat, Benjamin. (1993^b) El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica. 2^a edición, Siglo XXI España.
- De la Garza, Enrique (Compilador) (1999). Los retos teóricos de los estudios de trabajo hacia el siglo XXI. Coedición Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Aguascalientes y Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.
- French-Davis, Ricardo (s/n) Macroeconomía. Comercio y finanzas para reformar las reformas en America Latina. 2^a edición.
- Heath, Jonathan.(2000) La Maldición de las Crisis Sexenales. Grupo Editorial Iberoamericana. México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (1999) Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. (1997). México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2006) Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa. Estratificación de los Establecimientos. . México.

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2003) Encuesta Nacional de Micronegocios. ENAMIN 2002. México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2006) Resumen General. Censos Económicos 2004 . México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2005) Sistema Automatizado de Información Censal 5.0 Censo económico de México 2004. México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México INEGI (2004) Anuario Estadístico de Guanajuato Tomo I. México.
- Micheli, J. Medellín, E. Hidalgo, A. Y Jasso, Javier. (Coordinadores). (2008). Conocimiento e innovación: retos de la gestión empresarial. Coedición: UAM, UNAM y Plaza y Valdez. México.
- Payne, Michael. (Comp.) (2002) Diccionario de Teoría Crítica y Estudios Culturales. Paidós. Argentina.
- Plattner, Stuart. (1991). Antropología económica. Coedición Patria y CONACULTA. México.
- Revista internacional de ciencias sociales La sociedad del conocimiento marzo 2002 numero 171. En http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=16044&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Revista Este País. (Septiembre del 2005) Número 174. “México ante el reto de la economía del conocimiento”. Fundación Federico Naumann y Fundación Este País. ISSN 0188-5405. México.
- Revue Sciences de Gestion. L’Institut de Socio-Economie des Entreprises et des Organisations. No. 41-2004. Iseor éditeur. ISSN. 1634-7056. Francia.
- Taylor, Peter J. (1994) Geografía política. Economía-mundo, estado-nación y localidad. Primera edición en español, Edit. Trama, España Traducción Adela Despujol Ruiz-Jiménez y Heriberto Cairo Carou.
- Klikberg, Bernardo y Tomassini Luciano. (Compiladores). (2000). Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Coedición: BID, Fundación Felipe Herrera, Universidad de Maryland y Fondo de Cultura Económica. Argentina.

- Kliksberg, Bernardo (Junio-2000). Capital social y cultura. Claves olvidadas del desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo. Departamento de Integración y Programas Regionales. Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe-INTAL. ISBN 950-738-093-0
- Peterson, P.W. (1999). Una introducción a la teoría del desarrollo. Siglo XXI. México.
- Valenzuela Feijóo, José. (1995). Crítica al modelo neoliberal. Ed. UNAM, facultad de economía. México. Pp. 96-103.
- Valenzuela Feijóo, José. (1993). La industria mexicana UAM Iztapalapa. México. Pp. 85-106
- Wallerstein, Immanuel. (Coordinador) (1997) Abrir las ciencias sociales. 2ª coedición. Siglo XXI y UNAM. México.
- Wallerstein Immanuel (1998). Impensar las ciencias sociales. Siglo XXI-UNAM México 1998.
- Wallerstein Immanuel (2006) Análisis de sistemas – mundo. Una introducción. 2ª

Formación de las personas en la universidad pública como potencial de desarrollo local en México

Pablo M. Chauca Malásquez²⁶

Resumen

El propósito central del trabajo es reflexionar acerca del papel de la institución universitaria pública en México y de su capacidad interactiva con otros agentes sociales para animar y promover el desarrollo local/regional. La discusión se plantea desde la perspectiva del desarrollo local entendido como proceso integral basado en el aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenos con la participación de diversos actores sociales. Se argumenta que ese nuevo estilo de desarrollo se debe centrar en el avance de las capacidades humanas de la población, y que la formación técnica y especializada adquiere una dimensión fundamental dentro de una política más amplia de gestión de recursos humanos que contempla el desarrollo de las capacidades como el factor determinante de todo proceso de desarrollo. A modo de ilustración, se comenta acerca de la experiencia del programa de Maestría en Desarrollo Local de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (Morelia, Michoacán, México).

Palabras claves: Desarrollo local. Capacidades humanas. Potencialidad endógena.



²⁶ Profesor-investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. E-mail: pchauca@umich.mx

Preámbulo

El proceso de desarrollo local con perspectiva integral se fundamenta en el aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenos con la participación de diversos actores sociales. Éste debe ser el punto de partida para originar nuevos estilos de desarrollo y un complemento indispensable de las políticas nacionales de desarrollo.

El centro de esta nueva perspectiva de la política de desarrollo es el avance de las capacidades humanas de la población, en virtud de lo cual toda política económica se acompaña de una consistente política educativa y de salud amplias y de largo aliento. En ese sentido, la formación técnica y especializada adquiere una dimensión fundamental dentro de una política más amplia de gestión de recursos humanos que contemple el desarrollo de las capacidades como el factor determinante del desarrollo económico y social.

En este orden de ideas, la institución universitaria pública puede ejercer un papel central en la satisfacción de las necesidades de nuevas calificaciones, mediante cierta especialización de los recursos humanos; pero también a través del desarrollo de ciertas capacidades basadas en la no especialización y en la polivalencia de esos recursos que los lleve a apropiarse de aquellas capacidades básicas que permiten aprender a emprender iniciativas y acciones en los diversos campos del desarrollo socioeconómico, así como a desplegar procesos de innovación y de fomento del desarrollo sostenible de las regiones y las localidades, con la participación concertada de otros agentes públicos y privados.

En este contexto, el propósito del trabajo es reflexionar acerca del papel de la universidad pública y de su capacidad interactiva con otros agentes sociales, para animar y promover el desarrollo de su entorno socioeconómico inmediato, teniendo como referencia la universidad pública mexicana y en particular los estudios de postgrado en el área del desarrollo.

Para lograr este objetivo, el trabajo se organiza en cinco secciones. En la primera, se detallan los aportes de los estudiosos del desarrollo local para entender las nuevas funciones que debe ir cumpliendo la universidad pública mexicana. Luego, se discuten las exigencias de la globalización y la necesidad de su articulación con los esfuerzos de desarrollo local, como motivos principales del nuevo papel de la universidad pública. La tercera sección, sirve para reflexionar acerca de la importancia estratégica de la

formación y capacitación de recursos humanos a la vez especializados y polivalentes, como potencial endógeno de los procesos de desarrollo local. Enseguida, se precisan las diversas funciones de la universidad pública mexicana en esa perspectiva de desarrollo local, destacando que debe entenderse como una organización que aprende sobre la base de una amplia variedad de sistemas y procedimientos para captar y movilizar el conocimiento de todo tipo del entorno local, y en ese sentido debe ir más allá de enseñar, investigar y transferir tecnología, y sobre todo debe aprender interactuando con los diversos actores sociales de la localidad o región. Por último, se hacen algunas reflexiones a modo de conclusiones.

Consideramos que las reflexiones del trabajo son de mayor utilidad para instituciones universitarias del interior de la república mexicana.

I.- Desarrollo local: nueva forma de entender el desarrollo

En esta sección se explicita la concepción de desarrollo que sirve de base a las reflexiones posteriores acerca de la universidad pública y su papel en el proceso de desarrollo local.

Concepto general de desarrollo

Ya es añejo el debate acerca de que desarrollo es diferente a crecimiento; pero vale la pena recordarlo. El crecimiento alude al aumento de los agregados económicos tales como el Producto Interno Bruto (PIB), mientras que el desarrollo es la mejora del nivel de vida de la mayoría de la población de un país por ello se asocia más a la distribución del ingreso, de la riqueza y de los beneficios del progreso económico material. Ciertamente el crecimiento da soporte al desarrollo; pero no lo sustituye ni es sinónimo de él. En ese sentido, definimos desarrollo como el proceso de mejora continua de la calidad de vida de la población permitiéndole ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, el avance de sus capacidades y la expansión de sus libertades para vivir el tipo de vida que juzgue valedera.

Esta definición recoge los aportes de Amartya Sen (1997)²⁷, tratando de ubicar la discusión en torno al desarrollo humano y preocupándonos más por las capacidades humanas que coloca los aspectos formativos del ser humano (la educación y la salud) como el centro de las políticas de desarrollo. En esta perspectiva, el objetivo del desarrollo no es principalmente incrementar el producto sino propiciar que la población disponga y pueda concretizar una gama mayor de opciones, que pueda hacer más cosas y pueda vivir una vida más larga y saludable.

A esta concepción le añadimos o enfatizamos lo correspondiente a la participación de la población. Es decir, la política de desarrollo debe buscar expandir las capacidades humanas haciendo que la población sea sujeto activo y corresponsable de las decisiones y resultados alcanzados.

Se trata de que sean compatibles los mayores niveles de acumulación (formación de nuevo capital destinada a permitir los avances tecnológicos y dar soporte al desarrollo) con elevados grados de participación ciudadana (Llosa, 2004:16-17). La participación debe ser ejercida por los seres humanos concretos en la toma de decisiones en todas las dimensiones sociales (barrio, colonia, empresa y niveles de agregación espaciales y funcionales), en la riqueza socialmente producida y en la magnitud y destino final del excedente económico aplicado para la acumulación.

Nueva concepción de desarrollo local

Al impulsar el desarrollo de una determinada zona habitualmente se había puesto el acento en la inversión externa o en las soluciones y acciones provenientes de instituciones alejadas del marco local. Sin embargo, desde la década de los ochenta (Arroyo-Sánchez (2003:99-102)²⁸, surgió una concepción complementaria a las políticas tradicionales de desarrollo basada en el aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenos, entendidos como punto de partida para un nuevo tipo de desarrollo centrado en lo local.

En esa óptica, el desarrollo local es una oportunidad para que los actores locales tomen en sus manos la posibilidad de enfrentar los grandes procesos de globalización e

²⁷ Recordar que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publica el Informe anual sobre Desarrollo Humano y ha encarado la necesidad de solucionar los problemas de medición creando el Índice de Desarrollo Humano (IDH, mide el nivel en que se han desarrollado las capacidades humanas) que comprende cuatro índices diferentes: el PIB real per-cápita, la esperanza de vida al nacer, la tasa de escolarización y el porcentaje de adultos que saben leer y escribir.

²⁸ Además, puede revisarse: Vázquez B. (1988), Arocena (1995) y Boisier (1996).

industrialización iniciados a finales de los ochenta en la economía mundial, siendo el principal objetivo desarrollar oportunidades de empleo con los recursos humanos, naturales e instituciones de la comunidad.

En el proceso de desarrollo local, se pueden identificar al menos tres dimensiones estrechamente vinculadas (ILPES, 1998:13) (en realidad es un proceso único con diferentes niveles): una económica, en la que los empresarios locales usan sus capacidades para organizar los factores productivos con niveles de productividad suficientes para ser competitivos en los mercados; otra, sociocultural, en que los valores y las instituciones sirven de base al proceso de desarrollo; y una dimensión político-administrativa en que las políticas territoriales permiten crear un entorno económico local favorable, protegerlo de interferencias externas e impulsar el desarrollo local.

Aquí, destacamos además el nivel del desarrollo ambiental sustentable (Bifani, 1993:123-129) que es un proceso constante de cambio en donde la explotación de los recursos naturales, la dirección de la inversión y del progreso científico-tecnológico, junto al cambio institucional, permiten compatibilizar las necesidades sociales presentes y futuras. Sin embargo, el desarrollo sustentable presenta límites y conflictos. Los límites los conforman las insuficiencias económicas, sociales y tecnológicas, las cuales son propias del sistema natural, y los conflictos están implícitos en la dinámica de cambio. Los límites se pueden superar gracias a la inventiva y a la capacidad humana, y los conflictos pueden ser gestionados en forma racional. Precisamente, es aquí donde se puede enfatizar en el papel estratégico de las instancias gubernamentales, y que la inventiva y la capacidad humana así como la creatividad para solucionar situaciones problemáticas, son desarrolladas gracias a la educación que se recibe desde la niñez.

De lo anterior, se puede decir que en síntesis las variables que impulsan el desarrollo local son (Arroyo-Sánchez, 2003:101): La estructura local integrada, en la que participan actores que tienen un objetivo social común y luchan por lograrlo. Liderazgo local. Capacidad empresarial. Gobierno emprendedor. Alta participación ciudadana. Capacidad social de respuesta diferenciada. Innovación tecnológica respetuosa del medio ambiente. Reinversión. Instituciones coherentes.

Debe acotarse que en México esta perspectiva de desarrollo local no ha penetrado, principalmente porque el proceso de descentralización no ha liberado plenamente factores que fortalezcan las iniciativas locales de desarrollo, y por ende, procesos continuos y vigorosos de desarrollo desde abajo. No obstante, hay experiencias

innovadoras en ámbitos municipales en esa óptica²⁹. Además, esto evidencia la necesidad de formación de especialistas en la promoción y animación de procesos de desarrollo local, para lo cual estamos seguros que la universidad pública puede contribuir de modo significativo.

II.- Desarrollo local y sus principales animadores

Sin duda la globalización ha provocado profundas reestructuraciones productivas, tecnológicas, organizativas, sociales e institucionales en las sociedades contemporáneas. Las nuevas tecnologías de información y comunicación han trastocado las relaciones entre estados – nación, entre organizaciones de diversa índole y entre los individuos. Parece claro que en la “sociedad de la información lo global condiciona lo local y los flujos electrónicos estructuran la economía a partir de relaciones entre unidades espacialmente distantes” (Borja – Castells, 2002:12).

Pero, la globalización además de sus múltiples efectos sobre las economías nacionales, ha revitalizado el interés y la preocupación por las economías locales. Ciertamente es que la competencia global se desarrolla entre compañías con operaciones mundiales; pero que tienen una localización muy específica en una región, zona geográfica o en una ciudad en particular (Porter, 1999:57). Esto exige cambiar el sentido de las políticas de desarrollo y de las políticas económicas, en particular las que se programan y ponen en práctica en el ámbito local.

Por otra parte, en estas circunstancias sirve muy poco pensar en el espacio en términos de distancia o costos de producción, puesto que lo esencial es determinar cómo introducir innovaciones tecnológicas, organizativas y sociales en el tejido productivo y empresarial.

Para lograrlo es necesario definir las nuevas formas de actuación del conjunto de las administraciones públicas, las cuales deben estimular el avance productivo y la concertación estratégica de los actores económicos, sociales y políticos con el objeto de lograr el desarrollo en el ámbito territorial.

En ese sentido, resulta obligado razonar respecto de los “territorios socialmente organizados” (Albuquerque, 1998:77), pensados en función de sus capacidades para

²⁹ Cabrero (2003a:15) señala que una evidencia de la ola innovadora que surge en el nivel municipal en el contexto mexicano se refleja en la multiplicidad de experiencias que participan desde el año 2001 en el Premio Gobierno y Gestión Local convocado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C. (CIDE) y la Fundación Ford.

materializar esos avances e innovaciones y para generar sinergias positivas entre los actores, en especial empresariales.

En esa perspectiva, interesa relevar el concepto de espacio no sólo en su dimensión geográfica sino sobre todo su carácter de construcción social. Es decir, el concepto de espacio en su dimensión socio-histórica, que implica la heterogeneidad y complejidad de sus características medioambientales específicas, del perfil de los actores sociales y su capacidad de movilización en torno a estrategias y proyectos diversos, así como la existencia y acceso a los recursos estratégicos para el desarrollo productivo y empresarial.

En este orden de ideas, el desarrollo productivo no sólo depende de directrices e intervenciones del Estado, sino cada vez más de las actividades empresariales privadas o de otros actores de la sociedad civil (por ejemplo, la universidad pública). De ahí que lo vital es que la ciudad, la localidad o la provincia tengan no sólo un gobierno, sino también una serie de agentes que orienten su desarrollo.

Asimismo, debe resaltarse que el logro de la productividad y la competitividad de las empresas privadas es una “función sistémica” (Altenburg – Messner, 2002:8) de todo un conjunto de actividades que costea la sociedad: las educativas y de capacitación de los recursos humanos; las de salud, higiene y vivienda; las de una adecuada resolución de conflictos en el sistema judicial; y sobre todo, las destinadas a garantizar la existencia de los recursos y servicios estratégicos avanzados de la producción en las tres áreas claves de información, capacitación y acceso al financiamiento.

Lo anterior significa que las administraciones públicas territoriales deben intervenir decisivamente en la planeación de las estrategias de desarrollo, aunque diferentes son los contenidos, instrumentos, actores y enfoques de dicho proceso. Vale decir, la intervención pública en sus distintos niveles debe promover una visión estratégica y participativa, encaminada esencialmente a crear los lugares de concertación necesarios entre los diferentes actores sociales y generar un logro común: “el desarrollo económicamente viable, socialmente justo, ecológicamente sostenible y regionalmente equilibrado” (Cezar – Akio, 2002:171).

Todo ello lleva a relevar el papel de la universidad pública en la formación y capacitación de recursos humanos para que desplieguen esfuerzos, conocimientos, habilidades y actitudes acordes con el nuevo paradigma de desarrollo local y con las exigencias de la globalización, y que pueden ser utilizados en esos distintos ámbitos y

aspectos de las administraciones públicas, de las organizaciones empresariales, y de las organizaciones civiles y ciudadanas.

III.- Las personas: potencial de desarrollo local

La existencia de recursos en un área concreta no es una condición suficiente por sí misma para que se origine el proceso de desarrollo local; pero sí una condición necesaria, de suerte que aunque su existencia es imprescindible, si dichos recursos no se utilizan de manera adecuada dentro de un conjunto coherente no se llegará a una solución satisfactoria. El contexto en el que debe insertarse el entramado de recursos de los que dispone una comunidad local concreta, es el de una estrategia global de desarrollo donde se delimite la utilización conjunta de todos los factores productivos.

El ámbito de los recursos locales es muy amplio y variado (ILPES, 1998:15-17) abarcando desde elementos físicos donde se incluyen las infraestructuras de todo tipo, hasta factores de índole tecnológica, económica – financiera y los recursos humanos y socioculturales entre otros.

A pesar de la importancia conjunta de todos ellos, en los procesos de desarrollo local, hay que resaltar la especial significación de los recursos humanos, que están llamados a desempeñar un papel central al ser uno de los factores básicos y determinantes. El recurso humano se ha convertido en un factor de competitividad y de localización prioritario. Poseer un recurso humano altamente calificado y en cantidades considerables, es una garantía de éxito en cualquier proceso de desarrollo.

Desde la óptica de una comunidad local que se esfuerce por transformar al máximo su producción, ha de valorar de manera óptima todos sus recursos humanos, esto es, está obligada a utilizar al máximo la mano de obra local disponible y las calificaciones manuales o intelectuales de la gente que vive en ese lugar, bien sea el conocimiento tradicional existente o los nuevos conocimientos adquiridos ante las nuevas circunstancias.

Las nuevas necesidades reclaman nuevas calificaciones y esto implica traducir las necesidades de desarrollo en oportunidades de empleo mediante cierta especialización de los recursos humanos; pero también a través del desarrollo de ciertas capacidades basadas precisamente en la no especialización y polivalencia de esos recursos y, por tanto, en la apropiación de aquellas capacidades básicas que permiten aprender a emprender (ILPES, 1998:34).

No obstante, la lógica local a favor de la formación de recursos humanos debe plantearse los temas de forma más global y no sólo vincularlos a los problemas de desempleo o falta de calificación de la mano de obra. La capacitación además de orientarse hacia la esfera productiva, debe buscar soluciones en otros ámbitos decisivos de la vida cotidiana, como la vivienda propia, el urbanismo, el medioambiente, los servicios personales o el ocio, actividades todas ellas susceptibles de hacer surgir nuevos emprendimientos productivos y, en consecuencia, empleos (Albuquerque, 1998: 91).

De ahí que las iniciativas locales de formación y capacitación de los recursos humanos, deben buscar la polivalencia no sólo con la ampliación de nuevas especialidades profesionales o el dominio de campos fundamentales del conocimiento científico y técnico, sino también con el desarrollo de las capacidades de empresa y de gestión que incluyan la evaluación económica, técnica, medioambiental y organizativa de cualquier emprendimiento productivo. De esta manera, junto al dominio de campos tecnológicos, se debe intentar estimular y reforzar las habilidades para la transformación productiva y empresarial.

Comprendida así la formación y capacitación de los recursos humanos en el ámbito local, el papel de la Universidad es decisivo. Sus acciones de formación, investigación y de interacción con su entorno (transferencia tecnológica, educación continua, convenios con actores gubernamentales, privados y sociales, etcétera) resultan estratégicas para avanzar en las potencialidades de los demás recursos del espacio local y en la gestión de los recursos humanos que contempla el desarrollo de las capacidades como el factor determinante del desarrollo local.

IV.- Papel de la Universidad Pública en los espacios locales

Puede decirse que desde los años noventa del siglo XX, la universidad pública en América Latina, y en México en particular, se ha ido abriendo progresivamente a las nuevas demandas de la sociedad y desarrollando un papel cada vez más activo en la prestación de servicios a la colectividad en general, aunque aún falta mucho por hacer (Ferraro, 2003).

Cada vez más se materializan iniciativas de intercambio y relación con su entorno tanto en el área de la docencia – a través de la formación pre y post laboral- como en la investigación mediante la transferencia tecnológica, a la vez que la universidad pública

ha ido adquiriendo cada vez un mayor protagonismo y presencia en su ámbito local de actuación.

La **labor docente y formadora** de la institución universitaria mexicana, siendo la más tradicional y conocida, es la que ha ido experimentando reformas a lo largo de los años dada la necesidad de acomodar los conocimientos impartidos a las demandas reales de la sociedad.

Es imprescindible el replanteamiento de las enseñanzas y planes de estudios tradicionales mediante el establecimiento de currículos más abiertos y pluridisciplinarios que faciliten una mayor polivalencia y rápido reciclaje de conocimientos, así como prestar mayor atención al reciclaje permanente de los conocimientos y las técnicas para evitar la rápida obsolescencia profesional.

En ese sentido, la institución universitaria en México no sólo debe dar importancia a la educación enfocada a conseguir un título, sino también a la educación continua mediante cursos de extensión universitaria, cursos de corta duración con título que contribuyan a la actualización de los currículos de estudios universitarios y posgraduados o cursos de reciclaje ad hoc para las empresas, siempre bien adaptados a la estructura económica y social de la localidad/región.

La segunda tarea de la universidad mexicana es **la investigación**, que es un prerrequisito básico para la buena docencia y para incrementar la presencia de la enseñanza superior en los ámbitos de la innovación y la modernidad (Battaner, 1992).

El desarrollo de ideas, la investigación de nuevos problemas en nuevas áreas, la creación de ciencia y tecnología, forman uno de los pilares básicos de la labor universitaria. La escasa **vinculación de la universidad con su entorno** productivo y social ha hecho que muchas de las investigaciones realizadas en el seno de la universidad pública no hayan sido aplicadas, o que con frecuencia las iniciativas en las que participa esta institución fueran llevadas a cabo más por un grupo de profesores fuertemente implicados en un proyecto antes que como resultado de una iniciativa del conjunto de la institución universitaria.

Igualmente, es cierto que la universidad pública y la empresa privada muchas veces se miran con desconfianza y suspicacia. La institución universitaria teme formalizar sus vínculos con el mundo empresarial para no caer en un burdo comercialismo y no amenazar su libertad académica. Por su parte, la empresa se queja del poco sentido práctico de las investigaciones universitarias y de las ideas hostiles a la empresa de una parte del estamento académico.

Se requiere entonces desarrollar la capacidad interactiva de académicos y emprendedores para la generación de conocimiento productivo y social. Es necesaria la formulación de un problema de investigación mutuamente construido. Para ello debe ser posible que ambos actores asuman una relación continua de intercambio que construya códigos comunes de comunicación (Bianchi, 2002: 166).

Este cambio de rumbo exige que la universidad pública mexicana fortalezca –entre otras cosas- su función de transferencia tecnológica. Cada vez más se aprecian departamentos universitarios con contactos con industrias, empresas o consultorías para realizar los trabajos más diversos y heterogéneos.

En particular, la colaboración universidad – empresa puede materializarse en diferentes formas (ILPES.1998:104-105):

- 1.- Prestación de bienes y servicios por parte de la universidad como agencia de consulta y asesoría técnica.
- 2.- Realización de proyectos concertados de investigación y desarrollo tecnológico nacidos en la empresa.
- 3.- Cesión de patentes y licencias de explotación.
- 4.- Formación de recursos humanos con acciones específicas e incluso a la medida para cada empresa.
- 5.- Creación de pequeñas empresas conjuntas para la explotación inicial de resultados innovadores de la investigación.
- 6.- Apoyo por parte de la universidad a la creación de empresas, no como socio financiero sino como entidad generadora de tecnología (parques científicos y tecnológicos y unidades de incubación).

Para las universidades públicas mexicanas la transferencia de tecnología conlleva tres claros beneficios: mejora la calidad de la enseñanza, la investigación permite la obtención de recursos suplementarios y contribuye a la competitividad de las empresas y por tanto al desarrollo económico del entorno.

No obstante, también requiere de ella la realización de inversiones en equipamiento y recursos humanos y una revisión y cuestionamiento de sus estructuras internas, sus formas de funcionamiento, así como del status y el comportamiento de sus miembros.

Lo importante a destacar es que más allá de la formación en capacidades específicas (a través de postgrados y cursos de educación continua, por ejemplo), desde la universidad pública se han hecho significativos avances en la preparación de grupos de

investigadores³⁰, los que configuran hoy una masa crítica de recursos capacitados en dar respuestas en aquellos temas vinculados al desarrollo local. Es decir, el papel de las universidades locales sigue siendo fundamental para apoyar el desarrollo de su propio entorno territorial (Boisier, 2005).

Todo ello resalta la responsabilidad social de la universidad pública, su compromiso con la sociedad donde está inserta. Su papel va más allá de enseñar, investigar y difundir cultura. El compromiso social de la institución universitaria es brindar -en tanto experta técnicamente y desarrolladora del conocimiento- un sentido de perspectiva al resto de la sociedad, servir de guía a los otros miembros de la localidad ante sus preocupaciones y problemas cotidianos.

Esta reflexión nos permite acotar que la universidad pública en el contexto de globalización y de nuevos procesos de desarrollo local, requiere entender que el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquier organización contemporánea es algo más que el desarrollo de procesos de entrenamiento y capacitación de tipo convencional. Hoy en día toda organización que aprende es aquella en la cual inventar nuevos conocimientos no es una actividad especializada, dominio de un grupo reducido, sino una forma de comportamiento general en que cualquiera es un trabajador con conocimiento (Yoguel, 2005: 166-167).

Las organizaciones actuales, en particular la universidad, lo que requieren más que enseñar, es aprender a través de una amplia variedad de sistemas y procedimientos involucrando a sus individuos en las prácticas de aprendizaje, y en la articulación y aplicación del conocimiento. Esta forma de enseñar-aprender se da en forma muy específica en el proceso de aprendizaje de agentes que están al interior de sistemas locales o que forman parte de sistemas de empresas que interactúan con otros actores locales. Y, ahí es donde la institución universitaria se inserta no sólo enseñando, sino principalmente aprendiendo e interactuando con otros actores sociales para ir configurando el proceso de desarrollo local.

V.- Transformaciones necesarias en la universidad pública

³⁰ Debe acotarse que la universidad pública en México ha realizado relativamente menores esfuerzos en ese sentido que algunas universidades sudamericanas como el caso de Argentina, Chile y Brasil por ejemplo. Una ilustración de ello es que en la evaluación (interna y externa) del desempeño del personal académico en las universidades públicas mexicanas no se pondera adecuadamente los esfuerzos de los investigadores que impliquen una vinculación sistemática con su entorno productivo y social.

Esa nueva forma de entender el desarrollo y el papel de la universidad pública en ese proceso reseñada en secciones anteriores, exigen cambios en la institución universitaria en múltiples aspectos y niveles³¹. En esta sección enfatizaremos en las transformaciones que combinen la reestructuración de planes de estudios con cambios en la organización académica (y en las personas), y con la conformación de una nueva cultura académica³², particularmente en el nivel postgrado en el área de las ciencias sociales.

La transformación de la oferta educativa debe implicar –antes que una diversificación en términos cuantitativos- reestructurar planes de estudio que pongan el acento en saberes interdisciplinarios, en un adecuado perfil de ingreso y selección de estudiantes, y en la retroalimentación de esfuerzos colectivos e individuales en la docencia, investigación y vinculación con el entorno. Igualmente, debe combinar la formación y capacitación en áreas especializadas y en ámbitos decisivos de la vida cotidiana.

También, supone cambios en las estrategias de enseñanza – aprendizaje que combinen técnicas educativas tradicionales con las nuevas tecnologías educativas, los estudio de casos, y un continuo trabajo de campo. Asimismo, se debe privilegiar el trabajo tutorial (acompañamiento mutuo y horizontal) basado en el compromiso personal del docente y el estudiante.

La investigación debe entenderse como esfuerzo colectivo que permite compartir iniciativas, logros y experiencias. Las investigaciones de docentes y estudiantes deben vincularse a la solución de problemáticas específicas del desarrollo local con la participación de los distintos actores sociales.

Los cambios en la organización universitaria deben tener como punto de partida el reconocimiento a la universidad pública como constructo social y como red de organizaciones donde se entrecruzan las de tipo formal e informal. Esto, exige nuevos arreglos institucionales, es decir, cambios en las creencias, normas y reglas que permiten el desarrollo de las funciones y estructuras de la institución universitaria

³¹ En realidad se trata de transformaciones más amplias y complejas. Para B. de Sousa (2005), son cambios que exigen superar tres crisis presentes desde los años noventa del siglo XX: De hegemonía (por las contradicciones entre las funciones tradicionales de la universidad y las que le fueron atribuidas a todo lo largo de ese siglo); de legitimidad (la universidad ha dejado de ser una institución consensual, que equilibre la jerarquización de los saberes especializados con la igualdad de oportunidades de educación universitaria); y la crisis institucional (contradicción entre la reivindicación de la autonomía universitaria y las exigencias de eficiencia y productividad de naturaleza empresarial o de responsabilidad social). Tres crisis que exigen cambios profundos en la institución universitaria pública, y que en esta sección sólo tratamos en términos generales, y enfatizando más en lo institucional y en las nuevas formas de conocer.

³² Con esto nos referimos a nuevas misiones, valores y pautas de comportamiento compartidos por todos los miembros de una institución universitaria pública.

pública³³. Por tal razón, los cambios organizacionales se acompañan o se traducen en la conformación de una nueva cultura académica.

Los cambios organizacionales suponen el despliegue de procesos de trabajo con nuevas actitudes y valores a través de la retroalimentación de esfuerzos colectivos e individuales. Se deben construir nuevas formas de relación universidad – sociedad. También, se deben conformar un nuevo marco normativo, nuevas estructuras administrativas y redes de comunicación que permitan una interlocución continua y fluida de autoridades, docentes, administrativos y estudiantes, y todos ellos con actores sociales locales. Además, todo ello requiere una renovación como personas de todos esos sujetos claves.

VI.- A MODO DE ILUSTRACIÓN: EXPERIENCIA DE UN PROGRAMA DE POSGRADO EN MÉXICO

Particularidades del programa

Después de dos años del proceso de gestación y formalización, el programa de Maestría en Gestión Estratégica del Desarrollo (MAGED) inició el curso propedéutico en noviembre de 2001, y el primer semestre en febrero de 2002 con diez estudiantes. El programa se desarrolla desde la Facultad de Economía de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) ubicada en la ciudad de Morelia, estado de Michoacán, al centro-occidente de México. Tiene una duración de cuatro semestres y se imparte bajo la modalidad de exigencia de tiempo completo, en virtud de lo cual el alumno recibe una beca mensual. En septiembre de 2004, comenzó la tercera generación con siete estudiantes (la segunda y cuarta generación con ocho y trece, respectivamente), y en septiembre de 2006, la quinta generación inició con diez estudiantes y se prevé abrir convocatoria por generaciones en períodos subsecuentes.

Con la experiencia adquirida, la conformación de la planta académica (un total de doce profesores – investigadores de tiempo completo³⁴) y el trabajo colectivo de profesores y

³³ Distinguimos organizaciones e instituciones, conceptos estrechamente vinculados pero diferentes. Las organizaciones están más definidas en términos de estructuras y funciones reconocidas y aceptadas, mientras que las instituciones están más definidas en términos de creencias, normas y reglas (formales e informales) que permiten el desarrollo de esas funciones y estructuras. Una discusión muy ilustrativa sobre el particular en ámbitos locales, puede hallarse en: Appendini – Nuijten, 2002.

estudiantes, se ha precisado la orientación del programa de maestría hacia el desarrollo local. En virtud de lo cual desde septiembre de 2006, cambió su denominación a Maestría en Desarrollo Local (MADEL), tratando de convertirla en un espacio de análisis y discusión acerca de los actores claves del desarrollo local/regional: las empresas, la ciudadanía, el gobierno municipal y los otros niveles de gobierno, así como las interrelaciones que se establecen entre ellos³⁵.

Estos cambios se adoptan a partir de tres constataciones:

Primera: Hacia los años ochenta, después del agotamiento de los modelos de desarrollo económico, el avance del neoliberalismo y los efectos de la globalización, se desplegaron una diversidad de respuestas que impulsaron procesos originales de desarrollo en ámbitos locales, basados en consensos ciudadanos, brindando nuevos horizontes que han permitido la gestión de la organización de la producción de modo más eficiente en términos sociales. En ello han concluido los avances en las teorías del desarrollo regional y del desarrollo endógeno, los avances de la teoría de la firma y los mercados imperfectos con una visión evolucionista e institucional, así como los aportes en gestión, planeación estratégica y gobernabilidad local.

Segunda: A partir de la experiencia internacional, se evidencia que el desarrollo local/regional es el resultado de las acciones concretas de los actores locales, de las condiciones productivas y sociales básicas, de los patrones industriales y de las formas organizacionales, administrativas e institucionales, y;

Tercera: La globalización, además de sus múltiples efectos sobre las economías nacionales, ha revitalizado el interés y la preocupación por las economías locales. Ciertamente la competencia global se desarrolla entre compañías con operaciones mundiales; pero que tienen una localización muy específica en una región, zona geográfica o en una ciudad en particular. Esto exige cambiar el sentido de las políticas de desarrollo y de las políticas económicas, en particular las que se programan y ponen en práctica en el ámbito local.

En esta óptica, el programa MADEL pretende constituirse en una alternativa de posgrado en la región centro-occidente y en el país, que enfatice en la formación de investigadores especialistas en el análisis, elaboración de alternativas y promoción del desarrollo local con perspectiva integral e interdisciplinar.

³⁴ De ese total, nueve profesores tienen grado de doctor, y siete son miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

³⁵ En agosto de 2006, el programa ingresa al Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) – Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

La puesta en práctica de un programa de maestría como la MADEL, requiere transformar ciertas funciones, así como los arreglos institucionales de la universidad pública que hoy prevalecen, es decir se requiere avanzar hacia una nueva institucionalidad, (Cazés, et. al., 2000: 209), temas sobre los cuales discutimos en secciones precedentes, y que en esta sección precisamos desde la experiencia de ese programa.

Aquí cabe preguntarse acerca de las tendencias de transformación de la universidad para los próximos treinta años. Según lo imagina Patricia Nicholson (2003: 285-288), hay dos vías de transformación: “universidad empresa” y “universidad comunitaria”.

Los graduados de la “universidad empresa” se encuentran principalmente en los campos técnicos tales como ingeniería de ordenadores e investigación médica. En este caso el propósito básico de la universidad debe ser una institución dedicada a intensificar el conocimiento de la sociedad a través de la exploración del ámbito físico. La colaboración con las grandes empresas adquiere enorme importancia y los ingresos universitarios proceden cada vez más de asociaciones y aventuras empresariales conjuntas realizadas con otras instituciones y empresas. Puesto que la educación de la fuerza de trabajo pasa a convertirse en el principal valor para la institución, cada vez se pone un menor énfasis en la concesión de títulos y un mayor énfasis en premiar las licencias para el ejercicio de la práctica. La combinación entre conveniencia de enseñanza, eficiencia de la investigación facilitada por internet y la inyección de recursos por parte de patrocinadores comerciales, lleva a la universidad empresa a convertirse en una red de aprendizaje avanzado.

Por su parte, los graduados de la “universidad comunitaria” son principalmente políticos, asistentes sociales, embajadores y profesores. Al reconocer sus fortalezas curriculares, su misión como universidad resalta el papel que juega en la exploración del ámbito político y el efecto que tienen los seres humanos sobre el planeta. Son muy apreciadas las titulaciones en ciencias medioambientales, política pública, psicología y derecho. Sus ingresos son crecientemente provenientes del sector público. La financiación gubernamental (que previamente se entregaba en forma de ayuda financiera y becas para los estudiantes) se empieza a entregar cada vez más en forma de subvenciones por trabajos comunitarios. La mayor parte de esas subvenciones no están destinadas a la investigación, sino al establecimiento de programas que tengan características de agenda social. La universidad empieza a desarrollar asociaciones

formales con organismos gubernamentales y sin afán de lucro para llevar a cabo su misión.

Respecto a esta imagen hay evidencias empíricas que la pueden sustentar, no obstante nosotros preferimos imaginar una simbiosis creativa de las fortalezas de los dos tipos de universidad para el caso de la universidad pública mexicana con capacidad para interactuar con los agentes públicos y privados empresariales y con fuentes de financiamiento diversas, para cumplir un papel estratégico y constructor de consensos en el proceso incluyente de desarrollo local.

En ese sentido, estamos convencidos que hay tres actores sociales que en México pueden constituirse en los principales animadores y promotores del desarrollo local: los empresarios, los gobiernos y la universidad. Acerca de los roles de esta última discutimos en la sección anterior. Aquí reflexionamos sobre las acciones y compromisos de empresarios y los diversos niveles de gobierno

Se parte de la idea que, en el proceso de desarrollo local, es bastante crucial el propio papel de las organizaciones privadas, en especial los propios empresarios, debido no sólo a que su función económica es condición necesaria para alcanzar los objetivos propuestos, sino también porque los instrumentos para el desarrollo local serán eficaces si son asumidos por ellos mismos.

Ha de tenerse en cuenta que es en el sector privado donde se hallan la mayor parte de los capitales disponibles de manera que la comunidad local, a través de las autoridades municipales, debe intentar influir sobre la utilización de esos capitales para fortalecer la capacidad de crecimiento económico y de creación de empresas a nivel local.

En este contexto, las empresas, y especialmente las pequeñas y medianas empresas, son decisivas para el desarrollo local. Ellas estimulan una localidad o región, le dan una densidad, una estructura, una dinámica en base a su capacidad para crear empleo, innovar, diversificar y modernizar la economía local y adaptarse de forma flexible y creativa a los cambios (ILPES, 1998: 108).

Sin la iniciativa y la inversión privada, el sector público local, estatal o federal difícilmente puede convertirse en motor de nuevos proyectos porque la puesta en marcha de los programas de desarrollo para un sector o área concretos sólo en parte puede ser realizada por la administración pública. De ahí que frecuentemente se piense en proyectos conjuntos a través de empresas mixtas o esquemas de coinversiones. Entonces esquemas de colaboración entre el sector público y la comunidad empresarial deben ser la pauta para el logro del desarrollo local (Silva, 2002: 8).

En esta perspectiva, la mayoría de los empresarios no debe pensar sólo en su propio beneficio sino en su capacidad de crear empleos y en asumir una responsabilidad social en la comunidad local. Este mayor interés por el ámbito local debe basarse en el hecho de que las decisiones tomadas a nivel municipal tienen un apreciable y más cercano impacto en la propia actividad empresarial, y por tanto, deben sentir una mayor necesidad de participar en el proceso.

Frecuentemente se observa en México que los pequeños empresarios tienden a instalarse allí donde viven, favoreciendo con ello un mayor desarrollo de su zona. Este hecho ha facilitado la expansión y la diversificación de las economías locales, y se potencia más si existe el apoyo de instituciones públicas u organismos no gubernamentales destinados a ayudar a los empresarios, por lo menos durante los primeros años de existencia de su empresa. En este mismo sentido, muchas autoridades locales han contribuido al asentamiento de este tipo de iniciativas a través de políticas dirigidas a la formación de las personas interesadas o mediante medidas de apoyo (económicas, de asistencia técnica y de infraestructura) a la creación de nuevas empresas.

Al nivel local, también resulta sumamente interesante contar con un sector empresarial que se distinga por su capacidad de dar respuesta ante las nuevas oportunidades, que favorezca la introducción de nuevas tecnologías y su aplicación en las empresas existentes. La existencia de este tipo de empresario responde en parte a la tradición empresarial que haya existido anteriormente; pero aún en el caso de que no se contara con los antecedentes previos, una de las posibilidades para obtenerlo es procurar la proximidad de un entorno de formación relacionado con la empresa y la disponibilidad de una mano de obra calificada.

En este marco se inscribe el programa MADEL que procura fomentar entre sus alumnos este nuevo espíritu empresarial y la preocupación por el desarrollo empresarial como base del desarrollo local que aprovecha las potencialidades endógenas y las condiciones del contexto regional, nacional e internacional.

Por otro lado, en México, si el Gobierno Federal debe cumplir un papel promotor de la economía nacional, el gobierno municipal lo debe hacer en la economía local. Específicamente, las presidencias municipales deben constituirse en el mecanismo de fomento y apoyo de cadenas productivas y de redes empresariales que eleven la productividad y competitividad de la región, de modo que se generen más ingresos

públicos y privados, se organice una lucha focalizada contra la pobreza y se mejore efectivamente la vida cotidiana de la mayoría de los pobladores.

Puede decirse que el ayuntamiento es el órgano de gobierno local, mientras que el municipio es la suma de elementos que forman el espacio local: sus familias y habitantes, las riquezas y potencialidades del territorio y el gobierno local.

En esta perspectiva, la presidencia municipal en lugar de convertirse en empresaria o productora de bienes, debe revalorar la iniciativa privada y los esfuerzos por crear micros y pequeñas empresas que es lo que más abunda en el espacio local. Así, debe aceptar el desafío de potenciar los recursos humanos y productivos de su entorno, para facilitar mayores oportunidades de generación de riqueza y empleo en el espacio local y promover un desarrollo económico local sustentable.

Lo anterior, iría creando lo que se puede denominar municipio productivo (Chauca, 2002:11-12). Éste es ideal para reactivar al municipio rural y superar el marco del clásico ayuntamiento dedicado a la limpieza y a los servicios básicos del entorno. Debe canalizar créditos, asistencia técnica y capacitación productiva, financiera y empresarial. Debe proveer flujos de información, sistemas de mercadeo y procesos de extensión tecnológica. Debe contribuir a identificar proyectos productivos locales, fuentes de crédito e inversión y estrategias para fortalecer capacidades y oportunidades y podría convertirse en sujeto de crédito internacional.

En suma, el municipio productivo debe convertir al espacio local en un entorno de oportunidades para los ciudadanos, que conjugue la preservación del medio ambiente, la seguridad alimentaria y el acceso a servicios básicos con fondos de inversión para proyectos, espacios de concertación interlocal, crear infraestructura para la comercialización de productos, caminos, puentes, ferias, etcétera³⁶.

³⁶ Aquí cabe recordar que el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo (INAFED), organismo descentralizado de la Secretaría de Gobernación en México, mediante su “agenda desde lo local”, recomienda que los gobiernos municipales deben desarrollar su proceso de mejora continua a partir de un autodiagnóstico que comprende 39 indicadores interrelacionados y agrupados en cuatro cuadrantes: desarrollo institucional para un buen gobierno, desarrollo económico sostenible, desarrollo social incluyente y desarrollo ambiental sustentable. Esta propuesta metodológica tiene sus bondades; pero también debilidades. Sin embargo, es ya un intento por aplicar un enfoque integral y sistémico en el estudio de las realidades municipales siguiendo la tradición metodológica que ha venido desarrollando el Centro de Investigación y Docencia Económicas A. C. (CIDE) desde los años noventa. Mayores detalles se pueden consultar en: E. Cabrero (2003), y en: www.inafed.gob.mx

Vale la pena precisar que las posibilidades de acción que pueden desarrollar los ayuntamientos para fomentar la actividad empresarial y el empleo local, pueden dividirse en tres grandes categorías³⁷:

1.- Actividades que afectan a la oferta de los factores necesarios o favorables al establecimiento y expansión de las nuevas empresas: Promoción inmobiliaria, ayuda financiera, estímulo de las capacidades locales mediante una oferta formativa y educativa orientada principalmente a los grupos más desfavorecidos en el mercado de trabajo, formación para la gestión empresarial, asistencia técnica e información actualizada y profunda sobre mercados, proveedores, disponibilidad de capital y otros recursos.

2.- Actividades que ayudan a la creación o identificación de oportunidades de mercado para las empresas: Compras y contrataciones públicas, desarrollo de empresas locales donde se haya detectado recursos ociosos y promoción de nuevas instituciones o empresas privadas.

3.- Actividades que ayudan a la creación del ambiente necesario para el buen desarrollo de las empresas: Promoción de una cultura empresarial favorable al autoempleo, animación socio – cultural para transformar las ideas en realizaciones concretas, y mejora de la flexibilidad y la accesibilidad administrativa de las organizaciones públicas locales ante las empresas de la zona.

En definitiva, las tareas a realizar por los gobiernos locales son el diseño de los programas y actuaciones necesarias para potenciar un desarrollo lo más armónico posible de la comunidad local; la identificación de las potencialidades de desarrollo endógeno y su integración en los programas regionales y nacionales de desarrollo; el apoyo a los proyectos e iniciativas locales para la puesta en marcha de los servicios públicos apropiados; la estructuración de los intercambios entre los empresarios locales, las instituciones educativas, científicas o financieras y las otras administraciones y autoridades públicas; la identificación y formación de los empresarios potenciales; y la organización de lo local mediante la creación de servicios de comercialización y exportación de los productos locales. Todo ello además de las acciones tradicionales de carácter asistencial y de planificación urbana.

³⁷ Es una clasificación que utiliza la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Citado por. ILPES, 1998: 73-76.

Pensamos que el programa MADEL puede contribuir a la formación de recursos humanos especializados que posean esos conocimientos, habilidades y actitudes de animadores del desarrollo local.

Potencialidades y obstáculos del programa

La MADEL es un programa de posgrado concebido para madurar a largo plazo, más aún con los cambios que se introdujeron en el plan de estudios. Se concibe como un proyecto en permanente actualización y lo suficientemente flexible como para adaptarse a las modificaciones de su entorno.

En el tiempo que tiene de operar (casi seis años) se han ido detectando sus fortalezas; pero también ciertos factores que inhiben su mejor desarrollo, acerca de los cuales reflexionamos a continuación:

1.- El carácter interdisciplinar de la MADEL se percibe como una de sus fortalezas; pero llevarlo a la práctica ha sido un proceso muy difícil. Las posturas teóricas, códigos de conducta, usos y costumbres y prejuicios en cada disciplina del conocimiento son frecuentemente obstáculos para un diálogo interdisciplinar, ya que los nuevos enfoques atentan contra intereses y posiciones que se traducen en enfrentamientos personales. Además, la propuesta depende en buena medida de variables no controladas por los impulsores del proyecto, tales como contratación de personal e instalaciones adecuadas, entre otras. Esta situación no es aislada ya que coincide con la experiencia de innovación en el sistema de enseñanza-aprendizaje en otras universidades del país, como la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (Rojas, 2003: 237).

Se debe aprender a discutir y convivir en la diversidad para lograr la construcción de consensos, lo cual ayudaría a enseñar con el ejemplo al conjunto de actores económicos, sociales y políticos que pueden intervenir en el proceso de desarrollo local. De lo que se trata es que esas nuevas formas de conocer y de actuar en la universidad pública mexicana sean producto de la interacción de esfuerzos personales y esfuerzos colectivos. La anterior reflexión exige que se procesen cambios en la organización académica a nivel institucional; pero también una renovación de las personas en su forma de ser, de pensar y actuar.

2.- La discusión al interior del cuerpo docente que se ha ido conformando así como los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la interacción profesores – estudiantes, han

permitido una mayor claridad analítica sobre el enfoque del desarrollo local. Pero, al parecer el problema ya no estriba en la concepción teórica o en la anticipación –desde las aulas- de las posibilidades que ofrece el desarrollo local, sino en ir dando cada vez mayor énfasis a la práctica misma. Es decir, que el discurso tan claro a nivel conceptual se vaya traduciendo en una práctica orientada a la transformación de una manera visible y generalizada la realidad local de Michoacán y del país. Es decir, pasar al nivel de la gestión, que es uno de los ofrecimientos fundamentales de la MADEL.

En ese sentido, podría destacarse al “estudio de caso”³⁸ como una de las herramientas docentes para la enseñanza del desarrollo local. Se trata de orientar el método de casos en la enseñanza hacia la formación de especialistas en desarrollo local y gestores efectivos del mismo a partir de un aprendizaje activo, la identificación y análisis de las mejores prácticas de desarrollo local, de suerte que el estudiante potencie sus habilidades y capacidades para el diagnóstico, resolución de problemas y la toma de decisiones, a partir del conocimiento de una amplia gama de experiencias en distintos contextos locales.

A esto contribuiría mucho que profesores y estudiantes, nos acostumbráramos, como estrategia de enseñanza-aprendizaje, a debatir ideas, enfoques y prácticas de buen gobierno municipal, tanto nacionales como internacionales, acompañada de actores y estudiosos –para enriquecer por aproximaciones sucesivas- nuestro conocimiento de la realidad socioeconómica local-municipal en Michoacán. Para ello sería muy importante, por ejemplo, que cada generación nueva de estudiantes de la MADEL se abocara a analizar municipios o conjunto de municipios con características geográficas, económicas, sociales y políticas similares poniendo en uso lo tratado en cada una de las materias bajo la conducción de los profesores titulares de las mismas y coordinados por el profesor responsable de la materia “Investigación para el desarrollo local” y “Seminario de tesis” según corresponda al semestre. Ello permitiría a los estudiantes ir concretizando su tesis de maestría, a los profesores investigar sobre el desarrollo local y lo más importante, desarrollar habilidades y formar actitudes favorables a la interacción con otros actores sociales comprometidos con el desarrollo municipal en la entidad.

3.- La enseñanza y la propia práctica de la investigación desde la perspectiva del desarrollo local encuentra diversas dificultades. Además de la insuficiencia y la falta de disponibilidad de información a nivel local/municipal, los obstáculos se manifiestan en

³⁸ Para mayor detalle y discusión acerca de los estudios de casos como método de enseñanza, puede consultarse: Nava, 2000, en especial para la enseñanza de la gerencia pública.

la necesidad de superar la forma de enseñar a investigar sólo centrada en la polémica epistemológica y en la enseñanza del método científico.

Investigar sobre cuestiones de gestión del desarrollo local es además de ciencia, un proceso complejo que va tomando dirección en la marcha, ya que involucra actores sociales y agentes económicos con objetivos y características propias. Profesores y estudiantes deben de ingresar directamente a investigar sobre el tema, fijar sus objetivos de investigación con claridad, el profesor debe ser un guía y facilitador para que el estudiante identifique los pasos y caminos más convenientes para lograr dichos objetivos y se debe estar abierto a nuevas alternativas, enfoques y posibilidades de todo tipo en el proceso de indagación.

De ahí que es importante entender que el proceso de investigación no es una ruta crítica ordenada, lineal y directa. Sobre la base de lo que se desea investigar (objetivos de investigación) y cómo llegar a hacerlo (método), por aproximaciones sucesivas, tanteos y con los ajustes necesarios se debe ir construyendo la investigación, donde la intuición y experiencia misma del investigador es crucial. En virtud de lo anterior, debe reconocerse que los hallazgos y resultados alcanzados son provisionales y susceptibles de modificarse en el futuro. En realidad, como en toda investigación, los resultados no son definitivos dado que el conocimiento humano está en permanente movimiento.

Además de esta dimensión teórica-metodológica, es necesario señalar que la investigación se realiza como una actividad de “resistencia” y bajo condiciones profundamente desfavorables, debido en parte a que la UMSNH opera bajo el patrón, presente en otras universidades del país, (Pardo, 2000: 131-132), que divide las tareas de investigación y docencia, la primera como función sustantiva de los institutos y centros de investigación, y la segunda de las Escuelas y Facultades, severamente menospreciada. Si bien esta división artificial ya muestra algunos visos de desdibujamiento, se traduce en falta de recursos y apoyos para la investigación, que condicionan la puesta en práctica de la MADEL.

Superar el burocratismo, la falta de normatividad, la desarticulación que predomina entre teoría y práctica en la formación de los estudiantes, contrario a lo que marcan las nuevas tecnologías educativas orientadas a apoyar simulaciones, aprendizajes en la acción y resolución de problemas basada en el descubrimiento, que apoyan mayores grados de contextualización que aquellos otros métodos que caracterizan el aprendizaje tradicional, basado en la conferencia y el aula (Wildman, 2003; 131); así como dejar atrás las actitudes sectarias y de grupo, en aras de promover un conocimiento

socialmente construido y enfoque interdisciplinario que exigen la complejidad de los problemas del desarrollo local (Popkewitz, 2003; 372), son entre otros los retos más importantes que debe enfrentar la MADEL en particular y la UMSNH en general, ya que de no hacerlo se prevé un futuro para la universidad marcado por una mayor debilidad institucional y la pérdida de las expectativas que sobre ella ahora tienen los actores sociales, algunos de los cuales, como la organizaciones civiles, ya promueven y encabezan acciones tendientes a formular nuevas políticas públicas orientadas a promover el desarrollo local en Michoacán (López, 2004b).

Finalmente, investigar sobre la gestión del desarrollo local requiere de parte del investigador una actitud positiva, de dedicación y concentración en el trabajo de búsqueda y de disposición a no sólo comprender la realidad local, sino de averiguar acciones o construir e imaginar iniciativas que la mejoren o transformen.

En definitiva, la enseñanza y la investigación acerca del desarrollo local en México no están exentas de escollos y dificultades, se trata más bien de una agenda que presenta una diversidad de tareas por realizar.

Comentarios finales

El proceso de desarrollo local en México debe ser integral, pluridisciplinar, basarse en el aprovechamiento eficiente de los recursos endógenos existentes en una determinada zona y en la actuación concertada de diversos agentes sociales.

En esa perspectiva, la universidad pública está llamada a desempeñar un papel decisivo en la formación y gestión de los recursos humanos que desarrolle capacidades para no sólo utilizar los recursos existentes en el ámbito local sino para potenciarlos en aras de reactivar la economía, crear empleos, dinamizar la sociedad y mejorar la calidad de vida de la comunidad local.

En ese sentido, se requiere transformar sus actividades de docencia para que estén más acordes con las demandas reales de la sociedad. Sus actividades de investigación deben desarrollar su capacidad interactiva con los productores para la generación de conocimiento productivo. Y, esto último, debe llevarla a poner en práctica diversas actividades de transferencia tecnológica que busquen la asociación concertada entre el tejido productivo y social, y el mundo académico de la que se deriven beneficios mutuos y por ende para el entorno económico y social inmediato.

La concepción y la puesta en práctica del programa de Maestría en Desarrollo Local (MADEL), representan un enorme reto para la Facultad de Economía y para la UMSNH; pero al mismo tiempo crea la oportunidad para emprender mejoras en su estructura organizativa y académica, para desarrollar su capacidad interactiva con otros actores sociales del desarrollo local, a partir de nuevos arreglos institucionales, que le permitan colocarse como un actor fundamental del desarrollo local en Michoacán a partir de fortalecer su vinculación con la sociedad.

En la perspectiva del desarrollo local que sirve de base a la MADEL, el papel de la Universidad en la formación y capacitación de los recursos humanos en el ámbito local, es decisivo. Sus acciones de formación, investigación y de transferencia tecnológica, resultan claves para avanzar en las potencialidades del conjunto de recursos del que dispone un espacio local.

Es claro que la viabilidad de esta experiencia innovadora de conocimiento en la UMSNH depende en buena medida de variables no controladas por los diseñadores, tales como la disponibilidad de un mayor número de profesores con un alto nivel de preparación, con compromiso con el proyecto; instalaciones permanentes y adecuadas; disposición de personal de apoyo, entre otras, capaces de condicionar en el mediano y largo plazo la interacción académica necesaria para un ejercicio interdisciplinario e interactoral de alta complejidad como lo es la MADEL.

El entorno económico-social de la Universidad Michoacana le exige transformaciones en su oferta educativa, nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como en sus formas de relación y vinculación. Se trata de un proceso complejo; pero es una oportunidad para iniciar su transformación hacia una universidad más comprometida, situada en un nuevo mapa de articulación de los diversos actores locales, en la resolución de los problemas más acuciantes de la entidad. Que potencie sus capacidades reflexivas y restablezca el compromiso de la ciencia con la dignidad humana.

Bibliografía

* Alburquerque Llorens, Francisco (1998). "Espacio, territorio e instituciones de desarrollo económico local". EN: Revista "Quivera". Año 1. Número 0. Julio 1998. Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Planeación Urbana y Regional. México.

- * Altenburg, T. – Messner, D. “Introducción”. EN: Altenburg - Messner (editores) (2002). *América Latina Competitiva: desafíos para la economía, la sociedad y el Estado*. Ed. Nueva Sociedad – GTZ – Instituto Alemán de Desarrollo. Venezuela.
- * Arocena, J. (1995). *El desarrollo local: un desafío contemporáneo*. Ed. Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH). Uruguay.
- * Arroyo A., Jesús – Sánchez B., Antonio (2003). “Políticas municipales para la promoción del desarrollo económico regional”. EN: E. Cabrero Mendoza (coordinador). *Políticas públicas municipales: una agenda en construcción*. Ed. CIDE – Grupo editorial M.A. Porrúa. México.
- * Battaner, E. (1992). *El papel de las Universidades de Castilla y León en el desarrollo tecnológico y empresarial: universidad, parque tecnológico y empresas*. Jornadas Técnicas de presentación del parque tecnológico de Boecillo. España.
- * Bianchi, Carlos (2002). “Desafíos para la interacción entre productores locales e investigadores universitarios: la generación de conocimiento productivo. Estudio de caso”. EN: Solari V., Andrés (coordinador). *Desarrollo local, innovaciones y redes empresariales*. Ed. Facultad de Economía, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
- * Bifani, Paolo (1997). *Medio ambiente y desarrollo*. Ed. Universidad de Guadalajara. Tercera reimpresión (revisada y actualizada). México.
- * Boisier, Sergio (1996). “Modernidad y territorio”. EN: Cuadernos del ILPES. No.42. Santiago de Chile.
- * Boisier, Sergio (2005). “¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?”. EN: Revista de la CEPAL No. 86. Agosto de 2005. Santiago de Chile.
- * Borja, Jordi – Castells, Manuel (2002). *Local y global: la gestión de las ciudades en la era de la información*. Ed. Taurus. Primera reimpresión. México.
- * Cabrero Mendoza, Enrique (2003a). “La agenda de políticas públicas en el ámbito municipal: una visión introductoria”. EN: E. Cabrero Mendoza (coordinador). *Políticas públicas municipales: una agenda en construcción*. Ed. CIDE – Grupo editorial M.A. Porrúa. México.
- * Cabrero Mendoza, Enrique (2003b). “Políticas de modernización de la administración municipal: viejas y nuevas estrategias para transformar a los gobiernos locales.” EN: Cabrero Mendoza, E. (Coord.). *Políticas públicas municipales: una agenda en construcción*. Ed. CIDE – Grupo Editorial M.A. Porrúa. México.

- * Cazés, Daniel – Ibarra, Eduardo - Porter, Luis (2000). “La Universidad Nacional ante su por-venir: hacia una nueva institucionalidad” En: Encuentro de especialistas en educación superior. Tomo IV: La universidad y sus modos de conocimiento: retos del porvenir, CEIICH-UNAM. México.
- * Cezar Arend, S. – Akio Fujimoto, N. (2002). “La política de ciencia y tecnología para el desarrollo regional”. EN: Solari V., Andrés (coordinador). Desarrollo local, innovaciones y redes empresariales. Facultad de Economía, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
- * Ferraro, Carlos (2003). Desarrollo productivo local en Argentina. Ed. ONU – CEPAL. Proyecto BID 925/OC-AR. Disponible en: <http://www.mecon.gov.ar>.
- * Iglesias, Severo (2003). Revoluciones tecnológicas y formación profesional. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo – Morevallado Editores. México.
- * Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) (1998). Manual de desarrollo local. Ed. ILPES – CEPAL LC/IP/L.155. Chile.
- * Llosa Larrabure, Jaime (2004). “Lo que implica el desarrollo: reflexiones desde un enfoque de autogestión.” EN: Realidad Económica. Año 9. No. 13. Enero – junio. Ed. Facultad de Economía. UMSNH. México.
- * Pardo Semo, Annie (2000). “Algunos apuntes sobre la formación de investigadores”, En: Encuentro de especialistas en educación superior. Tomo IV: La universidad y sus modos de conocimiento: retos del porvenir. CEIICH-UNAM. México.
- * Porter, Michael (1999). La ventaja competitiva de las naciones. Javier Vergara Editor. Argentina.
- * Sen, Amartya (1997). “Capital humano y capacidad humana”. EN: World Development No. 25. Diciembre.
- * Silva Lira, Iván (2002). Metodología para la elaboración de estrategias del desarrollo local y regional. Ed. ILPES –CEPAL. Chile.
- * Vázquez Barquero, A. (1988). Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo. Ed. Pirámide. Madrid, España.
- * Vázquez Barquero, A. (2000). Desarrollo económico local y descentralización: aproximación a un marco conceptual. Ed. CEPAL-GTZ. Santiago de Chile.
- * Yoguel, Gabriel (2005). “Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas”. EN: Andrés Solari V. – Jorge Martínez A. (compiladores). Desarrollo local, textos cardinales. Ed. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo – Facultad de Economía. México.

El nuevo paradigma de las universidades en la economía del conocimiento: emprendurismo y propiedad intelectual

Dra. Berta Ermila Madrigal Torres³⁹

La Economía del Conocimiento se refiere a la contabilidad y gestión estratégica de la totalidad de elementos de valor percibidos y apropiados por una sociedad. Denota una transición de la producción industrial hacia una creación basada en la ciencia y tecnología, siendo estos los principales motores de las economías en desarrollo. La economía del conocimiento demanda nuevas competencias vinculadas con las necesidades de la sociedad, involucra la capacidad de aprendizaje de las instituciones, el sector productivo y académico, así como la generación de redes interinstitucionales para la solución de problemas y el uso intensivo del conocimiento en el espacio social. Ante esto ¿Cuál es el nuevo rol de las universidades? ¿Cómo contribuyen al capital social y la solución de los problemas de una región? ¿Cuáles son las características de cada universidad (docencia, investigación y/o emprendurismo)?

Al hablar del emprendurismo vinculado con la investigación existen varias corrientes y enfoques, como aquellos que afirma que ser emprendedor es una vocación, el que dice que es un aprendizaje, es una forma de vida entre otros. Lo que es una gran realidad es que organismos internacionales como la ONU, UNESCO, BID, OMS, han sugerido e implementado políticas para fomentar el desarrollo de emprendedores en las universidades e industria y el apoyo del gobierno, además hay apoyos financieros para fomentar el emprendurismo con énfasis en ciencia y tecnología que lleva a generar ciudades del conocimiento. Tal es el caso de Los Estados Unidos, Panamá, India, Europa Italia, Alemania etc. En México se cuentan con más de 100 programas de apoyo al emprendurismo; Fenómeno que las Universidades Mexicanas y el gobierno ha impulsado a partir de los 90's con gran auge en el 2000 con el fomento de incubadoras de base tecnológica, aceleradoras de negocios y programas de apoyo a emprendedores. Andrea Bonacoorsi (2007)⁴⁰ menciona que el emprendurismo es la tercera función de la Universidad. Para desarrollar esta función se requiere identificar cual es la característica principal de cada universidad. ¿Cómo está midiendo el conocimiento que se genera en la misma? ¿Cómo fomenta el emprendurismo? Como innova, registra, comercializa y gestiona su propiedad intelectual?

³⁹ Profesora investigadora, Universidad de Guadalajara Centro Universitario de Ciencias Administrativas.

⁴⁰ Andrea Bonacoorsi Universities and Strategic Knowlwdg Creation (2007)

Se ha preguntado usted ¿Qué hubiera pasado si la Universidad de Harvard logra comprobar que el diseño del sistema operativo de Windows que patentó Bill Gates, lo realizó en las aulas de la Universidad mediante algún curso y/o asesoría de un docente. Las innovaciones, creaciones, adaptaciones fueran propiedad de Harvard ¿sería la Universidad más rica del mundo? y no Bill Gates. Pero, la Universidad ¿tenía la capacidad de emprender, administrar, registrar su propiedad intelectual y defenderla, sobre todo la capacidad de comercialización y venta, la vinculación como la industria como lo realizó Bill Gates?. Este es uno de los múltiples ejemplos que se pueden citar como referencia para ver el papel que juega el emprendurismo y registro de la propiedad intelectual en las Universidades. Este nuevo paradigma de emprendurismo y propiedad industrial no es nuevo en los países como Canadá, Los Estados Unidos, Brasil, Alemania, países Europeos y algunos asiáticos. En México es un fenómeno muy incipiente que se requiere fortalecer y las Universidades son y serán una pieza clave para ello.

El Capital Humano que se genera en las universidades es el primer componente de Capital Intelectual es el resultado de una efectiva administración del Capital Humano y el conocimiento que este genera. Los investigadores que hacen y definen los descubrimientos; proveen de capital humano, intelectual que define la tecnología de la universidad o empresa. El registro del capital humano genera ingreso a la Universidad, además permite la captura de conocimiento al establecer los derechos de propiedad, evolución del conocimiento. Esto a la vez recompensa las invenciones comerciales, hasta que la patente expira, sin embargo después de su expiración sigue un recogimiento de marca. El éxito de las patentes también impacta en la habilidad de la firma para innovar y desarrollar

El emprendurismo y la propiedad intelectual en las universidades se está considerando como uno de los nuevos indicadores no bibliométricos de productividad científica, se toma como referencia el número de empresas que surgen espontáneamente, por iniciativa de los investigadores, alumnos para producir y comercializar algunos descubrimientos científicos generados en universidades o en centros de desarrollo donde tenga presencia la universidad. Se mide la capacidad para el desarrollo de nuevas actividades económicas y empresariales de las citadas instituciones y de su personal investigador. Así como el uso de redes electrónicas en laboratorios de Innovación y desarrollo que miden la capacidad de conexión y uso de dichas redes en la investigación, para conseguir más rápidamente la difusión de conocimientos y

resultados científicos. Casos exitosos donde participan las universidades, gobierno, empresa y centros de investigación se localizan en los países de: Australia, Bélgica, Alemania, Italia, Japón, Corea, Suiza, Estados Unidos, Rusia y Canadá entre otros⁴¹.

Para dar respuesta a este nuevo paradigma se requiere:

Una estructura empresarial, fomentar la cultura emprendedora, el espíritu emprendedor de la universidad que le permita hacer investigación, innovación, difusión, emprender, registrar, patentar y comercializar sus innovaciones. Con una estrategia que nos lleve a fomentar, desarrollar y tener comunidades emprendedoras con amplia vinculación con la industria, gobierno y parques industriales y generación de los que demanda la región.



⁴¹ Henry Etzkowitz, Andrew Webster, Christiane Gebhardt and Branca Regina Cantisano Terra The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm, *Research Policy*, Volume 29, Issue 2, February 2000, Pages 313-330

La Vinculación Universidad Empresa: Problemática y desafíos actuales

Dra. María Luisa Saavedra García⁴²

Resumen

Este trabajo pretende generar conciencia entre la comunidad académica y empresarial acerca de la importancia de vincular los proyectos de investigación con las entidades que se dedican al fomento de las empresas, y con las empresas mismas, con el propósito de dar a conocer los beneficios académicos que se obtendrían, representando también una estrategia para la obtención de financiamiento y apoyo logístico para la realización de proyectos de investigación.

Presentamos una introducción breve, posteriormente exponemos el problema de la vinculación, en otro apartado destacamos cuales son las ventajas y las barreras de la misma, así también nos referimos a las estrategias que permiten cerrar la brecha entre lo que se enseña y lo que demanda el mercado laboral, para posteriormente referirnos a los objetivos que debe perseguir la vinculación y presentar en forma resumida un diagnóstico de la vinculación entre universidad y empresa.



⁴² Docente Investigadora de la Universidad la Salle y Tutora del Programa de Posgrado en Ciencias de la administración UNAM.

Polémica

El desarrollo de las empresas se logra en la medida en que se alcancen los objetivos especificados y en que se considere se puedan fortalecer sus procesos, de manera que puedan ser innovadores, competitivos y reconocidos dentro de su entorno. El capital intelectual es un aspecto fundamental para la sobrevivencia de las organizaciones, lo que sirve para mantener su fuerza competitiva, ya que integra aspectos estructurales de capital (integrado por la organización, relaciones y activos intangibles) y capital humano (conformado de competencia, actitudes y agilidad intelectual).

Uno de los factores para lograr la competitividad de las instituciones, es la interacción entre académicos y empresarios mediante mecanismos de vinculación entre empresas; tanto públicas como privadas, con el aspecto formal de la educación que se propicia en las universidades, las cuales cuentan talento humano y ciencia.

Varios autores⁴³ ha coincidido en señalar la necesidad de construir un puente entre el mundo de la investigación y el sector productivo y esto solo puede darse en el marco de una cooperación efectiva. Los comportamientos de las empresas y de las universidades que se consideran son los siguientes:

Cuadro N° 1. Empresa vs. Universidad

Empresa	Universidad
No asumen los suficientes riesgos de cara a la innovación tecnológica: son conservadoras	Escasa vinculación con las necesidades socioeconómicas del país
Demanda de medidas proteccionistas	Excesiva personificación de las actividades, con una acentuada atomización de medios y proyectos
Tendencia a las operaciones de carácter especulativo que transforman a las empresas en negocios	Debilidad en las actividades y el desarrollo de estudios avanzados
Preferencia por las operaciones a corto plazo y con alta seguridad, lo que orienta a la compra de tecnología del exterior	Aparente priorización de la formación extensiva (concesión de títulos) sobre la formación intensiva
Fuerte individualismo que dificulta el trabajo en equipo.	Crisis de identidad debido a factores como la masificación, devaluación de títulos, etc.

Elaboración propia con base en: ANUIES

⁴³ Martínez Pavez , citado en Moctezuma (1996); Muiño (1996).

En México, la cultura de la vinculación entre empresa y universidad se encuentra en un nivel básico y ésta se da fundamentalmente en tres aspectos:

- a) En áreas de reclutamiento, donde las empresas participan con las universidades con las que tienen algún acuerdo en su bolsa de trabajo, así como en eventos y ferias de reclutamiento, en las que se da prioridad a los estudiantes de tales instituciones por el reconocimiento que tienen éstas y/o sus egresados. Sin embargo, en este punto, las empresas no se han involucrado en el diseño y desarrollo de los planes y programas de estudio de las instituciones que les proveen de personal.
- b) Otro tipo de acercamiento entre empresa y universidad es el que se logra con la participación en la elaboración de casos prácticos. Esto se realiza, básicamente, en las áreas de mercadotecnia y administración de recursos humanos, lo que sirve de apoyo para revisar aspectos académicos, utilizándose de manera confiable pero muy limitada.
- c) Por último, se tiene la vinculación entre empresa y universidad, donde se cuenta con la apertura por parte de las empresas para que los estudiantes realicen prácticas profesionales en las áreas donde los académicos, durante el diseño y desarrollo de los planes y programas de estudio, han determinado que puede ser formativo. De esta manera, los alumnos conocen y desempeñan alguna función de manera básica dentro de la empresa, sin embargo estas prácticas solamente se realizan para integrarse a niveles operativos, en la mayoría de los casos.

Es necesario por lo tanto detectar oportunidades para promover la aplicación del conocimiento y así fortalecer a las empresas y contribuir a encontrar soluciones a su problemática. Ofreciendo los resultados de la investigación en la solución de la misma.

El problema de la Vinculación

A pesar de que en muchos países de Latinoamérica se han desarrollado a lo largo de los años diversos mecanismos y modalidades de integración entre las universidades y las empresas, vincular instituciones tan diferentes como las empresas y las universidades presenta problemas desde la definición conceptual ya que influyen distintos aspectos relativos a la orientación y objetivos de las partes, así como aspectos éticos y de dinámica organizacional (Dos Santos; 1990).

La universidad pretende generar conocimientos y difundirlos con el fin de lograr el mayor impacto posible en la búsqueda del bienestar social. Esta ética implica valores de libertad ya que los investigadores y desarrolladores universitarios siempre han tenido libertad para elegir sus materias de investigación y trabajo.

La empresa, en un contexto capitalista tiene objetivos utilitarios muy claros en la mayoría de los casos, de tal manera que requiere de investigación aplicada con definiciones específicas orientadas a la solución de sus propios problemas. Además sus valores por definición no buscan la difusión sino la apropiación de los resultados.

Existen otros problemas de dinámica organizacional. En general la respuesta y la logística para la firma de un convenio para amparar los trabajos de un proyecto son muy lentos en el caso de los Institutos y los Centros de Investigación de las Universidades. Por esta razón generalmente se prefieren proyectos de larga duración con impacto social y político. La empresa por su parte requiere respuestas rápidas y flexibles que puedan darse a través de una carta de intención sin la necesidad de establecer convenios de colaboración Vega (1997).

No todos los aspectos relacionados con la Vinculación son un problema, Solleiro (1990), menciona que existen motivaciones específicas para que ésta se realice. La universidad ve a la industria como fuente de recursos financieros y pretende hacer contribuciones intelectuales de importancia para la sociedad, en muchos casos a través de las empresas, mientras que la empresa pretende tener acceso a recursos humanos calificados a través de las universidades, tener una ventana abierta hacia la ciencia y la tecnología y en algunos otros casos tener acceso a las instalaciones y equipos universitarios.

Según Waissbluth (1995), el periodo de aprendizaje y de entendimiento mutuo entre las partes debe generar diversos aspectos regulatorios para la operación de los diferentes esquemas de vinculación. Esto requiere de la definición de criterios de evaluación específicos, tanto de la calidad de los trabajos, como de las remuneraciones que recibirán por los mismos los académicos involucrados.

Desde 1990, Solleiro señalaba que uno de los problemas más delicados para la vinculación de la investigación universitaria con el sector productivo es la falta de criterios para evaluar y reconocer académicamente el trabajo de los investigadores orientado a proyectos tecnológicos, cuyos resultados no necesariamente pueden ser publicados. Este problema ha sido permanente y persiste en la actualidad.

Al parecer, hoy todavía no contamos con criterios adecuados para realizar estas evaluaciones. Los Criterios generales para la evaluación del personal académico del Subsistema de la Investigación Científica emitidos por la Coordinación de la Investigación Científica de la UNAM (2003) pueden tener dos lecturas, si se leen considerando una clasificación jerárquica de apartados, conceden una calificación inferior para los productos propios del desarrollo tecnológico respecto a los productos de la publicación de resultados científicos, tanto para investigadores como técnicos académicos. Si se leen sin pensar en la jerarquía de orden ortográfico entre apartados, parece que los criterios conceden igualdad de importancia al hecho de publicar y desarrollar tecnología pero, cuando esto se lleva a la práctica, la sensación entre los académicos es que el desarrollo tecnológico es considerado como inferior.

De cualquier forma, con sus altas y sus bajas, aparentemente hay una, la percepción generalizada de que los beneficios generados de la interacción universidad-empresa son mayores que los problemas.

Por lo expuesto anteriormente, se hace necesario realizar una investigación que permita determinar el alcance de esta vinculación, partiendo desde el acercamiento a las diversas instituciones públicas y privadas que tienen que ver con las empresas.

Ventajas de la vinculación

Haro (2003), ha señalado que en México el factor determinante en la vinculación universidad empresa, no es estrictamente la innovación tecnológica que genera, sino el cambio sustancial en las estrategias y actitudes de un sector productivo que manifiesta una creciente disposición de hacer llegar sus demandas a las instituciones de educación superior, lo cual puede en parte suplir la necesidad en las universidades de obtener fuentes de financiamiento que impulsen la investigación y formación de recursos

humanos, siendo coincidente esto último con Castañeda (1996), quien ha señalado que además a través de la vinculación se puede lograr una difusión más amplia del conocimiento que generan, contribuir a la solución de problemas sociales y económicos, así como incrementar su prestigio y competitividad académica.

Por otro lado también Castañeda (1996), ha señalado que el sector empresarial se beneficia por el acceso a la ciencia que aporte conocimientos que puedan traducirse en innovaciones básicas y un soporte técnico que le permita generar productos de alto contenido tecnológico. En este mismo sentido Muiño (1996), ha señalado que la vinculación es una estrategia que permitirá acelerar la actualización tecnológica de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, con el fin de elevar su capacidad competitiva y los índices de rendimiento de este sector.

Un aspecto que se considera de vital importancia para las Instituciones de educación Superior, es la capacidad que debe tener para adaptarse a los cambios de su entorno y según Martínez (2004), esto sólo será posible a través de la vinculación.

Barreras para la Vinculación

Entre los principales obstáculos que se presentan para una efectiva vinculación tenemos (Castañeda, 1996):

La poca preocupación por generar vinculación, tanto por parte del sector empresarial como por el sector educativo.

La dificultad para establecer una comunicación entre ambas partes debido a la diferencia cultural de las mismas, que pareciera que hablan un idioma distinto.

La diferencia que existe entre los propósitos que animan a las partes, ya que lo que es valioso para el sector educativo, puede no serlo para el sector empresarial.

Los puntos b y c, podrían ser una consecuencia de la brecha que existe entre lo que se observa como formación en la Universidad y lo que requiere la empresa, en este aspecto Candy y Crebert (1991, p. 577), han señalado que la Educación superior produce un estudiante que cuenta con:

Un currículo fijo

Conocimiento de una disciplina de estudio particular, pero con una comprensión amplia de su área de investigación.

Resolución de problemas en un marco teóricamente coherente
Acostumbrado a un salón de clases con instructores e instrucciones
Acostumbrado trabajar para alcanzar objetivos educacionales prefijados
Acostumbrado a recibir recompensas o penalidades por evaluaciones externas
Aplicación de procesos intelectuales abstractos a la solución de problemas
Manipulación de símbolos (variables en juego para la toma de decisiones)
Expresa pensamientos, ideas, opiniones y soluciones en forma escrita
Realiza tareas en forma escrita, donde el proceso es frecuentemente tan importante como el contenido.
Escribe ensayos, reportes e informes, en un período amplio de tiempo.
Investiga o realiza proyectos de largo plazo
Tiene conciencia que es un estudiante en un ambiente de aprendizaje
Competitivo en propio beneficio, persiguiendo metas personales tales como recompensas, acreditación y premios.
Introvertido y aislado en sus hábitos de estudio
Celoso de su investigación personal
Poco desarrollo de técnicas interpersonales
Expectativas de obtener alto sueldo, puestos de alto nivel, acordes con sus calificaciones escolares (Robinson; 2006, p.21)

Por otro lado la empresa, requiere del graduado (Candy y Crebert (1991, p. 577):

Aprendizaje basado en problemas
Conocimiento de un amplio rango de disciplinas, pero con una especialización apropiada y conocimientos y habilidades.
Solución de problemas en la práctica con eficiencia en costos y tiempo.
Trabaja en la oficina o en el campo en los cuales no existe una demarcación clara entre el instructor y el aprendiz
Trabaja sin objetivos educativos prefijados
Utiliza la autocrítica y la autoevaluación y además recibe aprobación o desaprobación externa
Hábil para aplicar procesos de pensamiento crítico o lateral a la solución de problemas
Hábil para usar herramientas disponibles en la industria
Acostumbrado a expresar pensamientos, ideas, opiniones y soluciones oralmente.

Acostumbrado a ser evaluado por su efectividad oral y persuasión
Acostumbrado a realizar resúmenes de reportes escritos y orales en un corto plazo.
Metas orientadas a ganancias de corto plazo
No es conciente de su propio aprendizaje dentro de la organización no obstante aprende informalmente
Competitivo en beneficio del grupo o la organización, persiguiendo metas de la compañía o grupo
Extrovertido y gregario
Comparte los resultados de investigación con los miembros de su equipo
Posee técnicas interpersonales bien desarrolladas
No les interesa los grados académicos y han mencionado que son más importantes los conocimientos técnicos para tener éxito en el trabajo (Robinson; 2006, p. 21).

Es claro que las caracterizaciones que se presentan aquí representan los extremos y raramente se encuentran en su forma pura. Ocampo (1996), opina que en la práctica muchas de estas dimensiones ocurren entre los dos extremos o en combinación, sin embargo las instituciones de educación superior deben conocer debidamente estas diferencias con el fin de adaptar su circula a las necesidades del entorno.

Estrategias para cerrar la brecha entre lo que se enseña en las IES y lo que demanda el mercado laboral

De acuerdo con Watters (2000), la clave se encuentra en generar capacidades genéricas que permitan el aprendizaje a lo largo de toda la vida y provean a los estudiantes capacidades para su desarrollo autónomo.

Estas capacidades genéricas se pueden resumir en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2

1 Capacidades Genéricas definidas por QUT (Teaching and learning plan) Conocimiento/Solución de Problemas

Poseen coherentes y amplios conocimientos teóricos y prácticos al menos en una disciplina

Son hábiles para definir y resolver problemas en al menos una disciplina

Son hábiles para recuperar, evaluar y usar información importante

Son hábiles para utilizar tecnologías simples y avanzadas en su propio aprendizaje

Están preparados para aprender durante toda la vida, intelectualmente desarrollado, reflexivo y crítico de pensamiento creativo

Son hábiles para adaptarse a una cultura desconocida y operar en un medioambiente social y culturalmente diverso.

Poseer efectivas habilidades de comunicación oral y escrita

Ser concientes de sus propias fortalezas y limitaciones

2 Ético/Actitudinal

Posee un sentido de comunidad y responsabilidad profesional

Valora y promueve la verdad, puntualidad, honestidad, lealtad y estándares éticos

Se confía en su habilidad para aprender independientemente e interdependientemente

Deseo continuo de desarrollo intelectual

Estar dispuestos a hacer frente a la ambigüedad e iniciar y participar en el cambio según corresponda

Aprueba la diferencia de género, cultura y costumbres

3 Social/Relacional

Habilidad para trabajar independientemente

Habilidad para jugar un rol cooperativo, productivo como miembro de un equipo o como líder

Aceptar responsabilidades y obligaciones, hace valer sus derechos individuales y respeta el derecho de los demás

Habilidad para participar en la sociedad y contribuir en actividades intelectuales, sociales y culturales a nivel local e internacional.

Hábil para trabajar de manera eficaz y con sensibilidad tanto en su propio país como fuera de él.

Fuente: Elaboración propia con base en: Watters (2000)

Objetivos que debe perseguir la vinculación

Según Resendíz (1998), debe existir una comunicación continua entre universidad y empresa, con los siguientes objetivos:

1. Afinar la currícula de los programas educativos con las capacidades que las empresas requieren de sus profesionales y técnicos.
2. Prever conjuntamente, las necesidades de la empresa y las capacidades que deberán tener los estudiantes para enfrentar el futuro.
3. Intercambiar conocimientos y avances técnicos, aprovechando la ventaja del acceso a la información en tiempo real.
4. Prever las implicaciones de los avances y planear juntos los cambios que deberán hacerse para adaptarse a los mismos.
5. Desarrollar de manera conjunta criterios y métodos de evaluación de conocimientos y habilidades relevantes para fines laborales y académicos.
6. Preparar al estudiante para enfrentar la realidad laboral.
7. Los conocimientos que poseen las universidades y empresas son mutuamente complementarios, los constantes cambios en el entorno hacen necesaria una actualización constante de los cuadros profesionales de las empresas y de los académicos de las universidades, un acuerdo entre ambos entes puede cubrir esta necesidad a bajo costo.
8. Resolver los problemas de las empresas con base en el conocimiento científico y creatividad, de tal manera que sean soluciones que permanezcan y sean efectivas tanto a corto como a largo plazo.

Características de la Vinculación Universidad Empresa

En el año de 1996, Casalet y Casas⁴⁴, realizaron una investigación con el objetivo de explorar las características y vinculación entre la Universidad y la Empresa, desde el punto de vista de las Instituciones de Educación Superior tanto públicas como privadas. Los resultados se resumen a continuación:

Cuadro N° 2. Características de la Vinculación (Estudio Empírico en México)

Características	Resultados
------------------------	-------------------

⁴⁴ Citadas en Hidalgo (1998)

La Vinculación como actividad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - 82% de las IES⁴⁵, realizan actividades de vinculación - 16% de las IES, no realizan actividades de vinculación (desconfianza o falta de información de las empresas, falta de contactos y falta de recursos propios).
Organización Institucional para la vinculación	<ul style="list-style-type: none"> - 54.2%, es administrada por una instancia específica para tal fin (departamento o área de vinculación). - 24.1%, es administrada por la rectoría o dirección general - Otras: Extensión, Intercambio académico, planeación o secretaría académica.
Funciones Institucionales de la Vinculación	<ul style="list-style-type: none"> - Las cinco principales actividades que realizan las IIES son: <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de consenso en el interior de la institución acerca de la necesidad de la vinculación (80.3%). 2. Identificación de las potencialidades de la docencia, la investigación y la extensión para realizar proyectos de vinculación (78.8%). 3. Diagnósticos para determinar las necesidades de los sectores productivos (77.8%) 4. Coordinación de la planeación de la vinculación con la planeación académica (69%). 5. Desarrollo de enlaces de colaboración con otras IES para desarrollar proyectos de vinculación (68.5%).
Marco Legal	<ul style="list-style-type: none"> - No se encuentra claramente definido en la mayoría de las IES
Fuentes de Financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> - El monto de financiamiento proveniente de la vinculación, tanto por parte del sector privado como por parte del gobierno, es muy bajo en general.
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Personas que laboran en unidades de vinculación: 5.6 personas de tiempo completo y 2.1 personas de medio tiempo, en promedio. - 20% de los académicos participan en actividades de vinculación. - La mayoría de los académicos involucrados pertenecen a las áreas de ingeniería y tecnología.
Convenios Interinstitucionales	<ul style="list-style-type: none"> - 58.6% llevan a cabo convenios de colaboración para hacer uso de laboratorios y equipo para atender los proyectos de vinculación.

⁴⁵ Instituciones de Educación Superior.

Modalidades actividades vinculación	y de	<ul style="list-style-type: none"> - En el ámbito de la formación profesional: <ul style="list-style-type: none"> a) La visita a empresas b) Servicio Social c) Prácticas Profesionales - En el ámbito de fortalecimiento a la docencia e investigación <ul style="list-style-type: none"> a) Acceso a la infraestructura de la institución por parte de la empresa b) Elaboración de tesis o proyectos que plantean problemas de las empresas y soluciones a los mismos c) Acceso a la infraestructura de la empresa por parte de la institución. - En el ámbito de la investigación y desarrollo tecnológico <ul style="list-style-type: none"> a) Servicios de asesoramiento b) Servicios de asistencia técnica c) Servicios de consultoría d) Servicios de información y documentación e) Proyectos de investigación conjunta - En el ámbito de la extensión: <ul style="list-style-type: none"> a) Educación continua b) Ferias y exposiciones c) Foros
Estructura vinculación	para la	<p>Formas organizativas que las instituciones han creado como resultado de la vinculación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es bastante baja sin embargo destacan: <ul style="list-style-type: none"> a) Incubadoras de empresas b) Fundaciones y centros de competitividad c) Compañías Star-up⁴⁶ d) Compañías Spin Off⁴⁷
Proyectos de vinculación		<ul style="list-style-type: none"> - No de proyectos 4,831 - Predominio de empresas del sector servicios - Predominio de empresas pequeñas y medianas
Obstáculos vinculación	para la	<ul style="list-style-type: none"> - Para las Universidades públicas y los institutos de investigación públicos y privados, los principales fueron:

⁴⁶ Son compañías que tienen un alto potencial de crecimiento en los primeros años, pero no permanecen mucho tiempo en el mercado.

⁴⁷ Así se denominan las iniciativas empresariales nacidas a partir de una idea generada en otra organización ya existente, que las acoge para su desarrollo.

- a) Falta de estímulo y reconocimiento para la vinculación
- b) Falta de recursos económicos

Agregando a estos los institutos tecnológicos:

- c) Falta de infraestructura para el desarrollo de investigación

- **Para las empresas, los principales fueron:**

- a) Desconocimiento de los beneficios de la vinculación
- b) Falta de recursos económicos y/o estímulos
- c) La incertidumbre que implican los proyectos de vinculación

Obstáculos de carácter general:

- a) Falta de apoyo gubernamental
- b) Falta de coordinación en los apoyos gubernamentales
- c) Divergencia en torno a los tiempos del proyecto
- d) Incompatibilidad entre la oferta y demanda de servicios
- e) Falta de comunicación entre ambas partes

Beneficios para la vinculación

- Universidades Públicas:
 - a) Oportunidad de mayor desarrollo profesional
 - b) Enriquecimiento de la docencia e investigación
 - c) Generación de nuevas fuentes de financiamiento
 - d) Mejoramiento de la imagen de la institución en la comunidad
- Las Universidades Privadas:
 - a) Mayor aceptación de egresados en el mercado de trabajo
 - b) Mayor pertinencia social de la institución
 - c) Fortalecimiento de la docencia e investigación

Beneficios para las empresas, desde el punto de vista de las IES:

- a) Colaboración en la solución de un problema de la empresa
- b) Posibilidad de aumentar utilidades, reducir costos y aumentar ventas.

Factores de éxito de la vinculación Para las IES Públicas fueron:

- a) La fortaleza académica de la institución
- b) La disponibilidad de financiamientos para desarrollar proyectos
- c) La valoración de la Ciencia y la Tecnología como elementos indispensables para el desarrollo.
- d) Gestión adecuada

- e) Generación de cultura innovadora en la empresa

Para las IES privadas fueron:

- a) Generación de empresas con cultura innovadora
- b) Fortaleza académica de la institución
- c) Disponibilidad de financiamiento para desarrollar proyectos

Fuente: Elaborado con base en: Hidalgo (1998)

Como podemos observar en el cuadro 2, Más del 80% de las IES, realizan actividades de vinculación, sin que necesariamente esto signifique que exista intervención en la solución de los problemas de las empresas, pues sabemos que en la mayoría de los casos lo que se ha realizado son mayormente diagnósticos para determinar las necesidades de los sectores productivos. De otro lado también podemos ver que las modalidades de actividades de vinculación que predominan son las del ámbito de la formación profesional: Visita a empresas, Servicio Social y Prácticas Profesionales.

Un aspecto importante a resaltar es que las empresas consideran como obstáculo de la vinculación la incertidumbre que implica echar andar un proyecto de vinculación. Lo anterior estaría indicando la desconfianza que existe por parte del sector empresarial hacia las universidades.

Conclusiones

El desafío de la Universidad actual es refrendar su compromiso con la sociedad en primer lugar preparando los recursos humanos que la misma necesita, para esto es necesario cerrar la brecha entre que se enseña en las Universidades y lo que demanda el mercado laboral, estableciendo un constante monitoreo de la evolución de las empresas y ajustando constantemente la currícula de estudios como una respuesta a esas necesidades. Cuando las instituciones de educación superior hayan demostrado entonces que son capaces de generar el capital humano idóneo y capaces de enfrentar la realidad, las empresas tendrán menos desconfianza y habrá mayor probabilidad de establecer la vinculación vía proyectos empresariales.

Bibliografía

- Candy, P.C. y Crebert, R.G. (1991). Ivory Tower to Concrete Jungla: To difficult Transition from the Academy to the Workplace as Learning Environments. *Journal Of Higher Education*, Vol. 62, N° 5, pp. 570-592.
- Castañeda Santibáñez Margarita (1996). La universidad y su vinculación con el sector productivo. *Revista: Educación Superior*. México: ANUIES, No 97, Enero-Marzo.
- Dos Santos S., A., (1990), Evolución institucional de la vinculación de la universidad con el sector productivo, *Vinculación Universidad Sector Productivo*, Centro Universitario de Desarrollo CINDA, Santiago de Chile, pp.193-234.
- Haro Ruiz Luis Arturo (2003). Vinculación con los sectores Educativo, Social y Productivo. CECU: UNAM. En las memorias del Seminario de Diagnósticos Locales.
- Hidalgo Ramírez Jesús (1998). Reseña: Un diagnóstico sobre la Vinculación Universidad-Empresa CONACYT Anuies. México: Anuies. *Revista Educación Superior*, N° 107, Julio-Septiembre.
- Martínez Rizo Felipe (2004). Los nueve retos de la Educación Superior. ANUIES: Biblioteca de educación Superior. Serie: Investigaciones.
- Moctezuma Hernández, Patricia (1996). Universidad sector productivo nuevas formas de vinculación, parques tecnológicos e incubadoras, CINDA, Santiago de Chile. *Revista Educación Superior*. México: ANUIES, No 97, Enero Marzo.
- Muiño Kielman Juan (1996). La Transferencia de Tecnología en la Pequeña y mediana Empresa en Alemania. *Revista Educación Superior*. México: ANUIES, No 99, Julio septiembre.

- Ocampo Londoño Alfonso (1996). La Empresa y la Universidad cambios para el Siglo XXI. NUIES. Revista Educación Superior, N° 98. Abril Junio.
- Reséndiz Núñez Daniel (1998). La Vinculación de Universidades y Empresas: un asunto de interés público y privado. Revista Educación Superior, ANUIES, N° 106, Abril-Junio.
- Robinson Shane J. (2006). Graduate's and Employers' Perceptions of entry-level employability skills needed by agriculture, food and natural resource graduates. Dissertation, doctor of Philosophy. University of Missouri- Columbia.
- Solleiro J.L, (1990a), Gestión de la Vinculación Universidad -Sector Productivo, Vinculación Universidad Sector Productivo, Centro Universitario de Desarrollo CINDA, Santiago de Chile, pp.167-192.
- Vega L.R, Vega E., (1997), Un eslabón perdido en el proceso de incorporación de soluciones tecnológicas en la micro y pequeña empresa mexicana: la empresa virtual de desarrollo tecnológico, Memorias del VII Seminario Latinoamericano de Gestión Tecnológica, Tomo III, pp. 2573-2584, La Habana Cuba.
- Waissbluth M., (1995), Regulación Académica de la Vinculación, Vinculación Universidad Sector Productivo, Centro Universitario de Desarrollo CINDA, Santiago de Chile, pp151-163.
- Watters, James J. (2000). Pitfalls in the development of generic attributes in undergraduate students. In Appleton, K. and MacPherson, C. and Orr, D., Eds. Proceedings Lifelong Learning Conference: Inaugural International Lifelong Learning Conference, Yeppoon., pages pp. 88-94, Yeppoon, Central Queensland, Australia.

La profesionalización del responsable de los recursos humanos: caso profesionales que laboran en las PYMES de la zmg

Dra. Berta Ermila Madrigal Torres⁴⁸

Mtro. Raúl Flores Carrillo⁴⁹

Mtra. Rosalba Madrigal Torres⁵⁰

Resumen

La presente investigación es parte de una variable de la línea de investigación denominado “Administración del Capital Humano en las organizaciones”, que se desarrolla en la Universidad de Guadalajara en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA). Este trabajo brinda elementos que describen de forma general el perfil actual que tienen los encargados de recursos humanos en las pymes⁵¹. El impacto en su motivación y productividad, así como en la función de selección de personal, sus expectativas y movilidad en el sector. Por lo tanto, las preguntas de investigación son: ¿Cuál es el perfil del encargado o responsable de reclutar y seleccionar personal en la pyme? ¿Qué habilidades y capacidades debe tener? ¿Cuál es el desempeño actual de este profesional? ¿Cuál es su formación? ¿Cuál es la movilidad del personal en el área de Recursos Humanos? ¿Qué relación tiene el contrato psicológico con profesional de Recursos humanos?

Para contestar las preguntas de investigación se realizó un estudio no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, la muestra fueron los responsables del área de recursos humanos de 83 empresas adscritas a la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México.

Se sugiere, que el empresario y profesionales de la disciplina pongan especial atención a esta área y desarrollen programas para incrementar su capital humano, talento y capacidad de quien realiza la función de administrador de recursos humanos. El estudio reflejó que más del 50 por ciento de los responsables de personal, tienen una formación profesional diferente al perfil que demanda este puesto. Así mismo, se identifica una alta rotación y sus expectativas no satisfechas. Aspecto que releja la ausencia del compromiso en la empresa. Razón que los limita para establecer un contrato psicológico en el desempeño de su función y los trabajadores que selecciona.

Palabras clave: Recursos Humanos, Selección de Personal, Contrato Psicológico, Habilidades, capacidades, Perfil.

⁴⁸ Profesora Investigadora Departamento de Administración, CUCEA, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Centro de Innovación y desarrollo de la Pyme. Email: madrigal@ucea.udg.mx

⁴⁹ Profesor investigador Departamento de Ciencias Básicas Centro Universitario de Ciencias de la Salud,

⁵⁰ Profesora investigadora. Departamento de Letras, Centro Universitario de Ciencias Sociales

⁵¹ Pequeña y mediana empresa

El profesional del área recursos humanos

Arias Galicia (1979), describe la función de recursos humanos “es aplicar el proceso administrativo al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país” Arias Galicia, es de los teóricos clásicos, que habla y describe la administración de personal con un sentido visionario, humanista, sobre todo, engloba el desarrollo del talento humano en la organización.

En cambio, Mora (1996:74), refiere que es la disciplina encargada de organizar a los trabajadores y a las personas que laboran en una empresa. La define como el conjunto de previsiones, medios y ejecutorias que orientan a procurar justicia y armonía en los ámbitos de trabajo, además menciona, como lograr la eficacia interna en cualquier tipo de organización.

El administrador de recursos humanos

En el proceso de ingreso a una organización o empresa, con el primer profesional que tiene contacto el aspirante es con el responsable de recursos humanos en la fase de selección de personal. Este, además de ser el gestor del talento humano en la organización, tiene que realizar un eficiente programa de administración del recurso humano; siguiendo el proceso lógico operativo de la función de recursos humanos. El cual se puede apreciar en el cuadro uno. Pero, en las teorías de la administración del recurso y capital humano el responsable debe estar motivado, integrado, y ampliamente identificado con la empresa. Para que este pueda transmitir esta motivación, ideología y establecer el contrato psicológico que identifique a los nuevos miembros de la empresa con sus objetivos y los de ellos.

¿Qué sucede, cuando la función lógico operativa de este proceso no se cumple?

¿Cómo impacta a la organización?

¿Cuántos responsables de esta función, han establecido un contrato psicológico con la empresa y cómo lo transmiten a los trabajadores que están o van a seleccionar?

Estas son algunas preguntas que debe plantearse el responsable de recursos humanos para desarrollar eficientemente su trabajo.

Tabla 1. Función lógico operativa del área de recursos humanos

	Función	Variable 1	Variable 2
RECURSOS HUMANOS	Vacante	Obrero Oficina Directivo	Empleo Empleado Bolsa de trabajo
	Reclutamiento	Interno Externo	Agencia Aplicación Competencias
	Selección	Selección de personal	Evaluación de Antecedentes laborales Contrato psicológico
	Inducción	Al puesto A la institución	Destreza Habilidad
	Contratación	Contrato de trabajo Contrato colectivo Contrato psicológico	Por hora Selección de personal Confianza Ingreso
	Adiestramiento	Formación entrenamiento Adiestramiento personal	Aptitud
	Capacitación	Para el trabajo Para la vida	Aprendizaje Asesor Instrucción
	Desarrollo	Planificación de carrera	Desarrollo Técnico Desarrollo humano
	Formación	Conocimientos Habilidades	Asertividad
	Evaluación	Evaluación de personas Evaluación de puestos Evaluación del desempeño	Calificación de meritos Examen
	Relaciones	Relaciones laborales Relaciones sindicales Relaciones interpersonales Relaciones sociales	Relaciones culturales Apoyo social Beneficios sociales Acoso sexual
	Rotación y movilidad	Rotación de personal Movilidad de personal Movilidad de puestos	Aceptación Agrupación Acuerdo
	Sistema escalafón ario	Escalafón de puestos Escalafón de funciones	Afiliación Ascenso
	Sistema de salarios	Tabulador Crédito Desempeño	Asignación Bono Aumento salarial Apoyo Bonificación
	Salarios	Salario Salario mensual Salario por hora Salario por contrato	Salario por servicios Aumento salarial Autoliquidación Compensación
	Suspensión	Suspensión de labores Suspensión de trabajos Rescisión Jubilación Despido Recolocación Rotación interna	Ausentismo Acumulación Antigüedad Ausencia Depresión Incapacidad Ineptitud Indisciplina Liquidación
	Auditoría	Auditoría de personal Auditoría de talentos	Base de datos Dato

	Auditoria de intangibles Auditoria de capital humano	
Procesos intrapersonales	Motivación Satisfacción Igualdad de oportunidades	Animo Angustia Test de angustia

Fuente: Elaboración y diseño de Madrigal y Camarena, (2006).

Por lo tanto, el seleccionar personal conforme al puesto indicado, es vital para la empresa, esto permitirá contar con personas comprometidas tanto legalmente como psicológicamente, que sean capaces de identificarse con la ideología de la empresa. Por lo cual, el responsable de hacer esta función debe de contar con habilidades, competencias y rasgos personales que le orienten y lleven a realizar una eficiente gestión del recurso humano. Pero, ¿Qué sucede cuando el responsable de esta función tiene una alta movilidad en el sector y su formación y preparación, no cuenta con los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto? Es difícil transmitir una ideología que no comparte, que no es parte de tu vida. ¿Cómo establecer relaciones interpersonales exitosas, si su formación profesional no se lo permite desarrollarlas? Es por ello, que el profesional de recursos humanos debe de contar con un perfil mínimo indispensable para desempeñar eficientemente esta función. Ver tabla dos, donde se puede identificar las características, habilidades, capacidades que un profesional en el área de recursos humanos debe desarrollar y adquirir, ya sea mediante los procesos de capacitación y entrenamiento o en su fase de formación profesional.

Tabla 2 construyendo el perfil del administrador de recursos humanos

Habilidades Técnicas	habilidades Cognoscitivas	Habilidades Interpersonales	Habilidades Sociales
Conocimiento de negocios Administración Contabilidad Cultura organizacional Uso de información y análisis de datos Conocimiento de la estrategia del negocio Organización de eventos y Procesos de intercambio de conocimientos Planeación a mediano y largo	Pensamiento analítico Crítico Capacidad de aprender Capacidad para solucionar problemas Habilidades directivas Creador de entornos de sociabilidad Ambiente de entusiasmo y compromiso Orientación hacia la satisfacción del cliente Velocidad Implementación Innovación Integración	Comunicación Trabajo en equipo Creatividad Inteligencia emocional Motivación personal Toma de decisiones Líder –guía Administración del tiempo y de la vida Administración del cambio Liderazgo negociador Manejo del conflicto	

plazo		Asertividad	
-------	--	-------------	--

Fuente: Adaptado y modificado de: Liquidano Rodríguez, (2006).

Hemos diseñado el perfil del administrador con cuatro habilidades que debe desarrollar el responsable de recursos ya que la Habilidad, es la astucia o pericia, e inteligencia para manejar un asunto o para tratar con las personas, Madrigal (2002), en cambio la competencia, es una característica subyacente de un individuo, casualmente relacionado con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación determinado. Alles, (2006). Por lo tanto la habilidades las puede desarrollar y redescubrir lo cual lo llevará a contar con las competencias necesarias para que el individuo sea competitivo.

Las habilidades técnicas implican tener conocimiento y dominio de las técnicas administrativas, así como de las herramientas de apoyo para la gestión del recurso y capital humano. Las habilidades interpersonales le darán elementos para la relación con los trabajadores así como con los directivos

Además del dominio de habilidades y competencias, el responsable de recursos humano deberá contar con ciertos rasgos personales características demográficas que demanda el puesto, de acuerdo como lo menciona Carmen Liquidano 2006 como son:

Tabla 3. Rasgos y características demográficas del administrador de RR.HH.

Características Demográficas	Rasgos personales
Genero Edad del ARH Escolaridad Experiencia en el Puesto Antigüedad en la empresa Antigüedad en el puesto Formación profesional Capacitación Disciplina	Flexibilidad Se adapta Toma de decisiones Dinámico Visionario Auto confianza Competente Valores humanos Paciente Preciso y firme en sus decisiones Humano Visionario

Fuente: Adaptado de: Liquidano Rodríguez, (2006).

Roles del responsable de recursos humanos

Los cambios vertiginosos en los negocios, asociaciones y organizaciones, así como, los procesos de globalización y mundialización que viven las naciones. Fenómenos que se manifiestan mediante convenios, tratados, acuerdos trilaterales, asociaciones, integraciones de redes de cooperación, clousters entre otros. Lleva consigo que el rol tradicional de recursos humanos cambie de acuerdo como lo menciona Dave (2006):

Los roles desempeñados por los profesionales de RR.HH, son en realidad, múltiples, no únicos. Los profesionales de RR.HH. deben cumplir con roles tanto operativos como estratégico: debe ser tanto policías como socios: Deben asumir responsabilidades por objetivos tanto cualitativos como cuantitativos, a corto y largo plazo. Para que los profesionales de RR.HH. aporten valor a la empresas cada vez más complejas, deben cumplir roles cada vez, más complejos, y, a veces, incluso paradójicos.

Así mismo Dave, presenta un modelo múltiple de los roles que debe desempeñar el administrador de recursos humanos de acuerdo a las necesidades del entorno y el medio donde se desempeña este profesional. Ver tabla cuatro.

Tabla 4. Redefiniendo los roles del Administrador de Recursos Humanos

Rol/célula	Aporte /resultado	Metáfora	Actividad
Administrador de recursos humanos estratégicos	Ejecutar estrategia	Socio estratégico	Alinear la estrategia de RR.HH. en los negocios, Diagnóstico Organizacional
Administrador de la infraestructura de la firma	Construir una infraestructura eficiente	Experto administrativo	Reingeniería de los procedimientos de la organización “servicios compartidos”
Administrador de la construcción de empleados	Incrementar el compromiso del empleado y su capacidad	Adalid de los empleados	Escuchar y responder a los empleados. “Aportar recursos a los empleados”
Administrador de la transformación y el cambio	Crear una organización renovadora	Agente de cambio	Administrador de la transformación y el cambio. “asegurar que exista la capacidad de cambiar”
Administrador del capital humano	Crear capital humano	Desarrollador de capital humano	Administrar las habilidades y capacidades del capital humano. Asegurar el crecimiento y desarrollo del personal”

Fuente: Adaptada de Dave (2006), Recursos Humanos Champions.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, las variables que conforman el perfil de un administrador de personal es la combinación de competencias, rasgos personales y

demográficos que lo distinguen de otro profesional. Ya que en el primer caso las habilidades y competencias interpersonales predominan.

La importancia de la función de Seleccionar personal

La primer y principal tarea del área de recursos humanos es seleccionar y contratar los recursos humanos que tenga las capacidades humanas requeridas para el puesto y la organización. Por lo tanto, es en esta etapa de selección y contratación de personal en la cual el responsable debe establecer los elementos para que se de el contrato psicológico con el nuevo trabajador. Así, como desarrollar las habilidades capacidades y aptitudes de cada uno de los colaboradores e integrantes de la empresa.

El contrato psicológico en el proceso de Selección de personal

El contrato psicológico, juega un papel muy importante en las organizaciones, porque es un mecanismo de transmitir un compromiso con el trabajador y la empresa y viceversa. En relación a la conceptualización, su origen puede situarse en el año de 1960, por Argyris, (1960:37) en su obra “*Understanding Organizational Behavior*”. Utiliza el término “contrato de trabajo psicológico” (*Psychological Work Contract*) para referirse a las condiciones que caracterizan las relaciones entre los empleados y los capataces.

En sus primeros inicios, la función del contrato psicológico, era la de identificar si los capataces o supervisores respetaban y garantizaban las normas de cultura informal de los trabajadores, referidas en métodos relajados de supervisión, salarios adecuados, un trabajo seguro si se mantenía una alta productividad y un menor número de huelgas.

A pesar de que Argyris tuvo un acercamiento al concepto, quien lo define es Levinson, et. al. (1962:38) en una obra titulada: “*Men, Management and Mental Health*”, describen al “contrato psicológico” como un contrato no escrito que integra las expectativas mutuas entre la organización y el empleado; se utiliza para ilustrar las expectativas de carácter implícito, entre las partes y que no se dan de manera verbal, y por lo general antecede a la firma del contrato formal entre empleador y empleado”, es decir: Es el conjunto de expectativas mutuas que cuenta con una cualidad inherente de obligaciones entre las partes así como el sistema de recompensas asociado a ellas.

También Davis y Newstrom (1999), en su libro *comportamiento humano en el trabajo*, lo determinan como “contrato psicológico y económico”, los empleados son parte de una organización y establecen un “contrato psicológico” que por lo general es con características de “no escrito”, con base a un acuerdo en relación a un trabajo, se le anexa una aportación “económica”, “el contrato psicológico define las condiciones del involucramiento psicológico, (tanto contribuciones como expectativas) de cada empleado en el sistema social”.

Así mismo, el contrato psicológico, plantea que los empleados acuerdan en empeñar cierto grado de lealtad, creatividad y esfuerzo adicional, a cambio, de lo que espera del sistema, mas que retribuciones económicas, el empleado espera seguridad en el empleo, trato justo, relaciones satisfactorias de sus compañeros de trabajo y el apoyo de la organización que coadyuve al desempeño y cumplimiento de sus expectativas de desarrollo Alcover (2002).

Para Flores Carrillo (2006), el contrato psicológico es: “el concepto que se emplea en el contrato de trabajo, constituye el proceso dinámico y cambiante, que implica la negociación de un acuerdo entre el empleador de personal y empleado, con el objeto de obtener un intercambio de expectativas por ambas partes; (creencias) a cumplir en un futuro inmediato o mediato, reguladas por intereses afines a cada propuesta en común, con el propósito general de obtener una interacción garantizada de las partes, siendo expedita, por escrito, y bajo el marco jurídico-legal normativo de ley”.

El responsable de recursos humanos y el contrato psicológico

El profesional de recursos humanos debe conocer el alcance y beneficio, tanto para el trabajador como para la empresa del contrato psicológico, para que sea capaz de implementarlo desde el inicio del proceso de selección y contratación del personal. Es en ese momento cuando se deben de plantear las expectativas reciprocas, presentes y futuras. La dialéctica del ser humano es cambiante, por las condiciones laborales, expectativas no cumplidas. Por lo cual es necesario establecer comunicación constante con el trabajador y el responsable de personal. Mecanismo que refuerza el contrato psicológico.

En ese sentido, el primer profesional que esta obligado a cumplir el contrato psicológico es el encargado de selección y contratación de personal o en su defecto el

responsable de personal. El que contrata al personal debe de identificar a cada empleado y conocer su contexto, es decir, su, raza, origen, cambios de residencia en su vida de formación y laboral, características familiares, como número de hijos, colonia donde ha residido o reside, entre otras cosas, y esto ponderarlo a las características del puesto y de la empresa. Esta función es vital para la organización y para el nuevo trabajador, ya que se debe de identificar si el trabajador reúne el perfil del puesto que demanda la empresa.

Metodología

La investigación que se realizó consistió en un estudio no experimental⁵², transversal⁵³ de tipo descriptivo, explicativo y correlacional, ya que se recolectan los datos en un momento único, con el objeto de describir, explicar y analizar su correlación e incidencia en el conjunto de las variables. Los instrumentos de investigación fueron diseñados con un escalamiento tipo Likert, para obtener puntuaciones y realizar el análisis e interpretación de los datos: El instrumento cuenta con 41 preguntas que comprende cinco variables de análisis. Aspectos motivacionales, alcance administrativo del área de recursos humanos, habilidades y capacidades, expectativas del trabajador entre otras⁵⁴.

En este caso, solo se presentan tres variables de un instrumento de investigación aplicado a responsables de selección. Su perfil, experiencia laboral en el puesto, nivel de escolaridad, área de formación y nivel de satisfacción en el puesto. Metodología, los cuestionarios se aplicaron a los responsables de personal después de una sesión de capacitación. En este caso el tema fue, el Contrato Psicológico y su importancia para su implementación.

El instrumento de investigación se diseño con un escalamiento tipo Likert, desarrollado por Rensis Likert a principios de los treinta, comprende una serie de ítem que se redactan usualmente con afirmaciones o juicios, en este caso se redactaron como preguntas, ante las cuales se solicito a los responsable de personal que respondieran eligiendo uno de los cinco puntos de la escala.

Para la interpretación de resultados. Se realizaron puntajes finales por sujeto, donde se procedió a calcular el promedio de cada uno, y obtuvimos un promedio global de 2.09.

⁵² Ya que es un estudio que se manejó sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

⁵³ (recolección de datos realizada en un solo momento y en un tiempo único).

Para la pregunta número 22, ¿En el transcurso del año, en mi empresa se han presentado renuncias antes de que el trabajador cumpla dos años?, nos proporciona el promedio de 2.4 en el total de las respuestas.

Análisis de resultados El profesional de Recursos humanos

Ante los nuevos retos, habilidades y capacidades que demanda el profesional del RR-HH en el contexto que se desenvuelve, tendrá que desarrollar las nuevas capacidades que le demanda el futuro de acuerdo como lo establece Dave, las cuales son: dominio del negocio, credibilidad personal, control de los recursos humanos, dominio del cambio y los procesos. Ante estos desafíos nos preguntamos ¿El profesional de RR.HH que labora en las pymes reúne el perfil que demanda el entorno? La investigación de campo nos arroja los siguientes resultados:

La formación del profesional

En lo relacionado a la formación profesional de los responsables de personal, se encontró un grupo multidisciplinario de los estudios que realizaron; pero debemos hacer hincapié que en su desempeño laboral, su función es administración de recursos humanos (ver la tabla cinco).

Trabajo social	1
Turismo	1
No concluida comercio internacional	1
Agronomía	1
No contesto	17
	83
Derecho	2
Biología	2
Comercio	2
Comercio internacional	1
Comunicación	1
Contable administrativo	1
Economía	1
Educación preescolar	1
Ingeniero industrial	2
Diseño	1
Programador	1
Recursos humanos	1
Relaciones industriales	1

Tabla 5 Antecedentes escolares del profesional de recursos humanos
Fuente. Investigación de campo 2006

En la función de los recursos humanos, así como, en el proceso de reclutar y seleccionar personal existen carreras afines (área de ciencias administrativas y ciencias de la conducta). ¿Realizan de manera adecuada la función?, ¿Cubren con el perfil que demanda el puesto? ¿Existe el respecto ético y académico de las profesiones? ¿Es permisible este “collage” de profesionales? Se han preocupado por desarrollar las capacidades y habilidades que demanda el perfil del puesto?

En los resultados de la investigación se identificaron 22 diferentes profesiones. Se constata que: 19 cursaron la carrera de contaduría pública; en segundo lugar 14 estudiaron psicología y en tercer lugar ocho son licenciados en administración de empresas; representan el 50 por ciento de los entrevistados. Sin embargo, el otro 50 por ciento representan una variedad diversa entre en su formación profesional y el puesto que desempeñan; ¡imagine usted!, el capital humano de cada uno de estos profesionistas. ¿Sus habilidades, competencias y capacidades están orientadas a desempeñar eficientemente la administración de recursos humanos?

Otro aspecto crítico es la movilidad y antigüedad tanto en la empresa como en el puesto del profesional responsable de los recursos humanos del universo de la investigación. En promedio el 79 por ciento de los entrevistados tiene menos de cuatro años en la empresa. En este caso se están sumando el catorce por ciento que no contesto. (ver tabla seis).

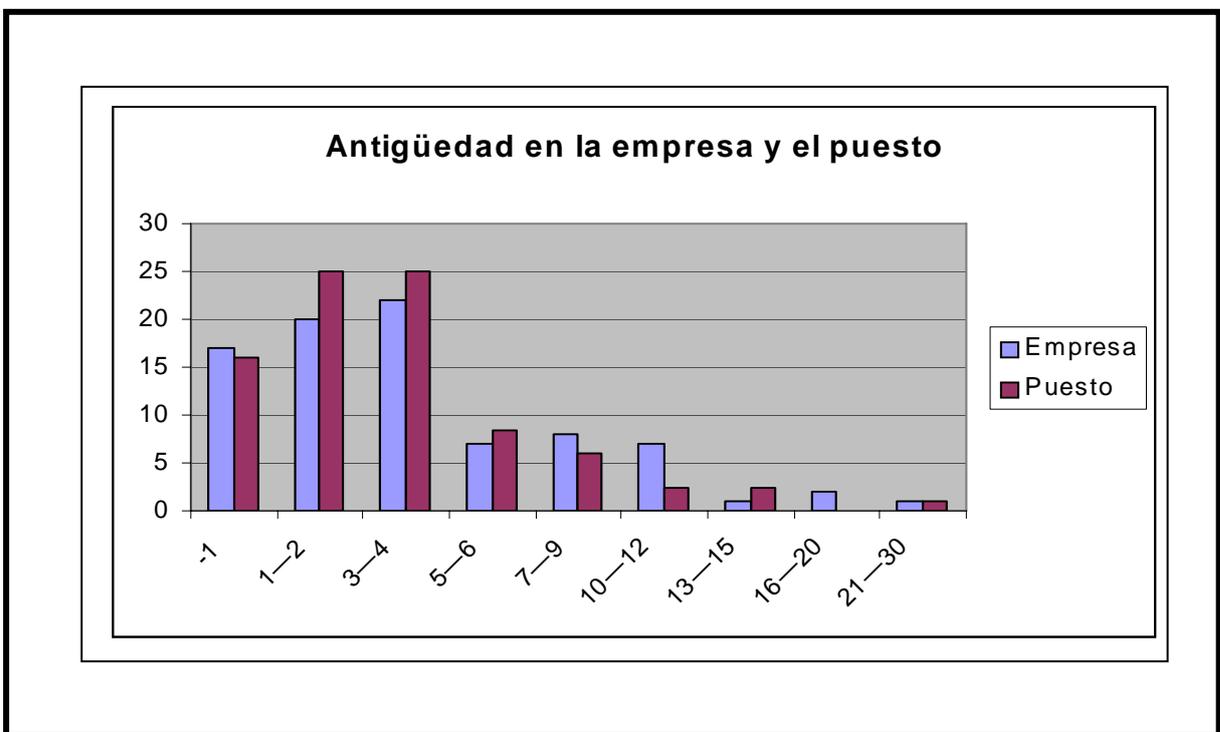
Tabla 6. Antigüedad del personal en la empresa

Intervalo de tiempo (años)	Antigüedad en la empresa %	Antigüedad en el puesto %
-1	17	16
1—2	20	25
3—4	22	25
5—6	7	8.43
7—9	8	6
10—12	7	2.40
13—15	1	2.40
16—20	2	0
21—30	1	1
no contesto	15	13

Fuente: Investigación de campo 2005.

El personal que labora en las empresas no permanece por más de cinco años en una misma empresa. La alta rotación de una empresa a otra y movilidad de puesto no coadyuva para que el personal se identifique y se sienta arraigado dentro de ella, además, de ser el primer contacto con el nuevo personal de ingreso a la empresa.

Lo más crítico es la antigüedad en el puesto, en promedio es superior a la antigüedad en la empresa; factor que indica la rotación de una empresa a otra. ¿En que momento pueden los responsables, establecer un adecuado contrato psicológico si ellos mismos están rotando de empresa a empresa? La antigüedad en la empresa y puesto se puede apreciar en el gráfico uno.



Fuente: Investigación de campo 2005.

De igual manera en la gráfica uno se puede apreciar que el 66% la antigüedad en el puesto de la persona que contrata tiene menos de cuatro años en la empresa, y si identificamos solo el primer indicador: el 15 % de las personas que se dedican a reclutar y seleccionar el personal tienen menos de un año en la empresa. ¿Cómo puede este profesional, desempeñar eficientemente su trabajo? Con la inestabilidad que implica moverse de una empresa a otra.

Estos datos, así como el resultado de la tabla anterior, refuerza el planteamiento de nuestra investigación, respecto a la empatía recíproca que debería generarse al aplicar

el contrato psicológico en el proceso de contratación del personal en el momento en que se trata de establecer una relación laboral duradera en la empresa.

Arechavala y Madrigal (1999), realizaron una investigación centrada en los diversos factores motivacionales de los trabajadores de la Industria del Calzado en Jalisco y su relación con la productividad y con un elevado índice de rotación de personal, retoman planteamientos teóricos de Rosenzweig, Mayo, y Herzberg sobre la motivación; encontraron que la edad promedio fue de 33 años, respecto al género: 72 % masculinos y 28% femenino; el promedio de laborar en las empresas fue de 4 años; mientras que el promedio de laborar en el sector del calzado era de 15 años. Identificaron las causas de la rotación del personal: en primer lugar más dinero, en segundo la superación personal y en tercero a los trabajos. Concluyen con una serie de recomendaciones en función de reformular el contrato psicológico entre trabajadores y empresarios.

Nueve años después, en esta investigación encontramos indicadores similares en relación a la movilidad de personal y sus aspectos motivaciones de los trabajadores. Lo cual nos lleva a tener más elementos para hacer un llamado de atención a quien se encarga del elemento humano en la empresa y determinar políticas que estabilicen al personal, así como su seguridad laboral y con ello mejorar la productividad de la empresa.

Formación profesional

De acuerdo al nivel de escolaridad, se encontró un margen de niveles escolares. Desde maestría hasta secundaria. Imagine usted, todos tienen el mismo nivel de responsabilidad cómo desarrollan las mismas funciones.

Tabla 7. Escolaridad

Escolaridad del Responsable de Recursos Humanos	
No.	Nivel de estudios
1	Maestría
58	Licenciatura
10	Preparatoria
5	Secundaria
2	Técnico profesional
1	Licenciatura no concluida
1	Estudiante Licenciatura
5	No Contesto
83	

Fuente: Investigación de campo 2005.

En la tabla anterior, se puede apreciar que el 69% que reclutan y seleccionan personal en las empresas tienen un nivel de escolaridad de licenciatura, porcentaje no muy alto, en cuestión de tratar de cubrir un perfil profesional a nivel de licenciatura. Lo que llama la atención es que las personas de nivel preparatoria (12%), y el resto de la muestra, han desarrollado habilidades en esta actividad profesional. Representa un foco rojo, en el sentido no solo de la ética profesional, sino de la eficiencia y la calidad con que se recluta el personal.

En lo que respecta a la relación de género, el 53 por ciento son hombres y el 47 por ciento mujeres. El promedio de edad es 33 años, este fenómeno se torna crítico por el promedio en el puesto y en el sector que se ubica en 2 años 10 meses.

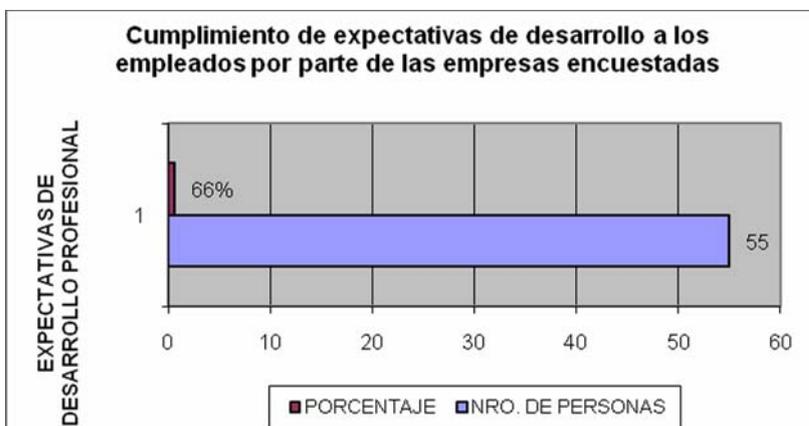
Expectativas de desarrollo

Al plantear las expectativas de desarrollo a los responsables de personal. El acordar el cumplimiento de expectativas de manera recíproca entre el contratador y candidato al momento de la contratación, provoca la implicación del contrato psicológico. Ya que las condiciones que proporciona la empresa, en cuestión de cumplimiento de expectativas deja mucho que desear, aunque, no mencionaron conocimiento previo del “*contrato psicológico*”, hacen el esfuerzo por satisfacer las expectativas de los empleados aunque no en suficiencia

Solo un 25.3% proporciona un plan de incentivos a su personal por el desempeño de su trabajo, solo el 26.5% retribuye económicamente el sueldo según las aptitudes y capacidades del personal, un momento crucial al ingreso de empleado a la empresa es el de recibir un curso de inducción, solo el 31.3 % lo realiza. Se comenta que es crucial, ya que en esta etapa se da la oportunidad de establecer empatía entre las partes, se debería plantear los objetivos, la filosofía, los valores, la inducción respectiva al puesto, entre otros. Elementos, como el de las prestaciones de la empresa al personal, donde el 49.3% ofrece las que marca la ley, y solo el 34.9 % supera las que marca la ley, vemos que ni siquiera la ley se respeta al 100%.

En la vida de las organizaciones existen conductas negativas por parte del empleado en el desempeño de su trabajo; esto es por que la empresa no cumple con lo acordado en

el momento de la contratación. En una de las preguntas donde se interroga si el personal recibe apoyo de la empresa en el cumplimiento de sus expectativas de desarrollo, el 89 % expusieron que la empresa no cumple con las expectativas de desarrollo en el empleado.



Fuente: Investigación de campo 2005.

Conclusiones

A que se concluye con estos datos. ¿Es el perfil ideal, lo cumplen, no lo cumplen por qué?, ¿ellos pueden desempeñar eficientemente su trabajo? ¿Qué pasa con el contrato psicológico?

Se identifica de manera alarmante la problemática existente en nuestras pymes respecto de los responsables de contratar al personal ya que no cuentan muchos de ellos con la profesionalización (estudios profesionales) suficientes para desempeñar eficazmente el puesto en el área de los recursos humanos y por ende el perfil profesional. Existe diversidad de funciones que deberían ejercer y no aplican al 100%, como es el proceso de inducción al personal, capacitación y desarrollo entre otras.

En otro aspecto el porcentaje obtenido respecto de la movilidad del personal en el área de recursos humanos es impresionante ya que entre el 37% tienen menos de dos años. Referente al contrato psicológico, queda claro la falta de cumplimiento al mismo, es importante subrayar, que todas las empresas encuestadas están de acuerdo con el constructo, lamentablemente no se cumple con el.

Recomendaciones

En primer lugar trabajar el aspecto de formación y actualización del profesional de los recursos humanos, así como, que las pequeñas y medianas empresas tomen conciencia de la problemática. Deben de contratar a un profesional que cubra con un perfil idóneo para esta actividad y ese perfil de entrada lo bosquejan las universidades con un perfil de egreso que cumpla con los requerimientos del mercado laboral, se debe incrementar la vinculación empresa-universidad.

Hacer realidad el contrato psicológico como un derecho laboral en el contrato de trabajo, a través de la generación de diálogos con el personal donde tanto empleadores como empleados definan sus expectativas mutuas y se comprometan a cumplirlas; en la medida que se cumplen dichas expectativas se cumplirá con el contrato psicológico.

En el contexto legal se sugiere hacer un análisis, ya que existen diversas lagunas en la Ley Federal de Trabajo, para que a través de la participación ciudadana se propongan y autoricen la nueva reglamentación al respecto, donde patrones y empleados compartan una normatividad con igualdad de derechos y condiciones.

Es necesario investigar en otras entidades como se comporta el mercado laboral para los profesionales de los recursos humanos, para identificar irregularidades y proponer de manera conjunta soluciones a esta problemática “emergentes”, que se están presentando en nuestro contexto.

Ante esta realidad identificada se plantean nuevas preguntas de investigación, ¿Qué hacen los profesionales del área para capacitarse y desarrollar las habilidades que demanda el puesto? ¿Qué salarios perciben, gana lo mismo el que curso maestría al que tiene licenciatura? Qué políticas internas tiene la Cámara de Comercio?

Bibliografía

1. Alles, M. (2006). Selección por competencias, Granica, Argentina.
2. Argyris, Chris. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
3. Alcover de las Heras, D. C. (2002). *El contrato psicológico, el componente implícito de las relaciones laborales*. Ediciones Aljibe. Archidona, Málaga.
4. Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas 1979, México.
5. Arechavala Vargas, R. y Madrigal Torres, B. E., " La Industria del Calzado en Jalisco y su relación con la productividad". *Revista Ciencias administrativas Teoría y Praxis* Año 1 No. 2 México 2002: Consejo Editorial Council.
6. Dave, U. (2006). Recursos Humanos Champions, Granica, Argentina. pp.55-408.
7. Davis, K. y Newstrom J. W. (1999) . *El Comportamiento humano en el trabajo*, (10ª. Ed). México: Editorial Mac Graw Hill / Interamericana Editores, S. A de C. V.
8. Flores Carrillo, R. (2006). "Factores que inciden para hacer realidad el contrato psicológico en el contrato laboral" Tesis de maestría, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, marzo.
9. Liquidano Rodríguez, M. C. (2006). "El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano. Sus competencias y la relación con las prácticas de administración de recursos humanos", *Revista de Contaduría y Administración*, No. 220, Universidad de Aguascalientes, septiembre-diciembre. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/220/RCA22007.pdf>.
10. Levinson, H., et. al. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Harvard University Press. Cambridge.
11. Madrigal Torres, B. E., (2000). Administración del talento Humano en la Pyme, tesis doctoral Instituto Politécnico Nacional.
12. Madrigal Torres, B. E., y Camarena Luhrs, M. (2007). *Diccionario del talento humano*. Guadalajara: ACACIA.
13. Mora, C. et al. (1996). *Administración de recursos humanos*. México, Editorial Unisón. p.74

Algunas reflexiones sobre el desarrollo regional del estado de Guanajuato en el contexto de la competitividad

Héctor Ruiz Rueda⁵⁵
Nicasio García Melchor¹

Partiendo

La pujanza económica que se desarrolló en Guanajuato a partir de la Colonia, sigue caracterizando al estado en los inicios del siglo XXI. Sin embargo, la indigencia y pobreza descrita por Mathieu de Fossey a su paso por varios lugares de Guanajuato a mediados del siglo XIX, lejos de erradicarse, continúan recordando lo observado por el viajero francés:

¡Cosa sorprendente! En el seno de una abundancia de bienes de la tierra, se encuentran más mendigos que en otra parte: ellos pululan en las pequeñas ciudades del Bajío. Apenas la diligencia se detiene, un círculo de indigentes desarrapados, de ciegos, de mutilados, se forma alrededor de las portezuelas. Sus súplicas son tan insistentes, que, aunque la mendicidad desvergonzada inspira poco interés, uno no sabría permanecer sordo ahí: se les tira rápidamente una limosna para librarse de la importunidad. Los propietarios de haciendas, en el Bajío, debieran ser más generosos hacia sus gentes de gleba de lo que se es en cualquier otro lugar, considerando las riquezas que les da la agricultura. Sin embargo no es así: los tratan al contrario, con un rigor, una injusticia que uno no sabría censurar demasiado. Un peón no recibe por día más que 2 reales para él y para su familia, sin ningún otro socorro en natura; y si el quiere criar un puerco, una vaca, está obligado a dar a su amo la mitad del valor del puerco o del becerro que acaba de nacer. Si quiere cultivar una porción de terreno, todos los gastos de labranza, de simientes, de escardo, etcétera quedan a su cargo. Tiene que dar todavía al propietario la mitad de su cosecha. He ahí por qué los infelices habitantes del Bajío no pueden avanzar nada, y no tienen más que la miseria en perspectiva para sus días de viejos.⁵⁶

En el marco de un desarrollo desigual, que tanto en su sociedad como en su territorio siguen caracterizando a Guanajuato, la presente ponencia tiene como propósito mostrar algunas reflexiones sobre la situación que prevalece en el estado, que por un lado evidencia la fortaleza macroeconómica de la entidad y el beneficio de una pequeña parte del territorio y de la sociedad, y por el otro, de manera contraria, muestra los

⁵⁵ Profesores investigadores de la Universidad de Guanajuato, Campus Celaya-Salvatierra. Tels.: 01 (466) 6632132 / 6633413 / 6630593. E-mail: hrui@prodigy.net.mx.

⁵⁶ Mathieu de Fossey (1999) "Le Mexique", en *Testimonios sobre Guanajuato*, México, 2ª ed., Ediciones la Rana, pp. 292-293.

rezagos que vive la gran parte del territorio y de la población, a pesar de la inserción y competitividad que Guanajuato ha logrado en el contexto de la globalización económica que se continúa imponiendo en el mundo y en el país.

De estas reflexiones llama la atención, el grave deterioro de los recursos naturales, especialmente el del agua, que al mismo tiempo que ponen límites al desarrollo económico presente y futuro, muestran signos alarmantes para la convivencia humana, pues representan el caldo de cultivo de disputas y conflictos sociales que en los últimos años se han protagonizado en la entidad y que, por supuesto, pueden incrementarse en el futuro.

Para dar cuenta de lo anterior, en el primer apartado se hace un breve recorrido histórico sobre la manera en que se ha desarrollado el estado hasta la actualidad. Enseguida se analiza la propuesta de desarrollo del actual gobierno, con énfasis en la parte económica, especialmente respecto al desarrollo desigual y asimétrico que se sigue dando entre las diferentes regiones, y donde el Bajío industrial es la porción más beneficiada. Después de analizar esta polarización del desarrollo regional, termino por señalar que la concreción de la nueva ola de industrialización implica una mayor demanda de recursos naturales cada vez más escasos y degradados.

Del centro granelero y minero al centro industrial y comercial

La transformación de Guanajuato a partir, principalmente, de factores exógenos, se ha dado como una constante a lo largo de su historia. Sus orígenes se encuentran en el proceso de conquista mediante el cual se inició la transformación del espacio de caza y recolección de los nómadas chichimecas, en “un complejo único de minería, agricultura e industria”⁵⁷, como lo ha llamado Wolf. De esta forma, la producción cerealera que caracterizó al Bajío, se destinó para abastecer a los centros mineros de Guanajuato y del norte del país, mientras que la minería permitió participar a Guanajuato desde el siglo XVI y hasta principios del siglo XIX, en una “economía-mundo”. Junto a lo anterior, el comercio con otros puntos del país de productos elaborados en Guanajuato a partir de la

⁵⁷ Eric Wolf (1972) “El Bajío en el siglo XVIII. Un análisis de integración cultural”, en David Barkin, *Los beneficiarios del desarrollo regional*, 1ª ed., México, SepSetentas, p. 66.

transformación de materias primas traídas de otras regiones, permitió ubicar a Guanajuato como uno de los territorios con mayor población y con mayor poder económico en la Nueva España.

La decadencia de la minería y de la producción cerealera, fundamentalmente como consecuencia de la insurrección encabezada por Hidalgo, fueron reactivadas a fines del siglo XIX, gracias a la llegada del ferrocarril y de inversión extranjera. Al mismo tiempo que esta nueva reorganización del espacio estatal dio paso al nuevo auge económico, también abrió las puertas a la migración de los guanajuatenses a otros puntos del país y principalmente a los EE.UU. Esta dinámica estatal impuesta por el ferrocarril, impulsó, junto a los cereales y una diversa gama de hortalizas y frutas producidas en haciendas y ranchos, el comercio de productos con otras regiones del país. Productos como los zapatos, prendas de vestir y sombreros, fueron ampliamente demandados desde principios del siglo XX, dando paso a cierta especialización regional en los procesos industriales y comerciales. Además, la fresa cultivada en Irapuato desde mediados del siglo XIX, empezó a exportarse a las fábricas de conservas de los EE.UU., gracias a la conexión del ferrocarril con la frontera norte.

Acontecimientos como la Segunda Guerra Mundial y la participación de los EE.UU. en ella, así como el orden internacional surgido al término de la contienda con su consecuente división del trabajo, y las políticas que impulsaron los gobiernos poscardenistas, de nueva cuenta impactaron a Guanajuato, y sentaron las bases para la nueva modernización del espacio regional, a través de la industrialización y de la aplicación en el campo de las nuevas tecnologías de la revolución verde. De este proceso modernizador, resultó, principalmente: la creación a principios de la década de 1940, del Centro Agrícola Experimental en León; el establecimiento de congeladoras de fresa desde 1946 y su exportación en fresco y congelada a Europa y los EE.UU.; el auge en los mismos años de la industria cigarrera y su exportación a los EE.UU.; la terminación de la presa Solís en 1949 y la mayor perforación de pozos para riego a partir de la década de 1950, que incrementó la superficie irrigada del estado convirtiendo al Distrito de Riego 011 Alto Río Lerma, en el primero a nivel estatal y uno de los más importantes del país; y, la construcción y puesta en operación a principios de la década de 1950, de la Refinería “Ing. Antonio M. Amor” en Salamanca.

De esta forma, la posición geográfica, estratégica y bien comunicada de la porción central del estado, con un clima templado y benigno para la producción de una amplia diversidad de cultivos, así como la calidad de sus suelos con una infraestructura hidroagrícola en expansión, resultaron ser, a principios de la década de 1960, foco de atracción y penetración de nuevas agroindustrias, sobre todo de capital trasnacional, que articuladas a la agricultura y al funcionar como verdaderos monopolios, empezaron a determinar qué semillas, fertilizantes, insecticidas y maquinaria se debía usar, introduciendo cultivos antes desconocidos (sorgo y hortalizas para exportación, principalmente), favoreciendo el desarrollo de los grandes agricultores, modificando el patrón regional de cultivos y obteniendo el dominio efectivo sobre amplias extensiones de tierra, principalmente, a través de la agricultura por contrato.

En este proceso de modernización e industrialización, la porción central del estado, correspondiente a la franja norte del Bajío, resultó la más beneficiada, al localizarse en ella el principal corredor industrial y comercial del estado. Tal importancia se continuó refrendando a partir de la apertura e integración económica y comercial que se ha dado en el país, principalmente con la firma y entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Por ello, no es extraño que el Aeropuerto Internacional, el recién creado Puerto Interior y el proyecto del Tren Interurbano, por nombrar sólo algunos proyectos, se ubiquen en esta porción regional. Tampoco es extraño que además de la amplia gama de ramas industriales con que cuenta actualmente (química y petroquímica; el cuero y el calzado; la textil y de la confección; la metal-mecánica; la alimentaria; la de construcción; y, la automotriz y de autopartes), se contemple para dicho corredor industrial, el desarrollo de industrias con un alto contenido tecnológico.

La industrialización en el actual plan de gobierno: hacia un territorio y sociedad más polarizados

El actual Plan de Gobierno 2006-2012, está integrado por cinco ejes estratégicos⁵⁸:

⁵⁸ Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (2007) *Sesión Ordinaria del Consejo de Desarrollo Económico del Estado de Guanajuato*, Gobierno del Estado de Guanajuato, 6 de julio. Presentación en PowerPoint.

- I. Contigo Vamos Familia
- II. Contigo Vamos Comunidad sustentable
- III. Contigo Vamos Escuela
- IV. Contigo Vamos Empresa, Empleo y Competitividad
- V. Contigo Vamos Seguridad, Justicia, Democracia y Buen Gobierno

De ellos, el eje IV contempla las siguientes acciones estratégicas en los siguientes aspectos:

1. Empleos productivos, dignos y bien remunerados
2. Micro, pequeña y mediana empresa
3. Sector agropecuario, forestal y acuícola
4. Turismo
5. Una entidad innovadora y competitiva
6. Infraestructura comercial, industrial y de servicios para el desarrollo

En el marco de las acciones estratégicas, sobresale la nueva estrategia de industrialización que se propone para el estado, a partir del impulso de seis corredores industriales: Para la porción norte del estado los corredores industriales de “Tecnología intermedia” y “Actividades manufactureras”; para la porción sur del estado los corredores industriales “Agroindustrial”, “Textil y confección” y “Electrodomésticos”; finalmente, en la porción central del estado, o sea la parte abajeña industrializada, el “corredor industrial” propuesto contempla la incorporación de industrias con alto contenido tecnológico y valor agregado, en las ramas de la Energía, la Biotecnología, la Nanotecnología, lo Aeroespacial, en las Tecnologías de la información y en la Automotriz y de autopartes.

Para ello, se propone, entre otros aspectos, la atracción de inversiones, la modernización del campo y el impulso de invernaderos, el establecimiento de incubadoras, el desarrollo de capital humano, el financiamiento, la innovación y el desarrollo tecnológico y la internacionalización de las empresas. Con esto se pretende, además de concretar los seis corredores industriales y las cinco nuevas ramas

industriales en el estado, generar 270,000 empleos y llevar al estado al 8° lugar en competitividad a nivel nacional.

Sin embargo, de este hecho resalta, de nueva cuenta, la concentración de las nuevas ramas industriales en los municipios más industrializados del Bajío, donde sin duda alguna se sigue concentrado la inversión y la generación de empleos en pocos municipios. Por ello, no resulta extraño que en solo seis municipios del corredor industrial se concentre el 91.18 % de la inversión y el 72.01 % de la generación de empleos en el estado (ver Cuadro 1).

Lo anterior significa, que el actual proceso de desarrollo que vive la entidad, en los hechos se traduce en una mayor polarización entre las regiones y la sociedad. De este nuevo proceso de industrialización, resulta que siguen siendo los municipios del corredor industrial lo que continúan concentrando las inversiones, los empleos y, por ende, las mejores oportunidades para la población. De manera contraria, el resto de los municipios, tanto del norte como del sur de la entidad,

Por otra parte, durante el gobierno de Romero Hicks (2000-2006) se concretaron 304 proyectos de inversión en el estado, de los cuales 105 (33%) correspondieron a inversión extranjera, mientras que 214 (67%) fueron de inversión nacional. Si bien, el monto de la inversión extranjera representó el 58% del total, sólo generó el 34% de los empleos (ver Cuadro 2). Llama la atención que dicha tendencia actualmente se mantiene, con la agravante que la inversión extranjera ha incrementado la proporción de la inversión en el estado, pero no así los empleos. Mientras la inversión de capital nacional representó apenas el 18 % del total invertido en el estado, para el periodo julio de 2006 a junio de 2007, fue la que generó la mayor parte de los empleos al concentrar el 57.8% del total estatal. Esto quiere decir, que si bien el capital extranjero es el que aporta la mayor proporción de inversión en el estado, poco contribuye a resolver los problemas de empleo de los guanajuatenses (ver Cuadro 3). Si durante el gobierno de Romero Hicks por cada millón de dólares invertido generó 7 empleos, durante el periodo julio 2006 a junio 2007, generó 6 empleos. En cambio, la inversión nacional, pese a su aportación menor, durante el gobierno anterior generó 19 empleos por cada millón de dólares invertido, y para el periodo julio 2006 a junio 2007 generó cerca de 38 empleos (ver Cuadro 4).

Cuadro 1. Empleo e inversión en el Estado de Guanajuato durante el periodo julio de 2006 a junio de 2007

MUNICIPIO	INVERSIÓN (MDD)	%	EMPLEOS	%
APASEO EL GRANDE	151.094	10.2	1,346	7.64
CELAYA	205.953	13.66	5,967	33.88
IRAPUATO	113.766	7.54	1,589	9.02
LEÓN	86.348	5.72	3,110	17.66
SALAMANCA	15.350	1.01	372	2.11
SILAO	799.830	53.05	300	1.70
TOTAL MUNICIPIOS	1,372.341	91.18	12,684	72.01
TOTAL ESTATAL	1,507.519	100	17,610	100

Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, 6 de julio 2007.

Cuadro 2. Atracción de inversiones en el Estado de Guanajuato durante el Gobierno de Romero Hicks (2000 – 2006)

CONCEPTO	TOTAL	NACIONAL	EXTRANJERA
INVERSION COMPROM. (MDD)	5,645.967	42 %	58 %
EMPLEOS COMPROM.	69,080	66 %	34 %

Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, 6 de julio 2007.

Cuadro 3. Atracción de inversiones en el Estado de Guanajuato durante el periodo julio de 2006 a junio del 2007

CONCEPTO	TOTAL	NACIONAL	EXTRANJERA
INVERSION COMPROM. (MDD)	1,507.519	18 %	82 %
EMPLEOS COMPROM.	17,610	57.8 %	42.2 %

Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, 6 de julio 2007.

Cuadro 4. Rendimiento de la inversión en la generación de empleos en el Estado de Guanajuato

PERIODO	TOTALES	NACIONAL	EXTRANJERA
SEXENIO DE ROMERO HICKS	69,080 / \$5,645.967 = 12	45,401 / \$2,379.801 = 19	23,679 / \$3,266.165 = 7
JULIO 2006 JUNIO 2007	17,610 / \$1,507.519 = 11	10,179 / \$271.353 = 38	7,431 / \$1,236.166 = 6

Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, 6 de julio de 2007.

Esta nueva dinámica de industrialización, además que sigue favoreciendo el desarrollo de la porción central del estado, genera una mayor polarización y desigualdad en el desarrollo regional de Guanajuato. Si en el año 2002, se reportó que tal solo los municipios de León, Irapuato, Salamanca y Celaya, juntos concentraban el 58% del Producto Interno Bruto (PIB) estatal, superior al de otros 30 municipios del estado⁵⁹, actualmente se reconoce que 11 municipios del Bajío industrial⁶⁰, concentran el 86% del PIB en el estado. A la vez, mientras los mejores salarios se concentran en estos municipios industriales, los municipios restantes se van quedando a la saga⁶¹. El caso de León y Jerécuaro son ilustrativos: el primero tiene un promedio por trabajador de 3.2 salarios mínimos por día, mientras el segundo apenas llega a los 1.23 salarios mínimos por día por trabajador.

Entre la bonanza económica, los rezagos sociales y los límites actuales del desarrollo regional

⁵⁹ COPLADEG (2002) *Plan Estatal de Desarrollo 2025. Dónde estamos... y a dónde queremos llegar*, Tomo II, México, Gobierno del Estado de Guanajuato, p. 204.

⁶⁰ León, Purísima del Rincón, San Francisco del Rincón, Silao, Irapuato, Salamanca, Villagrán, Cortazar, Celaya, Apaseo el Grande y Apaseo el Alto.

⁶¹ Aunque con algunas variaciones en los últimos años, la población ocupada de cerca de 30 municipios de la entidad sigue dedicándose en su mayoría a las actividades del campo.

Actualmente el estado de Guanajuato ocupa el 2º lugar a nivel nacional en abrir negocios, el 6º lugar en población y en fuerza laboral y el 7º lugar en la generación del PIB. Sin embargo, también se reconoce que es el estado que presenta mayor disparidad en los niveles de ingreso al interior de los municipios, ocupando el 7º lugar entre los estados con mayor desempleo y el lugar 24 en la medición del Índice de Desarrollo Humano (IDH) de su población.

Asimismo, la cobertura en educación media superior⁶² y superior⁶³ es inferior a la media nacional, al grado que en esta última únicamente superamos a los estados de Chiapas y de Quintana Roo. De igual forma se reconoce, que durante el gobierno de Romero Hicks (2000-2006) se crearon 69,080 empleos directos, insuficientes para la demanda de empleo de la Población Económicamente Activa (PEA) de la entidad. Consecuencia de ello, Guanajuato sigue siendo una de las entidades del país con mayor aportación de migrantes, principalmente a los EE.UU. Tan sólo en el año 2005, el Consejo Nacional de Población (CONAPO) reportó que Guanajuato es el estado que registró la mayor pérdida neta de población al año en el país, con 44,000 habitantes que se van a los EE.UU.⁶⁴.

A partir de estos datos podemos señalar enfáticamente, que es la falta de empleos y de oportunidades en el estado, la causa fundamental que motiva a los guanajuatenses a emigrar a los EE.UU., y no sólo causas socioculturales, como el anterior gobernador sostuvo. Seguimos siendo un estado con un alto desempleo, con una alta fuerza laboral, con poca generación de empleos y, en consecuencia, con una alta migración internacional. Sólo los municipios de León, Guanajuato y San Francisco del Rincón se reportan como de baja intensidad migratoria. En el otro extremo, existen 18 municipios, principalmente del norte y sur de la entidad que tienen una intensidad migratoria alta y muy alta.

Sin embargo, corregir los anteriores rezagos puede resultar más fácil que tratar de resolver la dramática crisis ambiental que vive actualmente el estado, donde los

⁶² Mientras la media nacional es de un 35%, la media estatal se ubica en el 28%. Sólo los municipios de Tierra Blanca, Pueblo Nuevo, Celaya y Cortazar están arriba de la media nacional.

⁶³ Mientras la media nacional es de un 24.9%, la media estatal se ubica en el 18.9%. Únicamente los municipios de Guanajuato, Celaya, Moroleón, León e Irapuato.

⁶⁴ Alfonso Ochoa (2005) “‘Pierde’ Guanajuato 44 mil habitantes cada año”, en *Correo. El diario del Estado de Guanajuato*, Guanajuato, Gto., 7 de julio, p. 17.

tiempos de la naturaleza parece que no corresponden a los tiempos que la competitividad actual exige en un mundo globalizado. Tan sólo en el reglón agua, tenemos un filón para discutir, reflexionar y, sobre todo, actuar sobre su problemática. A nuestro juicio, basta por el momento señalar que es el recurso natural más dilapidado y degradado en la entidad, cuya escasez actual evidencia ciertos límites al desarrollo del estado. Veamos por qué.

Actualmente se reconoce que el 83.2% de las aguas subterráneas en el estado se usan en la agricultura, mientras que el 99.73% de las aguas superficiales tienen el mismo uso. Por tal razón, se señala a las actividades del campo como las causantes de la problemática del agua en la entidad, pues llegan a darse eficiencias en el uso del agua para riego del orden del 45%. Pero el problema no es tan sencillo. En los últimos años se ha optado por restringir el agua para riego a los productores de los Distritos de Riego 011 Alto Río Lerma y 085 La Begoña, considerando los compromisos de trasvases de agua al Lago de Chapala, como parte del nuevo Convenio de Distribución de Agua Superficial, pero sobre todo por la negociación que los gobiernos de Guanajuato y Jalisco realizaron, a cambio de que la ciudad de León contara a futuro con aguas de Río Verde, desde el territorio de Jalisco.

Sin embargo, el problema para los usuarios de las aguas superficiales se agrava, ya que varios municipios están demandando agua de las presas Allende y la Purísima, para abastecer las necesidades de consumo de sus poblaciones⁶⁵, lo implicaría mayores restricciones para los productores usuarios, especialmente los campesinos graneleros, que en el caso de los ejidatarios, conforman el 76.5% de los usuarios de los dos distritos y concentran el 59% de la superficie irrigada con dichas aguas.

Cuadro 5. Balance de aguas subterráneas en el Estado de Guanajuato

Año	Entrada (Mm³)	Salida (Mm³)	Balance (Mm³)
1989	1,767	2,579	-812
2004 (CNA)	1,659.2	2,351.7	-692.4

⁶⁵ Destacan las solicitudes que han hecho los municipios de León, Guanajuato, Silao e Irapuato para contar con un volumen de agua de la presa la Purísima. El municipio de Celaya también ha solicitado un volumen de agua de la presa Allende para su población.

CEAG	2,762	3,888	-1,126
------	-------	-------	---------------

Fuente: Raymundo Rocha (2007) "El agua en la agricultura: problema o área de oportunidad"

Cuadro 6. Balance de aguas superficiales en el Estado de Guanajuato

Año	Entrada (Mm ³)	Salida (Mm ³)	Balance (Mm ³)
1993	1,364	1,557	-193
2004	1,364	1,588	-224

Fuente: Raymundo Rocha (2007) "El agua en la agricultura: problema o área de oportunidad"

Pero como podemos apreciar en los Cuadros 5 y 6, los mayores problemas de déficit en el balance de aguas, no los tenemos en las aguas superficiales, sino en las aguas subterráneas, pues son estas aguas con las que se irriga el 67.2% de la superficie agrícola de riego de la entidad. Esto quiere decir que si el problema más grave lo localizamos en las aguas subterráneas, donde actualmente se está extrayendo agua que tiene una edad entre 5,000 y 35,000 años⁶⁶, con abatimiento promedio de los acuíferos del orden de los 2 a los 5 metros por año, significa que la disponibilidad del recurso cada vez será menor y con un costo de extracción más alto, por lo que no sólo las actividades de campo, sino de los demás sectores de la economía estatal, están ante el peligro de enfrentar los límites a su propio estilo desarrollo, que es el causante principal de la degradación de los recursos naturales ¿De que sirve que exista actualmente en la entidad abundante capital hecho por los hombres de negocio, sino el capital natural sobre el cual se fincó está agotándose y su escasez amenaza con impedir la expansión del propio capital?

Reflexiones finales

En un mundo globalizado donde el desarrollo y la competitividad no pueden seguirse visualizando al margen de una mayor polarización y desigualdad entre las regiones del estado y de su sociedad, menos aun de la degradación de los recursos naturales, pues son la base para el desarrollo presente y futuro de cualquier actividad humana y

⁶⁶ Marcos Adrián Ortega Guerrero (2006) *Situación del agua subterránea en dos regiones del estado de Guanajuato, ubicadas dentro de la Cuenca Lerma-Chapala*, Querétaro, Qro., Centro de Geociencias-UNAM Campus Juriquilla, pp. 4 y 6.

económica, resulta interesante proponer una última reflexión en torno al desarrollo regional.

Curiosamente, para el gobierno actual, el desarrollo del estado debe fincarse en la competitividad, pues la considera “el medio para lograr un desarrollo social y económico más dinámico”⁶⁷. A la vez, para el mundo de las empresas, implica de forma sintética “producir más con menos” en relación con los demás agentes económicos que participan de la competencia por los diversos mercados en determinados productos.

Sin embargo, esta noción de competitividad como palanca de desarrollo de la sociedad, por un lado, y como garantía para ganar y mantener mercados seguros y en auge, por el otro, en los hechos y en la experiencia concreta de nuestro estado parecen contraponerse, especialmente cuando la bonanza económica de la entidad no corresponde con la generación de empleos que se requieren, amén de los rezagos y asimetrías regionales y sociales que siguen existiendo en Guanajuato y, sobre todo, del desequilibrio ecológico que vive la entidad.

En este sentido, más que respuestas nos surgen diversas preguntas: en primer lugar ¿vale la pena seguir basando el desarrollo del estado a partir de un concepto de competitividad, que evidencia un comportamiento asimétrico entre el desarrollo social y el crecimiento económico de sus regiones y sociedad? Pero, además, de no corregirse el rumbo actual del desarrollo en el estado, ¿qué pasara cuando la migración a los EE.UU. llegue a su límite y deje de ser la válvula de escape de muchos guanajuatenses que no han encontrado oportunidades de empleo y desarrollo en su propio estado y país? ¿Qué pasara cuando el agua sea cada vez más escasa en volumen y calidad? ¿Qué pasará cuando no sólo frene el desarrollo de la entidad, sino que las disputas y conflictos por el recurso se incrementen, como en años recientes se pudo observar en Romita y con los productores de los Módulos de Riego 011 y 085?

Tal vez, antes de que el futuro nos alcance, valga la pena repensar la propia noción de competitividad en la perspectiva de un desarrollo distinto. De un desarrollo más justo y equitativo, sustentable, endógeno y participativo.

⁶⁷ Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (2006) *Guanajuato: corredores industriales. Estrategia*, Gobierno del Estado de Guanajuato, mayo. Presentación en PowerPoint.

Bibliografía

- COPLADEG (2002) *Plan Estatal de Desarrollo 2025. Dónde estamos... y a dónde queremos llegar*, Tomo II, México, Gobierno del Estado de Guanajuato.
- De Fossey, Mathieu (1999) ‘‘Le Mexique’’, en *Testimonios sobre Guanajuato*, México, 2ª ed., Ediciones la Rana, pp. 281-293.
- Ochoa, Alfonso (2005) ‘‘Pierde’ Guanajuato 44 mil habitantes cada año’’, en *Correo. El diario del Estado de Guanajuato*, Guanajuato, Gto., 7 de julio, p. 17.
- Ortega Guerrero, Marcos Adrián (2006) *Situación del agua subterránea en dos regiones del estado de Guanajuato, ubicadas dentro de la Cuenca Lerma-Chapala*, Querétaro, Qro., Centro de Geociencias-UNAM Campus Juriquilla.
- Raymundo Rocha (2007) ‘‘El agua en la agricultura: problema o área de oportunidad’’, Conferencia presentada por el Gerente del Distrito de Riego 011 del Alto Rio Lerma en la 3ª *Exposición Agrícola Módulo de Riego Valle-FIRA*, Valle de Santiago, Gto., 29 y 30 de marzo.
- Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (2006) *Guanajuato: corredores industriales. Estrategia*, Gobierno del Estado de Guanajuato, mayo. Presentación en PowerPoint.
- Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (2007) *Sesión Ordinaria del Consejo de Desarrollo Económico del Estado de Guanajuato*, Gobierno del Estado de Guanajuato, 6 de julio. Presentación en PowerPoint.
- Wolf, Eric (1972) ‘‘El Bajío en el siglo XVIII. Un análisis de integración cultural’’, en David Barkin, *Los beneficiarios del desarrollo regional*, 1ª ed., México, SepSetentas, pp. 63-95.

La Gestión del Capital Humano en el Bajío

MPT Francisco Javier López Chanez
MGA. Alicia Casique Guerrero
Profesores Investigadores del Instituto Tecnológico de Celaya.

Resumen

Esta investigación se llevó a cabo en el periodo comprendido entre el mes de octubre del 2007 a abril del 2008, tuvo como propósito conocer el nivel de aplicación de las distintas técnicas de gestión del capital humano, en las empresas manufactureras de la región, así como también detectar las necesidades de formación y actualización del personal que labora en el área.

El trabajo se realizó de 125 empresas de la región del bajío que comprende los municipios de: Celaya, Querétaro, Villagrán, Cortazar, Salamanca, Salvatierra, Moroleón y Uriangato principalmente.

Los resultados obtenidos permitieron detectar las funciones y actividades que realizan los responsables de la gestión del capital humano, las técnicas empleadas, las necesidades de capacitación y la concreción de algunas propuestas a considerar en los nuevos programas de estudio en la formación de Administradores en ésta área.

Palabras Claves: Gestión del Capital Humano, Outsiders

Cuestiones

Los cambios que venimos observando en el nuevo escenario mundial están teniendo un serio impacto en las empresas de la región, las cuales se han esmerado en desarrollar por lo menos algunas de las siguientes líneas de acción:

- 1) La capacitación del personal, como un medio de apoyar el logro de los objetivos de productividad.
- 2) Definición de líneas de producción que presenten algunas ventajas competitivas.
- 3) Mayor automatización de sus procesos productivos.
- 4) Reducción de los daños a la ecología, cambiando insumos y procesos contaminantes.
- 5) Mejoramiento de las condiciones de trabajo y establecimiento de programas cada vez más eficientes de seguridad e higiene.
- 6) Integración de personal con nuevos perfiles (mayor escolaridad, más conocimientos y una cultura laboral de calidad).
- 7) Desarrollo de diversos programas orientados a garantizar la productividad, calidad y competitividad, de sus productos y servicios, en los mercados nacionales e internacionales.
- 8) Reducción del número de personal empleado, manteniendo su plantilla en los niveles óptimos.
- 9) Identificación de nuevos mercados y desarrollo de nuevos productos.
- 10) Establecimiento de alianzas y acuerdos estratégicos.
- 11) Definición estratégica de una nueva geografía de la producción.

Todos ellos aspectos que repercuten en la definición de un nuevo perfil profesional del administrador de recursos humanos.

Planteamiento del problema

La cultura del cambio ha creado un escenario en donde las fuertes y tradicionales estructuras que definían el trabajo -rigidez, experiencia, antigüedad, estructura vertical, sistemas de pago, bajo nivel de escolaridad, pocos conocimientos (especialización) y los sistemas de indemnizaciones, entre otros- han sido sustituidas por -la organización horizontal, sistemas flexibles de producción, la cultura de calidad, el cambio, la gestión por competencias, los nuevos sistemas de pagos, el elevado nivel de conocimientos y las multihabilidades entre otros- con una profunda repercusión en la práctica laboral y formación de los gestores del capital humano. (Fernández Caveda 1998, Ulrich, Dave y Losey, Michael 1998, Petrick, Joseph y Furr, Diana, 1997)

Por ello en la actualidad muy probablemente, las actividades encomendadas al personal que realiza las funciones relacionadas con la gestión del capital humano, han sufrido cambios sustantivos, que han repercutido en distintos aspectos de la vida laboral de este tipo de profesionistas; así programas como: competitividad, productividad y la búsqueda de la mejora continua y las repercusiones de la globalización, están demandando con más frecuencia nuevos, conocimientos, habilidades, actitudes, experiencias y criterios de los gestores del capital humano, a fin de que este tipo de profesionales logre coadyuvar con la organización para la cual labora con la obtención de las metas y objetivos establecidos.

El conocer los problemas que enfrentan las organizaciones, los programas de acción que emprenden para adaptarse y la forma en cómo éstos repercuten en la formación del gestor del capital humano, es lo que motiva la realización del presente esfuerzo y el planteamiento de las siguientes preguntas de investigación.

Preguntas de investigación

¿Identificar cuáles son las funciones que desempeñan los gestores del capital humano de las empresas manufactureras de la región del Bajío, y en qué aspectos deben ser preparados para el desempeño de las mismas?

¿Cómo se caracterizan las técnicas de gestión del capital humano empleadas en las empresas manufactureras de la región del Bajío?

¿Cuáles deben ser los contenidos de los programas de estudio de las materias que cursan como parte de su preparación los futuros gestores del capital humano con base en las funciones y actividades que actualmente se desempeñan en las empresas manufactureras de la región del Bajío?

Objetivo General

Recabar información que nos permita identificar la naturaleza de las funciones y actividades que realizan en las empresas manufactureras de la región del Bajío los gestores del capital humano.

Obtener información que nos permita conocer la pertinencia de los programas del área de gestión del capital humano de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Celaya.

Contar con información del mercado laboral que oriente la revisión y actualización de los programas de estudio del área de gestión del capital humano de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Celaya.

Vincular al Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Tecnológico con el sector Productivo de la región del Bajío.

Método

Los investigadores aprovechando sus relaciones con varios egresados y conocidos que laboran en empresas de la región, realizando actividades relacionadas con la gestión del capital humano; lograron vincularse con un grupo de empresas, obteniendo la oportunidad de definir una estrategia orientada a conseguir la participación de 256 gerentes de relaciones industriales (o su equivalente) de diferentes empresas de la región a fin de lograr su participación, en el levantamiento de un censo que serviría de base para el análisis de la pertinencia de los programas de estudio de la licenciatura en administración y la obtención de información que permitiría la retroalimentación de los participantes.

A través de diferentes medios se hizo llegar la propuesta del cuestionario piloto para que fuera revisado por un grupo de 12 gerentes de relaciones industriales o alguno de sus colaboradores que se encontrara realizando funciones propias del área de gestión del capital humano; con el fin de que el instrumento fuera analizado, en cuanto a su utilidad práctica de acuerdo a los objetivos propuestos.

Mediante la realización de breves reuniones y comunicados vía correo electrónico, se recibieron las observaciones y sugerencias sobre el instrumento propuesto, una vez recopilados los cuestionarios

Con posterioridad los investigadores se dieron a la tarea de revisar y modificar de acuerdo a las observaciones hechas por los propios gerentes de relaciones industriales de las empresas y dos maestras en psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro que aceptaron colaborar en esta importante tarea.

Una vez estructurado el instrumento definitivo, éste se entregó a los 256 gerentes de relaciones industriales en forma directa o a través de alguno de sus colaboradores para que dieran respuesta al mismo. Después de transcurrido el tiempo acordado, se dieron otros 15 días más para completar la tarea de llenado de los cuestionarios, logrando recuperar 125 de ellos, de los cuales sólo 109 habían sido completados al 100% y 24 de estos incluían anexos, sobre distintos aspectos tales como: misión, visión, valores, clientes, metas, contrato colectivo de trabajo, organigrama, procedimientos de selección de personal, programas de capacitación y reglamento interior de trabajo entre otros. Lo anterior constituyó la primera etapa del proceso de selección de las empresas donde se realizaría la investigación; los 16 restantes les faltó responder a algunas de las preguntas planteadas, no obstante se consideró conveniente incluirlos en el estudio debido a la consistencia de sus respuestas.

Tipo de Estudio

En la medida que se fue avanzando en el programa de actividades propias del estudio, se tuvo la oportunidad de identificar algunas de las principales características que este tendría, entre las cuales se mencionan las siguientes:

1. El cuestionario lo llenarían los gerentes de relaciones industriales o alguno de sus colaboradores en sus respectivas oficinas y empresas.
2. No se tendría la posibilidad de verificar la información proporcionada en varias de las preguntas.
3. Se presentarían condiciones que limitarían el uso de procesos de aleatorización, en la elección de las muestras de estudio.
4. Los tiempos de aplicación de los instrumentos se advertían restringidos por diversos factores, ajenos a los investigadores (distancia entre las empresas, horarios y disposición de los gerentes, así como la preparación de la información solicitada).
5. El trabajo principal se centraría en obtener una descripción sistemática hasta donde el cuestionario lo permitiera de las funciones y actividades del área de gestión del capital humano que se realizaban en ese momento los responsables y colaboradores.
6. La disposición de las principales fuentes de información –los gerentes de relaciones industriales o sus colaboradores- estaría fuera del poder de decisión de los investigadores.
7. Se presentarían dificultades para la realización de más de una medición u observación (investigación transversal o transeccional)
8. Las prácticas de la gestión del capital humano se darían en cada organización en función de distintos factores como son los organizacionales y personales, dependientes estos últimos de los propios de los responsables de la función.
9. En cada caso los cuestionarios se llenarían en el respectivo ambiente natural de la empresa, y por lo tanto la práctica profesional recabada en los cuestionarios era el resultado de las distintas condiciones (expost - facto) a las cuales se habían visto expuestos los propios profesionales.
10. Los objetivos principales serían obtener descripciones de las funciones y actividades desarrolladas, que posteriormente serían utilizadas como base del análisis de pertinencia.

Por lo tanto el problema a investigar se abordó desarrollando la metodología correspondiente a un estudio descriptivo comparativo expost – facto, transeccional o transversal.

Variables

Las variables consideradas en el presente estudio, como base para el análisis de pertinencia fueron: Las funciones y actividades que desempeñan los gestores del capital humano de las empresas de la región del Bajío y los temas que integran actualmente los programas de las materias correspondientes a ésta misma área gestión del capital humano I y II, así como la materia de administración de sueldos y salarios.

Población

La población a estudiar se definió como los gerentes de relaciones industriales o su equivalente en activo que se mostrara dispuesto a proporcionar información sobre las funciones y actividades que realizan actualmente, sin considerar su perfil académico.

Por la propia naturaleza del estudio se recurrió a un muestreo no probabilístico de definiéndose sólo algunos sencillos criterios de inclusión y no inclusión; quedando finalmente definida la población a estudiar por solo 125 (gerentes de relaciones industriales) de diferentes empresas manufactureras de la región del Bajío.⁶⁸

Instrumento Utilizado

Se diseño un cuestionario como base para el levantamiento de la información, el cual funcionó como un censo, con los siguientes propósitos:

- a) Identificar los centros de trabajo donde se localizan directivos dispuestos a proporcionar información sobre la empresa (historia, organización propia y corporativa, principales planes y programas), del personal (cantidad de

⁶⁸ Para este tipo de estudios descriptivos, el proceso de aleatorización es innecesario.

personal sindicalizado, eventual, empleados, directivos; sexo, edad y escolaridad), el proceso de trabajo (objetos, instrumentos, actividades y organización) programas de gestión del capital humano (reclutamiento, selección, inducción, capacitación, motivación, sueldos y seguridad e higiene entre otros).

- b) Obtener información general de la empresa que sirviera de base para validar y respaldar información obtenida mediante otros métodos.
- c) Contar con criterios que permitieran al investigador seleccionar a las empresas que proporcionaran mayor información.
- d) Disponer de información confiable suficiente para describir la gestión del capital humano que se practica en cada una de las empresas que formarían parte del estudio.
- e) Lograr comparar a las empresas seleccionadas con el propósito de identificar semejanzas o diferencias, en función de los datos obtenidos.

Método utilizado para la elaboración del cuestionario que sirvió de base al censo.

1. Definición clara de los propósitos que se pretendía alcanzar con la aplicación del instrumento.
2. Elaboración de un esquema sobre las partes que deberían integrar el instrumento: Presentación, datos de identificación y la información necesaria para lograr su propósito.
3. Elaboración y revisión de preguntas previas, que estructurarían el cuestionario piloto.
4. Revisión del cuestionario piloto por los gerentes de relaciones industriales y los administradores de personal en activo y dos docentes con el grado de maestría en psicología del trabajo de la Universidad Autónoma de Querétaro (que aceptaron participar en las actividades de revisión del instrumento).
5. Modificación del cuestionario piloto, con base en las observaciones hechas por los gerentes y las maestras en psicología.
6. Aplicación de los cuestionarios a las 125 empresas que formaron parte de la muestra de estudio.
7. Recopilación y revisión de los cuestionarios.

8. Proceso de la información.

9. Obtención de resultados (en dos dimensiones: para los gerentes de relaciones industriales ⁶⁹ y para los fines de la investigación)

Resultados

Entre las funciones que desempeñan los gestores del capital humano tenemos:

El 94 % reportan desempeñar funciones directivas relacionadas con la jerarquía del puesto que desempeñan tales como: Elaboración y revisión de planes y programas estratégicos relacionados con la calidad, competitividad, políticas de personal, asistencia a reuniones de trabajo con otros directivos y grupos representativos de trabajadores como comisiones de seguridad e higiene capacitación y adiestramiento, así como la representación sindical y juntas interdepartamentales entre otras.

El 88% reportan la Aplicación del proceso administrativo a programas de gestión del capital humano tales como: Reclutamiento, selección, inducción, capacitación, seguridad e higiene, evaluación y promoción de personal, así como la definición de sueldos, salarios y el control de pagos.

El 100% reportan contar con un programa estratégico que contiene misión, visión, metas, estrategias y acciones definidas y conocidas por los trabajadores mediante algún mecanismo de despliegue, aunque no necesariamente hayan participado los trabajadores en el proceso de elaboración y definición del mismo.

El 82% reportan que en su empresa está operando algún programa de outsourcing.

El 76% reportan estar trabajando algún programa de gestión por competencias orientado exclusivamente a la capacitación y certificación del personal operativo

Únicamente el 38% reportan haber trabajado algún programa de recolocación del personal outplacement consistente en gestionarla contratación del

⁶⁹ Se les proporcionaron los resultados descriptivos de la forma en cómo se encuentra la gestión del capital humano en las empresas de la región del bajo y en su propia organización.

personal que iba a ser recortado por la empresa y que fue promovido para su contratación por alguna empresa que estableció un contrato de outsourcing con ella.

El 76% reportan conocer las siguientes técnicas de gestión del capital humano: outsourcing, teletrabajo, outplacement, joint venture, empowerment, gestión por competencias; pero no todas reportan haberlas aplicado en la empresa para la cual laboran.

Caracterización de las actividades que realizan los gestores del capital humano:

Reclutamiento y selección de personal

Se carece de mecanismos para evaluar la efectividad de la selección de personal, no se aplican modelos de selección de personal basados en competencias y la rotación de personal sigue siendo un problema para el 72% de las empresas en las cuales laboran los profesionales encuestados, pues en promedio sus porcentajes de rotación de personal se encuentran ligeramente por encima del 14% mensual.

Se carece de modelos para la planeación y estimación de la demanda de personal, a pesar de que se cuenta con mecanismos para estimar la demanda de personal.

Integración y capacitación

La integración del personal es muy versátil, pues se encuentran empresas en las cuales el programa dura unas cuantas horas, hasta organizaciones en las cuales el proceso de inducción lleva más de tres días por el estudio cuidadoso de algunos aspectos de contrato colectivo de trabajo y del reglamento correspondiente, o bien, de la preparación para la realización de las actividades que formaran parte de su trabajo.

Con relación a la capacitación se emplean métodos para la detección de necesidades basadas en los criterios e indicadores (problemas y resultados), o bien, en las opiniones de los jefes inmediatos y en muy pocos casos participan los propios trabajadores en la detección de sus propias necesidades de formación.

Un punto que convendría resaltar es el hecho de que los programas de capacitación no se relacionan con otros programas, funciones o técnicas de gestión del capital humano como la evaluación del desempeño, la promoción, incentivos y motivación del personal, por mencionar algunos.

Con relación a la seguridad e higiene en el trabajo se realizan las actividades tradicionales, es decir se trata de cumplir con todos los trámites legales y formales de la función, y de mantener bajos los índices de accidentes en la empresa, pero aun no se integran nuevos enfoques.

Diseño de puestos y administración de sueldos y salarios

El diseño de puestos es una actividad a la cual se le dedica poco tiempo debido a la poca importancia que se le otorga, se reconoce que hay cambios en algunos de los componentes de puesto funciones, actividades, método, procedimiento, maquinaria, equipo, condiciones, secuencias de tareas, pero estas modificaciones no documentan formalmente en todos los casos, o bien no trascienden en la valuación del puesto, o se traducen a necesidades de capacitación.

La administración de sueldos y salarios ha ido cambiando de un tabulador rígido a un sistema flexible basado más en resultados productivos que en la naturaleza de la actividad, pero aún así reportan los gestores del capital humano la falta de criterios estandarizados, sensibles y equitativos que respondan a las expectativas de los trabajadores.

Con relación a la dirección de relaciones laborales se cuenta con el conocimiento y servicios de consultoría adecuados, pero falta una mayor preparación para medir el impacto social de los acuerdos a que se llega en las negociaciones, mecanismos para conocer y administrar el perfil socioeconómico del trabajador típico de la empresa y vincular éste perfil con los servicios y prestaciones, promociones, programas motivacionales y de incentivos que otorga la empresa en forma extraordinaria a los establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Contenidos propuestos para la integración de programas de estudio

El 88% definen como necesidades de capacitación prioritarias como parte de su formación académica las siguientes:

Tecnologías de información (software), elaboración, evaluación de proyectos, dirección de relaciones laborales y calidad en la gestión del capital humano.

El 52% demandan formación y desarrollo de habilidades en liderazgo, integración y desarrollo de equipos de alto desempeño, gestión de las relaciones laborales, habilidades para interrelacionarse y comunicación administrativa.

Los programas de estudio deben contemplar los siguientes contenidos:

- Tecnologías de la información (software)
- Comunicación administrativa
- Desarrollo de habilidades para las relaciones interpersonales y el liderazgo
- Trabajo en equipo e integración y desarrollo de equipos de trabajo de alto desempeño.
- Gestión por competencias
- Administración de programas de: Teletrabajo, outplacement, joint venture, outsourcing y empowerment.

Discusión

Importancia de la investigación.

La investigación realizada, cobra importancia, en la medida que los gerentes de relaciones industriales y el personal docente del departamento de ciencias económico administrativas se beneficiarán de sus resultados con fines de retroalimentación y podrán aprovecharla como base para el desarrollo de nuevas líneas de acción y formación de gestores del capital humano respectivamente cada grupo en su propia organización.

Los resultados obtenidos; permitirán a los directivos integrar nuevos criterios y conocimientos que enriquezcan el proceso de planeación y toma de decisiones en las

áreas correspondientes a la gestión del capital humano; seguramente revisando sus políticas, sistemas de organización y algunas prácticas de gestión. Así mismo permite a los especialistas en la gestión del capital humano explorar la factibilidad de realizar estudios más específicos relacionados con la aplicación de las nuevas técnicas y herramientas de la gestión orientadas a darle a su trabajo un nuevo impacto en sus resultados, la creación de un valor marginal para la organización, que se refleje en la reducción de los niveles de insatisfacción, manifestación de actitudes de apatía, conformismo y negligencia de los trabajadores; o bien, que incremente los niveles de iniciativa, involucramiento, participación y desempeño del personal entre otros.

Por otro lado, el estudio realizado proporciona elementos dignos de considerar en la academia para la revisión de planes y programas de estudio, que en un futuro cercano permita dotar a los nuevos gestores del capital humano de las nuevas tecnologías administrativas que les facilite la solución de muchos de sus problemas y les permita ampliar el marco de referencia, dentro del cual ellos tomen las decisiones, y realicen las acciones correspondientes al área enriqueciendo el nivel de gestión y solución de los problemas.

Sin duda alguna, hay en la región muchos problemas en la gestión del capital humano que solucionar, que demandan de una formación que contemple competencias basadas en conocimientos, habilidades, y experiencias de vanguardia, actitudes y criterios basados en la calidad y eficiencia, que permitan al especialista en la gestión del capital humano, asumir con éxito los nuevos retos que le plantea la práctica profesional emergente a fin de que pueda concretar nuevas oportunidades.

Referencias

- Fernández Caveda, Alberto, La Función de los Recursos Humanos en Tiempos de Cambio. Ed. Gestión 2000, Barcelona, 1998.
- Petrick, Joseph y Furr, Diana, Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 1997
- Ulrich, Dave y Losey, Michael El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 1998.

Aprendizaje en las Universidades Mexicanas, algunas reflexiones.

M. Lourdes Hernández Vela
Economista

laemperatrizmexicaine@gmail.com

“No es por hacerles el desaire, pero ya no enseño como antes, aunque ande con los colegas...”
Lula

La educación eficaz yace en México entre los escombros escolares y familiares. Nuestras creencias han hecho de la educación un acontecimiento ciertamente irrelevante para el hombre y, en consecuencia, para la sociedad. Se identifica erudición con educación y hemos tardado décadas en darnos cuenta de que el conocimiento aprendido de memoria no sirve en el ejercicio profesional y de que los residuos que esta manera de aprender deja en la persona no lo capacitan para enfrentar los retos que esta sociedad moderna y contradictoria nos pone en frente.

Deja mucho que desear la manera en que hemos venido manejando el sistema y el proceso educativo. Evidentemente la necesidad de cambio nos lleva a ensayos no aplicables a nuestro contexto cultural, el cual hemos descalificado persiguiendo modelos de educación que son aplicables a grandes urbes como copiar el sistema educativo de los Estados Unidos, el cual cuenta con otro tipo de individuos en otro tipo de contexto muy diferente al nuestro.

Ante este panorama, no sólo mexicano, sino de cualquier país del mundo, varios líderes sociales, culturales o científicos han estado proponiendo cambios para la educación en general o para la educación universitaria particular. La desesperación derivada de los números en los resultados educativos nos fuerza a cambiar hacia lo que sea, con tal de cambiar.

Sin embargo, de lo que han carecido la mayoría de estas propuestas de cambio al implantarse, es de eficacia educativa. Adoptamos modelos educativos –ahora hablamos de calidad- de otros países, sin mayor consideración. Concluimos, inocentemente, que si un país es rico, lo que está haciendo en educación vale la pena. Así establecemos aspectos educativos que percibimos en otras universidades prestigiadas, sin percatarnos de que lo son por sus investigadores y no por la formación que dan a sus egresados.

¿Quién había oído hablar de Georgetown University antes de saber que es la cuna universitaria de Clinton? Quién conoce el Trinity Collage de Londres como un prestigiado colegio al que asistió Oscar Wilde? Quién conoce la London School of Economics and Political Science antes de leer la “Tercera Vía” de Anthony Guiddens y de saber que éste es el consultor número uno en las tomas de decisión económicas de Tony Blair en Inglaterra

Lo que al parecer hace falta en México es un criterio educativo eficaz, que oriente todas nuestras decisiones educativas. La eficacia en la tarea educativa depende fundamentalmente de que las decisiones se desprendan de lo que queremos que les pase a los alumnos y que esto que les suceda valga la pena. Educar tiene que ver con perfeccionar al hombre, y este perfeccionamiento equivale a que vayan “ganando” en tres aspectos todos los alumnos: conceptos comprendidos e integrados, habilidades desarrolladas y actitudes reforzadas. Éstos, y sólo estos, son los componentes genéricos de toda persona educada. Los contenidos específicos de estos componentes se deben establecer dependiendo del nivel educativo en que se encuentren los alumnos. En el caso de la universidad, los conceptos, habilidades y actitudes que deben promoverse se desprenden de la licenciatura o postgrado en cuestión, considerando la situación social contemporánea en la que se desarrolla, respetando las “unitas múltiplex: la unidad y la diversidad humana”, donde el individuo, su especie y la sociedad a la que pertenece están concatenadas. “1 bucle individuo- sociedad- especie” (Edgar Morin, Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro) al que se refiere E. Morin, quién investiga las necesidades fundamentales del individuo en Instituciones como la UNESCO puntualiza que se ha venido omitiendo el contexto cultural al que pertenece cada individuo y para el cual el término “eficaz” difiere en cada tipo de sociedad.

México, como muchos otros países venido adoptando modelos educativos que no están fundamentados en sus necesidades solo con el afán de alcanzar estándares de educación para adaptarse a un contexto global, meramente mercantilista–económico donde se omiten variables inherentes del individuo que pertenece a una especie única e irrepetible.

La búsqueda de una mejor educación ha ido surgiendo en los Estados Unidos un método escolar y universitario que ha mostrado ser altamente eficaz para educar alumnos o formar profesionales. A este método lo llamo Aprendizaje en Equipo (Cooperative

Learning) y para trabajar en equipo deben existir factores afines: sentido de pertenencia, conciencia de grupo, aceptación de metas y retos y, sobre todo, el mismo objetivo a alcanzar, sabiendo que la eficacia de cada uno se define como la eficacia del grupo. Sin estos conceptos, el método no tiene óptimos resultados. Existen tareas que se deben llevar a cabo previamente, como el capacitar al individuo para el crecimiento personal siempre ligado al crecimiento de su grupo, llámese a éste un grupo de estudiantes, profesionales, jefes o directores, todos, deben tener la conciencia de grupo.

El objetivo de este escrito es presentar esta técnica educativa junto con las sugerencias pertinentes para su implantación en México, y particularmente en el pedazo de este país en el que se encuentre un ambiente universitario.

La formación de profesionales

La formación de profesionales (egresados de una carrera técnica universitaria o de una licenciatura) se refiere fundamentalmente a dos aspectos: el perfil del egresado y la manera de lograrlo: el qué se quiere y el cómo lograr lo que se quiere.

Generalmente los rasgos del egresado no se establecen con seriedad y, si se establecen, se hace de manera teórica o formal; es decir, no lo trabajan los profesores siguiendo un desarrollo curricular diseñado únicamente para la universidad en cuestión.

Los rasgos de un egresado deben preparar para el ejercicio profesional en un contexto social determinado (Edgar Morin, UNESCO, 1999). Me refiero a un contexto donde quepan la cultura, la idiosincrasia y el marco histórico del lugar o país. No podemos hablar solamente de contexto global sin incluir lo multidimensional y lo complejo que se advierte en el momento actual del individuo.

Los empleadores de egresados aducen tres tipos de carencias en los recién egresados: saben, pero no entienden lo que saben; no son capaces de resolver problemas ni tomar decisiones; y “no nos gusta su manera de ser” (irresponsables, desperdiciados, desconfiados de sí mismos...). Estas quejas tienen que ver con tres rasgos genéricos del perfil del egresado: conceptos comprendidos e integrados, habilidades para resolver problemas desarrollados y actitudes reforzadas (cfr. Rugagarcía, 1989 o 1993). El

contenido de cada uno de estos rasgos lo deben establecer los colegios académicos. El meollo de la enseñanza y de la investigación pedagógica alrededor de cómo enseñar y de los métodos que se deben utilizar.

Los resultados educativos en México orillan a cuestionar fundamentalmente los métodos para enseñar. Hemos creído inocentemente, que son sólo transmitir conocimientos al estudiante omitiendo que el alumno se prepara para enfrentar los estudios posteriores y para la vida.

El hecho de que haya un solo maestro para treinta o más alumnos en la mayoría de los salones universitarios, implica que es bajo el porcentaje de tiempo en que los alumnos pueden participar. Existe la posibilidad de que al establecer otros tipos de interacción, como por ejemplo entre uno y otro alumno, se podría dar a éstos la oportunidad de tomar parte activa en su aprendizaje. En síntesis, dada la especificidad del ejercicio profesional, el rasgo principal de los egresados es que sean capaces de aprender y manejar lo aprendido, y el reto educativo fundamental consiste en encontrar los métodos de enseñanza que conduzcan a los alumnos a adquirir los rasgos del perfil descrito anteriormente, lo que implica promover la actividad educativa de éstos.

Bibliografía

Morin, Edgar 1999. "Los siete saberes necesarios para la educación del futuro". UNESCO.

Spolsky, Bernard 1998. "Sociolinguistics, Language and Culture". Oxford Univ. Press

Luhmann, Niklas et Karl Eberhard Schorr. 1993. "El Sistema Educativo". Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.