



## LAS EXIGENCIAS EMPRESARIALES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL UNIVERSITARIO<sup>1</sup>

Jorge Luis Florentín Portillo<sup>2</sup>

### SUMMARY

This work represents a synthesis of the investigation project to choose to the degree of Doctor in Educational Management, organized and developed by the National University of Itapúa. The theme, constituted by the problem of the investigation responds to the intention to make an approach to the reality that characterizes the formation of human resources of high management in the companies of the city of Encarnación; looking for to interpret and to describe the theoretical and empirical assumptions that they sublie to the reality of the region and that they turn to the National University of Itapúa the central component of the phenomenon to be investigated, as its scope of formation of professionals and promotion of investigations and permanent updates.

The general mission of the study aims to analyze the relations between the professional profile of withdrawn of the Faculty of Economic and Administrative Sciences of the National University of Itapúa and the present and prospective necessities that they present/display the enterprise organizations of the city of Encarnación, in the scope of the formation of the human capital.

The investigation registers within the qualitative-quantitative dual approach with a structured methodologic design according to a study of descriptive type.

In such sense, one sets out to associate the two dimensions or exposed aspects of the contextual reality in the general intention of the thesis and to raise a model scientifically developed for the promotion and the development of an education that aims towards the profit of common objectives between the university and enterprise sector made the attainment of the quality and the congruity in the formation of human resources.

All this with the purpose of associating the emergent aspects of the enterprise necessities as far as human resource, with the roll that at the present time the University National of Itapúa carries out and, more specifically the Faculty of Economic and Administrative Sciences employee of this Institution.

### KEY WORDS:

Professional formation, human capital, competitiveness.

### RESUMEN

Este trabajo representa una síntesis del proyecto de investigación para optar al grado de Doctor en Gestión Educativa, organizado y desarrollado por la Universidad Nacional de Itapúa. El tema, constituido por el problema de la investigación responde al propósito de realizar un acercamiento a la realidad que caracteriza a la formación de recursos humanos de alta gerencia en las empresas de la ciudad de Encarnación; buscando interpretar y describir los supuestos teóricos y empíricos que subyacen a la realidad de la región y que convierten a la Universidad Nacional de Itapúa en el componente central del fenómeno a ser investigado, en su condición de ámbito de formación de profesionales y promoción de investigaciones y actualizaciones permanentes.

El objetivo general del estudio apunta a analizar las relaciones entre el perfil profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa y las necesidades actuales y prospectivas que presentan las organizaciones empresariales de la ciudad de Encarnación, en el ámbito de la formación del capital humano.

La investigación se inscribe dentro del enfoque dual cualitativo-cuantitativo con un diseño metodológico estructurado de acuerdo a un estudio de tipo *descriptivo*.

En tal sentido, se propone asociar las dos dimensiones o aspectos de la realidad contextual expuestos en el propósito general de la tesis y plantear un modelo científicamente desarrollado para la promoción y el desarrollo de una educación que apunte hacia el logro de objetivos comunes entre el sector universitario y empresarial hacia la consecución de la calidad y la pertinencia en la formación de recursos humanos.

Todo esto con la finalidad de asociar los aspectos emergentes de las necesidades empresariales en cuanto a recurso humano, con el rol que en la actualidad desempeña la Universidad Nacional de Itapúa y, más específicamente la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas dependiente de esta Institución.

### PALABRAS CLAVES:

Formación profesional, capital humano, competitividad.

<sup>1</sup>Trabajo de investigación. Doctorado en Gestión Educativa. Universidad Nacional de Itapúa.

<sup>2</sup>Máster en Gestión y Educación- UNI. Máster en Administración Estratégica de Negocios. Universidad Católica Ntra. Sra. de la Asunción - Sede Regional Itapúa. Dr.(c) en Gestión Educativa. Universidad Nacional de Itapúa (UNI).



## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las universidades han sido conscientes de la necesidad de intensificar y organizar adecuadamente estas relaciones; sin embargo, bien por falta de conocimientos y de apoyo técnico o por condicionamientos de la propia universidad, no han sido capaces de establecer estrategias adaptadas a las características de las universidades y de los demás elementos de los sistemas regionales -y sus proyecciones hacia las innovaciones- en el que se encuentran inmersas.

Ignacio Fernández de Lucio (2000) sostiene que *la institucionalización de las relaciones de las universidades con el entorno socioeconómico es más fructífera cuando las universidades se han ganado un prestigio en su ámbito geográfico de influencia, ya sea por la cualificación de los profesionales que forma o por la capacidad demostrada por los miembros de la comunidad académica para resolver las demandas planteadas por los elementos de dicho entorno en los ámbitos científico-técnicos.* (Fernández de Lucio, I. et.al. 2000)

Ante esta realidad, surgen cuestionamientos en torno al contexto de las organizaciones empresariales de la región comprendida por la ciudad de Encarnación, convertida en los últimos tiempos en un potencial centro de educación universitaria. En esta ciudad se encuentra la Universidad Nacional de Itapúa que se constituye en referente fundamental de la educación superior en la región.

En este contexto, se concibe el presente proyecto que se propone con el propósito de asociar las dos dimensiones o aspectos de la realidad contextual expuestos en los párrafos precedentes y, a ser definidos en las siguientes páginas con el planteamiento del problema.

El proyecto de investigación que se presenta en este documento responde al propósito de realizar un acercamiento a la realidad que caracteriza a la formación de recursos humanos de alta gerencia en las empresas de la ciudad de Encarnación. Buscando interpretar y describir los supuestos teóricos y empíricos que subyacen a la realidad de la región y que convierten a la Universidad Nacional de Itapúa en el componente central del fenómeno a ser investigado, en su condición de ámbito de formación de profesionales y promoción de investigaciones y actualizaciones permanentes.

Este trabajo busca sentar las bases teóricas de la posible relación entre la

Universidad Nacional de Itapúa y las empresas de la región a partir de propuestas empíricas y teóricas que permitan establecer los parámetros científicos de las ideas expuestas en los párrafos precedentes.

A partir de esto, plantear un modelo científicamente desarrollado para la promoción y el desarrollo de una educación que apunte hacia el logro de objetivos comunes entre el sector universitario y empresarial hacia la consecución de la calidad y la pertinencia en la formación de recursos humanos.

**En otros términos, con la investigación se pretende:**

- Conocer los problemas de la universidad y de las empresas.
- Demostrar dónde están los problemas que generan diferencias entre las expectativas empresariales y el producto de la educación universitaria.
- Demostrar la necesidad de la implementación de programas que orienten la interrelación entre la formación teórica y la práctica de la profesión, con el propósito de desarrollar las competencias técnicas de los egresados, dentro de las mallas curriculares.

Con el planteamiento de la hipótesis general se asume que *el perfil de los profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa cumple con las expectativas de las empresas de la región.*

## 2. ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. La sociedad del conocimiento y los desafíos organizacionales: La competitividad

Un hecho indiscutible es la evolución de la humanidad y, con ella, los cambios que se generan en las formas de pensar y actuar. A partir de la década de los 1990, la era de la industrialización neoclásica es desplazada por la era de la información, cuya *característica principal son los cambios que se tomaron más rápidos, imprevistos y turbulentos e inesperados.* (Chiavenatto, I., 2002:32).

María Teresa Lepeley (2001) propone las características de las organizaciones en la era industrial, que aún perduran. Sin embargo, hacia fines del siglo XX se produce una revolución en el desarrollo en las organizaciones



que se inicia con el avance de nuevas tecnologías, las comunicaciones instantáneas, masiva creación de información, Internet, y la globalización que dan forma la Era del Conocimiento. A partir de esta revolución, en las proximidades del siglo XXI, las economías de los países avanzan progresivamente el nivel de desarrollo a través de la integración económica y comercial entre empresas y la comunicación social entre las personas. Las nuevas condiciones generan una importante demanda de capital humano con capacidad para administrar un tipo de organización diferente. Según Lepeley (2001), las características de la nueva era imponen necesidades organizacionales que contrastan con la organización de la era industrial. El siguiente cuadro muestra un paralelismo entre las dos etapas mencionadas y que, como se pueda apreciar, tienen alta ingerencia en el proceso de transición innovatoria que vienen experimentando los sistemas educativos en el mundo:

Características de la Era Industrial	Características de la Era del Conocimiento
● Necesidad de avanzar la industrialización	● Necesidad de desarrollar capital humano
● Énfasis en los procesos	● Énfasis en el ser humano como creador y gestor de información y conocimiento
● Prioridad en aumento de cantidad	● Necesidad de desarrollo integral en la organización (y la sociedad)
● Expectativa de progreso material	● Énfasis en la calidad (factor determinante)
El ser humano como factor del proceso productivo y accesorio de la organización	El ser humano como centro de la organización
● La educación enfatiza el desarrollo de la inteligencia intelectual	● Énfasis en el desarrollo holístico de la persona
● Énfasis en estrategia agresiva - confrontacional (estrategia gana - pierde)	● Gestión basada en la colaboración e integración (perspectiva ganar - ganar)
● Estilo de liderazgo autoritario	● Estilo de liderazgo participativo basado en el respeto por las personas
● Comunicación vertical - de arriba a abajo	● Énfasis en las comunicaciones formales e informales
● Órdenes de dirección	● Participación
● Competencia destructiva	● Competencia constructiva

De acuerdo al cuadro presentado, se puede apreciar que en los últimos tiempos, se van generando nuevas necesidades y expectativas sociales, en las que las organizaciones basan su funcionamiento en la información y el conocimiento, y que debe concentrarse en nuevas prioridades congruentes con el grado de desarrollo de la sociedad y del país.

Frente a las nuevas circunstancias, el ser humano y el desarrollo de sus capacidades constituyen una dimensión de importancia crítica, que afectan en forma directa a la educación formal. *La producción masiva de información que caracteriza la era del conocimiento requiere de personas con capacidad para transformar información en conocimiento (...)* (Lepeley, 2001:6)

También es fundamental para la empresa gestionar el conocimiento de sus empleados y conseguir aumentar su capital intelectual, lo que siempre se han denominado activos intangibles.

Asegurar la competitividad de una empresa o sector depende de manera creciente, de la capacidad para asimilar los retos del mercado y aplicar los cambios tecnológicos más adecuados y esto depende, a su vez, de la rapidez y capacidad de respuesta de su potencial humano.

Para ello, las inversiones en la cualificación de las personas que participan en los procesos clave en una empresa, bien sean de producción, de servicio (producción de servicios) o mixtos, deben formar parte de su estrategia.

Ahora bien, el problema sobre como se desarrollan las competencias conlleva según Bustamante (2002), a los más grandes debates contemporáneos de psicología evolutiva, psicología del aprendizaje y del mundo laboral, porque en efecto, cabe preguntarse con mayor rigurosidad; las competencias ¿Se desarrollan?, ¿Se construyen?, ¿Se aprenden?, ¿Son capacidades innatas?. Según el autor antes mencionado, el desarrollo de las competencias nos lleva a reconsiderar la discusión sobre las relaciones entre desarrollo y aprendizaje; formas y contenido; pensamiento y acción; estructuras y funciones.

De los señalamientos anteriores Yanez (2000) considera que las competencias tienen un carácter particular, contextual, mediado y social, esto quiere decir que su desarrollo no puede estudiarse en términos estructurales, centrados en el sujeto, sino por el contrario debe realizarse



desde una perspectiva interpsicológica, en donde los procesos cognitivos sean entendidos en términos socialmente distribuidos, compartidos, negociados y co-construidos. Este punto de vista implica que son reconocimientos compartidos con un colectivo y son los que en última instancia determinan y legitiman el nivel de comprensión novata o experta que un individuo pueda tener frente a una tarea o problema determinado.

En cuanto a la resolución de problemas como vía para una educación en competencias, esto tiene su origen según Bustamante (2002) en dos grandes concepciones de la mente: la heraclítica que trata sobre el origen del pragmatismo o filosofía de la acción o de problemas a resolver, en cuanto al conocimiento es contraria a las ideas externas, e inmutables, las cosas están en constante devenir, todo cambia y se transforma (Varas, 1994).

De esta manera, se puede destacar la aparición de un nuevo paradigma educativo; la concepción problémica como una posibilidad en opinión de Sotos (2002), de crear una nueva mentalidad que le permita al hombre comprender el mundo, realizar esfuerzos del intelecto humano, para resolver los complejos y profundos problemas en diversos escenarios (escuela, comunidad, empresa) a través del desarrollo del pensamiento dialéctico, conversaciones heurísticas, creatividad, lógica, descubrimiento, entre otros. Por consiguiente, la educación problémica tiene por objeto desarrollar las capacidades y potencialidades creadoras del sujeto, reivindicando la independencia cognoscitiva del alumno en la construcción del saber.

En tal sentido, las definiciones de competencias como conjuntos integrados por saberes y/o cualidades están dando paso a una comprensión del concepto basada más en capacidades movilizadas. Lo que lleva a pensar que el trabajo competente implica una compleja mezcla de los atributos, las tareas y la capacidad desarrollada por la persona para poner en marcha todo ese acervo en su vida laboral.

Este concepto obliga a considerar que la competencia no reside en la actividad laboral, no se extraen las competencias de las actividades desarrolladas en un cierto empleo. Es el trabajador quien posee y moviliza sus recursos de competencia para llevar a cabo con éxito esa actividad, tarea u operación.

En el contexto de la presente investigación la concepción de competitividad del talento humano apunta a que la competencia

en el plano individual, colectivo y organizacional logra que las informaciones manejadas en la organización, se conviertan en conocimientos aprovechables para mejorar la competitividad. Las organizaciones generan, almacenan y administran una gran cantidad de información; en su trabajo cotidiano desenvuelven rutinas; unas planificadas, otras ideadas por los trabajadores en su interacción diaria. Los mayores esfuerzos hacia la competitividad buscan convertir esas informaciones en conocimiento aplicable a la generación de innovaciones. La competencia individual, grupal y organizacional se convierte en un poderoso motor del aprendizaje y por ende un aspecto fundamental en la gestión del recurso humano.

En este contexto, se debe entender que la competitividad en el desempeño profesional es un aspecto humano educable, esto es, la persona puede ser formada para ser competitiva.

### 3.2. La relación universidad empresa y la gestión del conocimiento

Ante lo expuesto en párrafos anteriores cabe plantearse la siguiente interrogante: *¿Cuál es el aporte que podría dar la universidad a la actividad de la formación profesional, orientada a desenvolver procesos de enseñanza aprendizaje a fin de facilitar trabajadores capacitados que puedan atender las demandas empresariales por recursos humanos competitivos?* Esta interrogante se constituye en el fundamento de la presente investigación y en el marco de la misma se buscarán respuestas precisas en el escenario concreto.

En este ámbito, existen estudios que hacen referencia a la vinculación universitaria aduciendo a las relaciones entre la universidad y su entorno como la vinculación con la sociedad y, más específicamente con el sector productivo; constituyéndose en uno de los aspectos más importantes para las universidades y no siempre alcanzado.

En lo que respecta las experiencias en el mundo en relación a la educación y la formación de talento humano competitivo, las tendencias señaladas se insertan en las dos grandes interpretaciones de la actividad educativa en el ámbito universitario que están vigentes hoy en día. La primera, que es la que todos señalan en el ámbito crítico, es la educación superior vinculada a las necesidades de mercado económico, en particular en el sector de mano de obra especializada con uso de tecnología avanzada. Cada vez más la educación superior se vincula con el sector que puede ser más rentable



económicamente. Existe la tendencia a apoyar económicamente a la investigación solamente cuando se pueda encontrar un ámbito práctico de aplicación. La investigación pura o teórica tiene cada vez pocos márgenes de maniobra y libertad. Bajo criterios prácticos y vinculados a las necesidades económicas a corto y mediano plazo, resulta evidente la presión sobre las universidades públicas para que reformen planes y programas de estudios.

Por otra parte existe también una presión de parte de la demanda, por parte de los mismos estudiantes quienes ven en la educación superior una inversión a nivel individual para garantizarse mejores oportunidades económicas, sabiendo elegir entre carreras más o menos rentables; es decir, los estudiantes al momento de inscribirse -y eso también pertenece a esta cultura de mercado emergente-, lo que buscan, en su mayoría, es una carrera que le pueda asegurar una mejor calidad de vida, en términos de bienes materiales que hoy en día condicionan las identidades individuales. Las nuevas generaciones de hecho viven sometidas a este proceso de consumismo acelerado.

A nivel de políticas públicas, nacionales la educación superior se vincula y es funcional al crecimiento de los distintos sectores económicos, para equilibrar también, en el ámbito de una perspectiva más "positiva", las diferencias de ingreso en la población, que obviamente en Latinoamérica son muy marcadas.

Sin embargo, cabe señalar que a pesar de los intereses económicos en materia, una buena política educativa es necesaria; sin embargo, no suficiente para el crecimiento económico, debido a que los indicadores macroeconómicos influyen cada vez más de los niveles educativos de la población.

La otra interpretación de la actividad educativa se refiere a una visión no sometida a los criterios económicos de mercado, siendo más reflexiva y en donde se señala la prioridad de promover el desarrollo de la personalidad en términos de complejidad de la misma y no como si fuera un ámbito de identidad ya predeterminado. En este sentido y, con respecto a lo que es la educación para el hombre, Hans Blumenberg, filósofo alemán -decía que "... hoy en día el conocimiento se dirige más a educar al hombre a hacer bien sus actividades, según criterios preestablecidos, en lugar de enseñar a preguntar el porqué de las mismas" (Blumenberg, 1999). Es decir, se sabe cada vez más como hacer las cosas y cada vez menos por qué se las hace.

La educación permanente sólo puede llevarse a cabo si se construyen puentes entre

los miembros de la comunidad académica, las realidades socio-culturales y económicas que los rodean y las acciones de los ciudadanos que día tras día intentan crear mejores condiciones de vida y de trabajo.

Para poder hacerle frente a los desafíos de la competencia económica mundial y de las nuevas tecnologías, se requiere de una nueva asociación entre las universidades y las diversas agencias económicas. Cada vez con más frecuencia se les está pidiendo a las instituciones de educación superior que transformen su forma y estructura básica para convertirse en instituciones de 'educación permanente', permitiendo que tanto las personas empleadas como las desempleadas tengan acceso a oportunidades de educación apropiadas en diferentes épocas, de diferentes maneras, para diversos propósitos, en varias etapas de sus carreras.

Además de la investigación y el desarrollo, las universidades están ofreciendo cada vez más cursos de educación continua y buscando nuevos caminos para satisfacer las crecientes exigencias de competencia de las empresas y de los representantes de los empleados.

La mayoría de los países avanzados, especialmente en los Estados Unidos, crean unos vínculos entre sus empresas más importantes y las mejores universidades del país que, con el tiempo, se convierten en el germen de nuevas investigaciones, nuevos materiales, nuevas tecnologías y, en definitiva, claves del desarrollo sostenido de un país.

En países europeos como España la relación entre la universidad y la empresa es diferente. La mayoría de las inversiones empresariales en la universidad española se hacen a través de las fundaciones de las que éstas disponen. La misma descripción de lo que es una fundación -una entidad sin ánimo de lucro- hace que sus objetivos sean, principalmente, de ámbito personal o social, y tengan poco que ver con proyectos verdaderamente comerciales o de cuya investigación puedan salir novedades capaces de lanzar nuevas empresas.

Se debe tener en cuenta que la educación profesional, institucionalizada o no, tendiente a la preparación del hombre para la vida profesional y comprende tres dimensiones bien diferenciadas: la formación profesional, el perfeccionamiento o desarrollo profesional y el entrenamiento. En estas tres dimensiones, la universidad puede constituirse en un elemento



fundamental para el desarrollo del potencial humano en las empresas, siendo una fuente generadora de informaciones, traducidas en conocimientos y capacidades; forjadora de profesionales competentes.

En este contexto, la realidad en el mundo presenta diferentes matices. Rafael Bonete Perales, de la Facultad de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca (España), escribe sobre la adaptación en Europa de los estudios de Economía y Empresa al Espacio Europeo de Educación Superior donde plantea que múltiples publicaciones de la Comisión Europea, entre otras instituciones y organismos especializados, han identificado los problemas más relevantes a los que se enfrentan en la actualidad las instituciones de Educación Superior en la Unión Europea. Entre ellos se puede destacar que en muchos países, por ejemplo España, hay fuertes desajustes entre las necesidades del mercado de trabajo y la formación que reciben los estudiantes. La realización del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), a más tardar en el 2010, pretende ser una respuesta a este desafío.

Algunos expertos europeos opinan que sería inadecuado elevar a rango universitario la formación técnica de mandos medios no universitarios, y que es conveniente continuar como hasta ahora, aprovechando la ventaja que ofrece el sistema en los procesos productivos. En un congreso argentino de enseñanza de la ingeniería, realizado en Buenos Aires, en septiembre de 2004, los ingenieros Raúl Pessacq, Omar Iglesias y Edgar Willis, docentes titulares e investigadores de la Universidad Nacional de la Plata, hablan de un nuevo paradigma en la relación Universidad-Empresa. En tal sentido sostienen que se requiere de nuevas ideas productivas y formas asociativas que promuevan el desarrollo industrial. Los autores plantean sus ideas en base a que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) constituyen un sector empresario que requiere de apoyo para sobrevivir, reconvertirse y adecuarse tecnológicamente para proveer al mercado interno y externo, y que las universidades nacionales poseen mucho conocimiento acumulado y también el potencial de desarrollo con fines industriales y comerciales específicos para cada Pyme con vocación innovadora, que compone este variado sector productivo. Según estos autores, las relaciones entre universidad y pequeñas empresas no han

sido históricamente fructíferas ni habituales. Una causa de esta cónica deficiencia institucional, ha sido la inadecuada o insuficiente forma contractual para realizar proyectos conjuntos. Para intentar resolver este desencuentro, la propuesta consiste en un esquema cooperativo - asociativo entre las empresas y la universidad, basado en el concepto de desarrollo de los emprendimientos bajo la forma de riesgo compartido (*joint ventures*). La empresa aporta la idea, la estructura económica y el manejo del potencial mercado de clientes y proveedores, a su vez la universidad contribuye con el conocimiento y la capacidad para acompañar el desarrollo, comenzando con el análisis de factibilidad técnico económica.

Esta estructura permitiría el desarrollo de emprendimientos empresarios y universitarios conjuntos con mínimas inversiones iniciales ya que universidad, docentes investigadores y empresarios comparten el riesgo.

Los lineamientos generales de este esquema cooperativo - asociativo por sus características puede ayudar a encontrar nuevas respuestas útiles frente a las actuales condiciones económicas y productivas de un país.

En la Universidad y el sistema científico-tecnológico, la sociedad ha acumulado recursos y, permanentemente, aporta para su sostenimiento. Muchos de estos recursos son potencialmente aplicables al mejoramiento de la producción del sector de las Pymes. La incorporación de profesionales universitarios a las empresas del sector es la vía tradicional de proyección social de la Universidad.

Sin embargo, esta institución - además de enseñar e investigar - debe estar relacionada y trabajar con las empresas de la región y del país, aportando sus conocimientos, el trabajo técnico y de investigación y desarrollo a las instituciones que lo requieran. De este modo, se fortalecerá la creación de riqueza y fuentes de trabajo con un aporte explícito de la universidad.

El cumplimiento de esta función, le brindará a la universidad otra alternativa para ser útil a la sociedad. También la relacionará con la realidad local, la situación y los problemas actuales de la sociedad y, de esta comprensión, podrá acentuarse el aporte universitario a la resolución de algunos de ellos. Pero esta

\* Por ejemplo: *Communication from the Commission. The role of the Universities in the Europe of knowledge*, febrero de 2003.

\* El tema: "Hacia un nuevo paradigma en la relación Universidad - Empresa fue presentado en el Cuarto Congreso Argentino de Enseñanza de la Ingeniería (IV CAEDI). Buenos Aires 1, 2 y 3 de septiembre de 2004.



relación será biunívoca, pues las empresas comprenderán la importancia y la potencialidad creativa de la universidad. El resultado de esta relación será, entonces, enriquecedor para ambos.

Muchas de las capacidades humanas y recursos físicos disponibles en la Universidad son potencialmente aplicables al mejoramiento de la producción del sector de las Pymes. Es posible que miembros del sistema, voluntariamente, puedan participar en acciones destinadas a mejorar procesos existentes o a la instalación de nuevas plantas industriales, con el objetivo, en todos los casos, de alcanzar un estándar de producción internacional. Esto último tiende a evitar el crecimiento del sector productivo al amparo de medidas de fomento artificiales, como tasas de cambio o barreras arancelarias especiales.

Según Minguez Vela (2003), el lazo de relación cooperativa entre la universidad y la empresa debe centrarse en los objetivos siguientes:

- *Proporcionar una estructura adecuada para la formación sobre todo, en las Pymes.*
- *Iniciar, mantener o ampliar redes nacionales y supranacionales de cooperación e intercambio en formación.*
- *Permitir la conexión con otras actividades o programas relacionados con la formación.*

El ámbito o extensión puede variar en función de las condiciones de una provincia, comunidad, sector, país o grupo de países. En cualquier caso, las ventajas que se obtendrían serían importantes tanto para la universidad, como para las empresas y los estudiantes, especialmente en:

- *Cooperación en investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).*
- *Posibilidad de acceso directo a la contratación de personal con mayor cualificación.*
- *Mejora en los programas de estudio.*
- *Mayor información de las necesidades de las empresas y de las carencias de los estudiantes ante ellas.*
- *Mayor experiencia laboral del estudiante.*

Por lo expuesto, hoy está universalmente generalizada la concepción que

en la formación de profesionales universitarios, los estudiantes se deben formar en el trabajo y no sólo para el trabajo, en un proceso educativo donde la acción laboral juega el papel principal, para el logro de un perfil de calidad requerida del graduado. Esto necesariamente lleva a hablar de la pertinencia de la educación universitaria en campo laboral.

No obstante, la educación superior ha ido ganando terreno en la formación en el trabajo de sus estudiantes, encontrándose que en muchos países, aunque el tiempo que se dedica a la actividad laboral y las formas de hacerlo son aún insuficientes, esta concepción constituye ya una realidad.

Dentro de las teorías establecidas para sentar las bases de las relaciones que se establecen entre las universidades y las empresas, en la mayoría de los países del mundo actual, algunos autores resumen dos:

- *Teoría de la Transferencia de Conocimientos:* establece los diferentes momentos en las relaciones, desde la producción del conocimiento por la universidad, hasta llevar su uso a los consumidores (la empresa). Una descripción ilustrativa de esta teoría la dan Cornella (2001) y Forbes (2001). La universidad produce y comercializa conocimientos, las empresas son clientes.

Este tipo de relación muy extendida en los países desarrollados tiene un marcado acento mercantil. El enfoque es unidireccional en la relación universidad - empresa, además de que a criterio del autor, la misma debe ser abarcadora de otros procesos universitarios que van más allá de estas funciones más propias de la ciencia que de los procesos de docencia, ciencia, producción, extensión, y que por ello no se ajusta al modelo buscado, por lo limitado de su intención.

- *Teoría Interinstitucional:* Establece que un acuerdo interinstitucional debe beneficiar a la universidad y al centro de inserción por igual, mejorando la práctica laboral, la capacidad institucional, el status y poder de los participantes, así como las conexiones interinstitucionales.

De acuerdo con este concepto, si la educación va a beneficiarse del potencial real del movimiento de colaboración universidad - empresa, parece apropiado plantear un modelo de colaboración que destaque el beneficio mutuo, la colaboración, la reciprocidad y las relaciones de igualdad.



Por otro lado, en la literatura aparecen varios modelos de relación entre la universidad y los centros de práctica laboral:

- **Modelo de yuxtaposición:** Se aprende observando e imitando. Le corresponde al estudiante en formación establecer las conexiones entre la teoría y la práctica. En este modelo, la práctica laboral es el elemento curricular más importante (Zeichner, 1980). Las características de este modelo se traducen en: a) la yuxtaposición de los contenidos de la formación primero la teoría (formación académica,) y después las prácticas (aplicación de los conocimientos); b) la hegemonía de uno de los socios en la relación, ya que la planificación de las prácticas corresponde a la universidad; c) no intencionalidad de la elección de los escenarios para las prácticas (no hay criterios de elección de los centros de inserción); d) prácticas atomizadas: estudiante en práctica con un tutor; y, e) prácticas con supervisión burocratizada, delegada a la buena voluntad del profesor correspondiente.
- **Modelo de consonancia:** Implica una relación entre la universidad y el centro laboral que garantice que la labor en éste, esté en consonancia con lo que se proporciona en la universidad. Los profesionales de los centros (mentores) reciben una formación en práctica de supervisión. El mentor (en el centro laboral) y el tutor (en la universidad) tienen perspectivas y lenguaje común.

En esta propuesta la enseñanza está guiada por un conocimiento empíricamente desarrollado, generado por la investigación realizada por la universidad en los centros de inserción. Aprender implica la adquisición de principios y prácticas derivadas de los estudios científicos sobre la profesión (Feiman, 1990:223).

**Modelo de disonancia crítica:** Ver con otros ojos. Promueve en los profesionales en formación el desarrollo de una actitud crítica en las prácticas laborales, las cuales se convierten en una ocasión para indagar en diferentes dimensiones

- Curriculares, organizativas, sociales. (Marcelo y Estebanz, 1998).

Hay concordancia en que el que la relación universidad - empresa sea disonante no es un freno a la colaboración mutua. Puntos de vista críticos de los procesos mutuos son factores de desarrollo, visto desde la dialéctica.

- **Modelo de resonancia colaborativa:** La formación como problema y responsabilidad compartida. Presupone la existencia de un ambiente y una cultura de colaboración entre los miembros de ambas instituciones, a través de la realización de proyectos conjuntos, en los que los profesionales en formación pueden ocasionalmente participar. La relación no se establece sólo para el desarrollo de las prácticas, sino que pretende abarcar proyectos de investigación e innovación. (Marcelo y Estebanz, 1998).

Esta propuesta se acerca al fundamento buscado para la relación universidad - empresa, sólo que la participación de los profesionales en formación no puede ser ocasional, si no planificada y la relación debe integrar los procesos de docencia, extensión, producción e investigación.

Respecto a los convenios de relación universidad - empresa de acuerdo con Cochran - Smith (1991), la meta de la formación de los profesionales no es sólo enseñarles a los estudiantes en prácticas laborales como ejercer su profesión, más importante es enseñarles a continuar aprendiendo en contextos laborales diversos. Esta idea de la formación continua se incluye como una regularidad del modelo teórico que se propone. Como premisa de este modelo se necesita un acuerdo interinstitucional marcado por la colaboración y el acuerdo. Esta implicación interinstitucional debe tener lugar en muchos aspectos (Clark, 1996). Estos aspectos según Alexander (1990, Pág. 59 - 73) son:

- **Estructurales:** Implica encuentro entre instituciones diferentes, cada una con sus propósitos, estructuras, roles y procedimientos, y cultura.
- **Actitudinales:** Tienen que ver con las actitudes y preconcepciones que cada parte tiene de la otra.
- **Personales:** Dado que afecta a personas representativas de las instituciones.
- **Conceptuales:** dados por la necesidad de compartir modelos de aprendizaje y de relación teoría - práctica.

A estos aspectos habría que agregar los motivacionales y los relacionados con los procedimientos diferentes de ambas partes, que se han incluido en la propuesta de la relación universidad - empresa que aparece en este trabajo.





En cuanto a los contenidos que aporta la empresa a la formación profesional, de acuerdo con De Pablo (1994), la inserción de los jóvenes en las empresas para desarrollar sus prácticas laborales, puede ofrecer su contribución a la formación profesional de los mismos en tres aspectos importantes:

- *La socialización en el mundo del trabajo, que les permite: Aprender a conducirse en un medio social diferente (empresa) al conocido (universidad); asimilar los valores y las normas sociales que rigen en el centro laboral y; asimilar la disciplina del trabajo y las relaciones laborales (asistencia, puntualidad, etc.) y pasar de las relaciones igualitarias y hasta protectoras y paternalista de la escuela, a la exigencia más estricta de sus capacidades.*
- *El encauzamiento hacia un futuro empleo en el centro de práctica, lo cual resulta motivante, dado que muchos jóvenes consiguen empleo en el centro donde han realizado práctica y que por su desempeño, han sido solicitados al graduarse.*
- *La formación técnico - profesional, que resulta la contribución más pobre, debido a insuficiencias de la empresa, tales como: la asignación de tareas sencillas, rutinarias y repetitiva; no asignar a las personas más capaces para atender a los jóvenes; no existe planificación ni organización del proceso formativo en la empresa (no tiene una concepción pedagógica); y, a falta de una programación conjunta entre la empresa y el centro escolar, lo que no contribuye a articular la práctica en la empresa con los contenidos teórico - tecnológicos del plan de estudios.*

Por otro lado, la práctica en la empresa permite:

- *La ejecución por parte de los estudiantes de tareas laborales reales.*
- *Entrar en contacto con nuevas tecnologías desconocidas por ellos, adquiriendo conocimientos técnicos no ofrecidos en el centro de estudios.*

Para ese autor el proceso formativo en la empresa queda relegado a la "contribución probable" en la asimilación de los contenidos, lo que no concuerda con el proceso deseado para las unidades docentes. Hay concordancia con los problemas y contenidos que describe el autor, a los que habría que agregar en primer lugar las habilidades profesionales generalizadoras o

modos de actuación profesional, ampliar el espectro de valores al entorno social del centro laboral, así como la perspectiva de empleo del profesional.

La experiencia laboral de los jóvenes que se forman para el trabajo en las empresas contribuye a formar en ellos valores importantes, que de acuerdo con Marhuenda (1994, Pág. 41 - 67) son: integración, inserción, adaptación, aprendizaje, formación, capacitación, desarrollo local. Aquí se denota una concepción pragmática en la formación de valores puramente de interés profesional para el mercado laboral, que no coinciden con los presupuestos teóricos de este trabajo.

Una variante de la Educación en Tecnología de formación por competencias profesionales es la denominada formación "in company" utilizada para la formación continua de profesionales egresados desde el puesto de trabajo. Ésta parte de concepciones coincidentes con los presupuestos teóricos de este trabajo, como es la formación laboral en ambiente real. "Trabajar en los entornos reales de trabajo, con los contenidos del trabajo real y con los colectivos que trabajan juntos o en la misma organización, permite que el proceso de desarrollo de la competencia se facilite..." (Folk, 2001:1).

Este modelo requiere que las empresas involucradas con el modelo sean conscientes de la importancia que tiene la formación en una organización y la consideren como un elemento estratégico más. (...) es de vital importancia vincular la capacitación de las personas a la estrategia general de la empresa... (Torres, 2001:1).

Este es un modelo que se está generalizando en el mundo como una necesidad de la formación continua de los profesionales, adaptada a las demandas de la empresa (Jiménez, 2002,1). La extensión de estas concepciones a la ejecución de la formación en el trabajo desde el pregrado es una muy tentadora idea a experimentar.

Del análisis de las concepciones epistemológicas sobre la relación universidad - empresa para la formación investigativo-laboral y del análisis de la experiencia propia, se han sintetizado los siguientes presupuestos teóricos:

- La relación universidad - empresa responde a la relación ciencia - tecnología como dialéctica de invención - innovación, al principio de la pedagogía cubana de estudio trabajo y a la unidad dialéctica de la teoría -



práctica. La dinámica de estas relaciones constituye una regularidad del modelo que se propone.

- El trabajo interdisciplinar para la solución de los problemas de la empresa es un fundamento de la relación universidad - empresa. Es una regularidad del modelo.
- La diversificación del financiamiento de los procesos universitarios es un fundamento de la relación universidad - empresa. Se incluye como una regularidad.
- La unión pregrado - adiestramiento - especialización en el marco de la relación universidad - empresa, como una necesidad en la formación del profesional. Forma parte de una de las regularidades del modelo.

La universidad transfiere contenidos académicos y científicos a la empresa, la empresa reciproca esta transferencia en

- Contenidos extracurriculares y es un factor de sistematización del contenido curricular.
- La relación tiene que ser de mutuo beneficio institucional, reciprocidad e igualdad.
- La formación del profesional tiene que ser aceptada como un problema y una responsabilidad compartida por ambas instituciones.
- La relación tiene que ser abarcadora de los componentes curriculares: académico, laboral - productivo, investigativo y la autopreparación.
- La relación se instrumenta en convenio que abarque los aspectos: estructurales, actitudinales, personales, conceptuales, motivacionales y procedimentales.
- El estudiante de la universidad se forma en la empresa para continuar aprendiendo en otros

contextos laborales, no se entrena en un aspecto de sus esferas de actuación. Idea que es una de las regularidades del modelo.

- La relación universidad - empresa debe extenderse al entorno de ambas, como factor de socialización de sus culturas.
- La planeación estratégica del proceso docente - educativo a desarrollar en la empresa, debe ser conjunta.

Las universidades y el concepto tradicional que se tiene de ellas, están sufriendo cambios radicales ante a la creciente presión de responder a las fuerzas del mercado y a las oportunidades tecnológicas, en el contexto de la economía global competitiva y ante la necesidad resultante de educación continua. Al mismo tiempo, las sociedades modernas se están volviendo más activas y más competentes, buscando aumentar continuamente su capacidad. Esto ha dado origen a una enorme demanda social - jamás antes vista - de educación de personas a todos los niveles. Las demandas competitivas entre las fuerzas del mercado y las necesidades sociales requieren de nuevas contribuciones por parte de las universidades. Desde la perspectiva de la educación permanente, existe un cambio en la manera de entender lo que significa la educación superior, definiéndose de manera más global, con el fin de responder tanto a las demandas del mercado laboral, como a las necesidades de la sociedad, así como de satisfacer la multiplicidad de demandas que provienen de una gama de organizaciones y comunidades tanto locales como regionales.

Entre otras, las bases para la educación continua en las universidades son la educación profesional continua y nuevas asociaciones con la industria y la sociedad. Estos dos aspectos pueden constituir ideas fundamentales en el desarrollo de las postulaciones en el marco del presente proyecto de investigación.

## 1. BIBLIOGRAFÍA

- CAMPOS, Guillermo y Sánchez Daza, Germán (2005). La vinculación universitaria: Ese oscuro objeto del deseo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (2). Consultado el 13 de marzo de 2007 en: <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-campos.html>
- CHIAVENATO I. (1998). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw Hill. Segunda edición. Santafé de Bogotá, Colombia.
- CHIAVENATO, Idalberto (2002). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw Hill. Bogotá. Colombia.
- LEPELEY, María Teresa (2001). *Gestión y Calidad en Educación*. Editorial McGraw Hill. Santiago. Chile.



- MARHUENDA FLUIXÁ, F. (1994) La salida de la escuela y la incorporación de los jóvenes al mercado del trabajo. *Revista de Educación*. (303). Pág. 41 – 67. Madrid.
- MÍNGUEZ VELA, Andrés (2003). *El Formador en la Empresa*. ESIC Editorial. Madrid, España.
- PERRENAUD, Philippe (2000). *10 Novas competencias para enseñar*. ArtMed Editora. Portoalegre. Brasil.
- VARGAS Zúñiga, Fernando (2002). *Competencias en la Formación y Competencias en la Gestión del Talento Humano. Convergencias y Desafíos*. Cinterfor/OIT.