

Universidad Corporativa (UC)¹

Una explicación de su existencia

Leandro Adolfo Viltard²

Resumen

La capacitación y entrenamiento corporativos han tenido una amplia difusión debido a las crecientes necesidades de las empresas e individuos en temas de negocios. Nuevas propuestas educativas, como la Universidad Corporativa (UC) y el e-learning, han provocado una disrupción en el ecosistema de la educación superior que -hasta ese momento y casi con exclusividad- estaba poblado por Universidades Tradicionales (UT). Como consecuencia, se han redefinido constantemente los roles de las instituciones, profesores y alumnos, y, también, se han ido modificando las propuestas educacionales respectivas.

En el mundo, existen más de 3.000 UC y algunos especialistas indican que, en pocos años, su número superará al de las UT. Estos hechos resaltan la gran responsabilidad de la UC frente a un alumnado cada vez más exigente y necesitado de soluciones que impacten en su trabajo.

La hipótesis de este trabajo considera que, en los orígenes de la UC y la UT existen motivaciones distintivas que las empujan a diversos ámbitos de actuación y que su armonización puede causar un impacto fundamental en la capacitación corporativa.

Uno de los resultados más importantes de este estudio es que la UC surge, no solo de necesidades insatisfechas -provenientes de un sistema educativo con respuestas lentas al respecto de los requerimientos en capacitación en negocios- sino que, también, de los vaivenes que la UT ha enfrentado en diversos países y continentes.

El estudio es exploratorio- descriptivo, utilizándose una metodología cualitativa. Se ha basado en una revisión bibliográfica de diversos autores relevantes del contexto mundial.

1 El contenido de la presente investigación se basa en la Tesis Doctoral defendida en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires con fecha 15/10/2012.

2 Doctor de la Universidad de Buenos Aires, Orientación: Administración. Profesor del MBA de la Universidad de Palermo, de la Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA), Buenos Aires y de otros programas de Posgrado y grado, tanto internacionales como nacionales. lviltard@yahoo.com.ar.

Abstract

Training and corporate training have been widely published due to the growing organization's and individual's needs in business topics. New educational proposals as Corporate University (CU) and e-learning have caused a disruption in the higher education ecosystem that, until then, was almost exclusively populated by Traditional Universities (TU). As a result, the roles of institutions, teachers and students were constantly redefined, and, in addition, the educational proposals were modified.

There are +3,000 UC worldwide and some experts suggest that in a few years, their number will exceed that of the TU. These facts highlight the UC great responsibility in front of an increasingly demanding student and in need of solutions that impact his/her work.

The hypothesis of this investigation is that, in the origins of the UC and UT, there are diverse motivations that push them to different environments and that their harmonization can cause a major impact on corporate training.

One of the most important results of this study is that UC arises not only from unmet needs -from an educational system with slow responses about the requirements in business training- but also, in the swings that TU has faced in different countries and continents.

The study is exploratory- descriptive, being used a qualitative methodology. It is based on a literature review of various relevant worldwide authors.

Introducción

La capacitación corporativa ha tenido sus orígenes en las Universidades Tradicionales (UT), trasladándose, luego, a otros ámbitos. Es por ello, que en los inicios del siglo XX, se verifica la aparición de un fenómeno particular conocido como Universidad Corporativa (UC). Su gran evolución de los últimos años, permite que sea entendida como una disrupción en educación superior, sólo comparable con la planteada por el e-learning. Así, la UC desafía los términos educativos conocidos, estableciendo nuevos límites, propósitos y ámbitos de desenvolvimiento.

El presente trabajo encuentra sus motivaciones principales en los grandes desafíos y oportunidades en capacitación corporativa surgidos a partir de la importancia de los siguientes factores:

- El mayor número de personas que se ha incorporado a la fuerza laboral.
- La obsolescencia de los conocimientos confiere relevancia a la capacitación continua y al manejo del conocimiento por su influencia en el crecimiento de las empresas y de los individuos.
- La pérdida de límites entre la Universidad Tradicional (UT) y la Universidad Corporativa (UC), en lo que a capacitación corporativa se refiere.
- Los programas de estudio universitario se han masificado y estandarizado, lo que ha dificultado la diferenciación de las ofertas formativas.
- La distancia entre teoría y práctica se ha ahondado, complicando la posibilidad de trasladar lo que sucede en las empresas a las aulas.
- Las nuevas herramientas tecnológicas han permitido la diseminación de contenidos, aunque en modo desigual.
- El surgimiento de nuevos proveedores y soluciones educacionales marcan las pautas de un mercado de educación superior en constante movimiento.

El alcance de esta investigación incluye una revisión bibliográfica de autores reconocidos mundialmente en su ámbito de actuación, lo que ha permitido llegar a conclusiones que permiten repensar el tema de la capacitación corporativa desde nuevas perspectivas.

La capacitación corporativa puede ser analizada desde distintas perspectivas, aunque cada vez más, se observan desajustes entre las expectativas generadas por las UT o las empresas y las de un alumnado orientado a obtener credenciales que le otorguen un pasaporte válido para el mundo del trabajo.

Por otro lado, la UC irrumpe en un mundo lleno de contradicciones y lógicas que se desploman, en un nuevo contexto político-social-cultural-económico (PSCE) que influye significativamente en la educación superior. Así, el contexto precedente -donde, entre otros, predominaba la estabilidad laboral, la burocracia y el denominado “trabajo para toda la vida”- ha dejado de tener validez, promoviendo nuevos contextos en los que predomina el trabajo flexible y móvil, y la inseguridad laboral.

Estos cambios contextuales han sido una motivación importante a los efectos de plantear la temática de este estudio de investigación. A continuación se desarrolla una breve reseña de elementos que promueven el surgimiento y crecimiento de las UC, enmarcan su accionar y dan lugar a un nuevo contexto en la capacitación corporativa:

1. La globalización ha cambiado el modo de ver, hacer e interrelacionar al mundo.

A lo largo del siglo XX, se ha instalado un cambio de grandes dimensiones a nivel mundial denominado globalización. La misma ha generado modificaciones de gran importancia en distintos ámbitos, incluyendo una redefinición de los conceptos de Estado-Nación; nuevos alineamientos políticos en el marco de ciudades globales con tensiones motivadas por reconsideraciones en la identidad y la cultura; gran migración internacional aún en largas distancias; nuevas nociones espaciales a partir de la relocalización; ente otros.

Ianni (1996) manifiesta que la globalidad es un campo fecundo para poder desarrollar cualquier cambio, hasta cambios culturales de tal índole, como la desaparición, aparición o revalorización de culturas.

Un estudio más detallado en relación con esta temática se muestra en el punto III.2, Globalización: un factor determinante, en el que se abordan temas culturales, identitarios, económicos y relativos al Estado-Nación.

2. El manejo de activos físicos ha dado paso al manejo del capital intelectual.

Las organizaciones comprometen su crecimiento al concentrarse solo en el desarrollo y control de sus activos físicos; el capital intelectual ha cobrado una vital significación. Es así que Quinn et al. (1998: 181), indica que “el éxito corporativo depende mucho más de las capacidades intelectuales y de sistemas de información que de los activos físicos. Manejar el intelecto humano, y convertirlo en productos y servicios útiles, se está convirtiendo en una habilidad crítica de los ejecutivos. Esto es fundamental ya que el intelecto profesional crea el mayor valor en la nueva economía”.

De este modo, y con el fin de apalancar el intelecto profesional, deviene necesario el desarrollo de herramientas de software que estén vinculadas a sistemas de incentivos y diseños organizacionales adecuados. Como resultado, se observa que las organizaciones requieren no solo de invertir la estructura tradicional jerárquica, sino también de la gestión de redes auto-organizadas que potencien el desarrollo y la transferencia de conocimientos dentro y fuera de las mismas.

3. La educación no se da solo en las aulas de la universidad o de la escuela.

Tradicionalmente y como proceso, la educación se ha dado en las escuelas, aunque en la actualidad tanto la escuela como la universidad ya no la contienen en exclusividad. Al ser redefinida como gente que aprende cosas en cualquier lugar y circunstancia, independientemente de quien la realice, nos conducirá a nuevos ámbitos de desenvolvimiento.

Por otro lado, no hay razones para suponer que el aprendizaje ocurra efectivamente en las escuelas. Tal lo que indica Becker (2009: 186), "al ignorar las instancias convencionales que definen el concepto, hemos aumentado su alcance. Hemos descubierto nuevas personas que cumplen la tarea de enseñar y nuevas relaciones donde se produce el aprendizaje". Ésta parece una perfecta introducción al tema de la UC, ya que a través de ella, se pueden encontrar nuevos ámbitos, actores y, por ende, resultados dentro de la capacitación corporativa o continua.

Cita además Becker (2009) que ciertos tipos de enseñanza y aprendizaje son totalmente voluntarios (lecciones de piano, tenis y francés) y que los estudiantes no necesariamente reciben calificaciones y títulos por los mismos; las clases las toman hasta que entienden que han aprendido lo que pretendían. De este modo, coincidimos con Becker (2009: 187) cuando sugiere que "cambiar contenidos convencionales por un concepto o idea de su significado como forma de acción colectiva aumenta su alcance y amplía nuestro conocimiento". Así, existen otros modos de capacitación corporativa que no se dan en el ámbito de las universidades e instituciones tradicionales.

De hecho, en los últimos siglos, la educación superior y, además, la capacitación corporativa han enfrentado determinada situación paradigmática: la excelencia académica estaba en las aulas de la Universidad Tradicional (UT) y eran estas aulas el único ámbito posible para que el saber se generara y distribuyera. Tanto los profesores como los programas provenían de tal contexto, de donde surgían las reglas y normas en un mundo que no presentaba cambios significativos a lo largo del tiempo.

Se plantea en el marco histórico que rodea a la UC (punto III.1 Breve referencia histórica a la universidad) que -tanto en el último siglo y especialmente en los últimos 30 años- se han producido cambios que han roto con el paradigma centralizado y teórico-universal que proponía la UT, dando paso a una distinta distribución del saber y a una necesidad de conocimientos más prácticos y aplicables al mundo de los negocios.

4. La educación para toda la vida ha dado paso a una necesidad de educación continua.

Las últimas décadas han demostrado que -para el individuo- el "trabajo para toda la vida" ha dejado de existir. La capacidad para adaptarse a nuevas circunstancias sociales es lo que predomina en el hombre moderno, transformando sus aptitudes permanentemente.

Esta capacidad para adaptarse y aprender capacidades nuevas es acompañada y sustentada con la educación continua. Tanto las organizaciones que facilitan estos procesos, el individuo que está siendo educado/capacitado y la sociedad en su conjunto, encuentran sus beneficios en este tipo de educación.

En este sentido, se manifiesta una estrecha relación entre la UC y la Organización que aprende (OQA) (Senge, 1990 y Gore, 2004) y el management del futuro (Hamel, 2007).

A su vez, Gore (2004) indica que en la formación en el trabajo se suele obviar el hecho de que, a diferencia de la educación formal (que educa para un contexto relativamente poco específico), la capacitación suele tener que ver con cambios de rutinas en un lugar muy preciso. Sugiere que, muchas veces, se opera una cierta metáfora “vacunatoria” del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la que si se verifica que aprendió, le dura un tiempo; y si no aprende, se repite la operación. A su vez, este tipo de conceptos llevan a observar a la capacitación corporativa desde nuevas perspectivas e integrada a un proceso mucho más amplio que no incluye solamente al aula y a las temáticas tradicionales.

En relación, Hagell III y Brown (2005) indican que para cambiar las mentalidades individuales y colectivas, es necesaria la aceleración en la construcción de capacidades. Previamente, Senge (1990) -en su trabajo sobre las organizaciones que aprenden (OQA)- indica que las organizaciones rígidas debían dar paso a otras que no deben dejar de aprender como parte de su actividad cotidiana y, así, pueden sacar provecho de sus experiencias.

Por lo expuesto, y a partir de la fuerte reconfiguración en la educación superior y corporativa, se han propuesto nuevos límites y responsabilidades para sus actores, lo que origina algunas de las siguientes problemáticas que se enfrentan:

- La capacitación en temas de negocios como los negocios mismos, han sufrido grandes transformaciones a lo largo del siglo XX y lo transcurrido del XXI. El surgimiento de las UC, ha irrumpido en un contexto que estaba dominado por las UT y los negocios han atravesado grandes turbulencias y reinversiones modificando el modo de producción de los bienes, como así también, la forma en que se llega a los consumidores.
- Las corporaciones han requerido un enfoque mucho más práctico y orientado a la mejora del rendimiento que otras instituciones no han podido satisfacer, a la vez que las UT se han debatido en vaivenes que -por momentos- las han alejado de un mercado explosivo y plagado de oportunidades.
- En muchos casos, tanto los Departamentos de Capacitación Tradicional (DCT) como las Universidades Tradicionales (UT) no dan respuestas precisas a los términos en que los requerimientos de capacitación corporativa se plantean en la actualidad.
- La estandarización y el carácter masivo que tienen los programas de estudio universitario ponen en vilo a un sistema educativo que debe encontrar sus bases

diferenciales en la especialización para ser sustentable en el largo plazo. Las nuevas herramientas tecnológicas contribuyen en estos aspectos y han ayudado a diseminar contenidos, aunque lo han hecho en modo desigual, beneficiando a los económicamente más poderosos.

- Los ejecutivos de las empresas -excesivamente enfocados en los resultados de corto plazo- no siempre logran visualizar los beneficios que nuevos proyectos -como la UC- pueden aportar a sus organizaciones. Probablemente, la mentalidad imperante y la íntima relación existente entre los gobiernos y las empresas tienen un rol fundamental en este tipo de temáticas. A su vez, el pensar que algunos de ellos son solo aplicables a empresas multinacionales, cuyos orígenes se encuentran en países desarrollados, retardan las políticas de crecimiento de las empresas y de los países en vías de desarrollo.

La problemática enfrentada puede visualizarse en el siguiente cuadro, mostrándose la interrelación entre la situación planteada, la necesidad o el resultado y el impacto correspondiente:

Cuadro 1: La problemática enfrentada

Problemática	Resultado/Necesidad	Impacto
#1 Mayor número de personas incorporadas a la fuerza laboral	Capacitación continua	No todas las instituciones educacitivas se han aceptado
#2 Pérdida de límites en las instituciones tradicionales y en las empresas	Indefiniónn	Situaciones por resolver en temas ue incluyen a profesores, staff, alumnos
#3 Programa de estudio universitario: estándar y masivos	Bases diferenciales en la especialización para que se sustentable	El sistema educativo debe adaptarse
#4 Nuevas herramientas y tecnologías ayudan en la distribución de contenidos, aunque en modo desigual	Hacerlo equilibradamente	Desbalances e inequidades
#5 Ejecutivos enfocados en el corto plazo	No siempre son visualizados los beneficios de los nuevos proyectos, por ejemplo, la UC	- Poca relación con los objetivos estratégicos - Diseminación de valores y cultura - Manejar y comunicar el cambio - Empleabilidad y desarrollo de talentos
#6 Mentalidad: proyectos solo aplicables a países desarrollados y MMC's	Cambio de mentalidad	Retardo del crecimiento en las empresas y de países en vías de desarrollo

Fuente: Propia

Ante esta problemática tan amplia y a los efectos de orientar el presente trabajo, se plantean las siguientes preguntas:

- ¿Existe en el origen de la UT y la UC elementos que ayuden a distinguirlas y proponer límites precisos entre ambas?

- ¿Qué influencia tiene la globalización en el mercado de la educación superior y, especialmente, en la UC y UT?

Por lo expuesto, el objetivo general de este estudio abarca la comprensión de los orígenes de la Universidad Corporativa (UC) y su necesidad. Así, será necesario estudiar y comprender el marco histórico-contextual y las necesidades organizacionales que ayudaron en la creación de la Universidad Corporativa (UC) a los efectos de concluir sobre las posibilidades de aporte de la UC y UT a la capacitación corporativa. Como conclusión, se pretende profundizar en el entendimiento de la capacitación corporativa y contribuir a la implementación de la UC en organizaciones de Argentina.

La hipótesis principal de este trabajo sugiere que, en los orígenes de la UC y UT, existen motivaciones distintivas, lo que hace que cuenten con diversos ámbitos de actuación, que los actores deberán armonizar para obtener un mayor impacto en la capacitación corporativa.

El estudio es exploratorio-descriptivo y holístico, por contemplar una configuración amplia en la que se sitúa la UC.

Por ser una investigación bibliográfica, la recolección de datos ha implicado el estudio y análisis de autores y temáticas –principalmente del exterior- obtenidas de fuentes secundarias relevantes. Su ubicación espacial es en Buenos Aires-Argentina y temporalmente abarca desde el año 2009 hasta Diciembre 2012.

Universidad tradicional, globalización y surgimiento de la universidad corporativa

A lo largo de esta investigación, se observa que, sin importar el país o sistema universitario de que se trate, han existido factores políticos-sociales-culturales-económicos (PSCE) que posibilitaron el desarrollo de la UC, como así también, han surgido requerimientos del contexto corporativo que la justifican.

Como modo de brindar un adecuado marco de análisis a la temática propuesta, se realiza una breve referencia histórica a la UT y a temas de globalización (de gran impacto e influencia tanto en los países como en las distintas organizaciones y empresas) lo que permite una comprensión más profunda al respecto del surgimiento de la UC.

II. 1 Breve referencia histórica a la universidad

Una breve referencia a los hechos relevantes del siglo XX podrá ayudar a adentrarnos en el contexto en el que ha irrumpido la UC, y comprender los orígenes y pilares donde se sustenta.

Hernández Andreu y Álvarez Vázquez (1999), sostienen que es un siglo pleno de avances científicos (comunicaciones, energía nuclear, carrera espacial y salud) y de

evolución económica y social, aunque también plagado de protestas, luchas sociales, guerras (que incluyen dos a nivel mundial) y crímenes de lesa humanidad. Se verifican golpes de Estado y asesinatos de personajes relevantes, como también, se establece el imperio de la fuerza y de ideologías extremas como el nazismo y el comunismo. A su vez, el movimiento verde y la globalización hacen su aparición.

Hechos como los mencionados, apuntalan períodos de crecimiento económico seguidos de depresiones, ideologías dominantes y otras en caída o bajo revisión, y fuerzas políticas, institucionales y sociales que impactaron fuertemente el desenvolvimiento de un siglo XX, en el que la relatividad se hizo cargo de muchos más argumentos que los pensados. También, los avances científicos y tecnológicos han contribuido fuertemente a acrecentar el poder de países e industrias devenidas a potencias multinacionales. En muchos casos, los balances y controles no han quedado en los mismos países, sino en los organismos multinacionales que los rigen (Hernández Andrew y Álvarez Vázquez, 1999).

La globalización ha irrumpido, debiéndose pensar si es la nueva ideología que desplazará a las antecedentes en la consideración colectiva, surgirán nuevas o existirá una convivencia pacífica entre ellas (Ianni, 1996).

En este trabajo se demuestra que los vaivenes políticos-sociales-culturales y económicos (PSCE) que ha sufrido el contexto global y, como consecuencia la UT, han dado origen a nuevos modos de capacitación corporativa como la Universidad Corporativa (UC) y el e-learning, y que las empresas han requerido una capacitación más específica que las UT no han podido cubrir (muchas veces debido a sus orígenes, relaciones y misión y, otras, por sus propias imposibilidades).

Revisar algunos aspectos de la historia de la Universidad Tradicional y su evolución en Europa, Latinoamérica-México y USA podrá ayudar en la demostración de lo expresado precedentemente:

Europa

Comprender el origen y la evolución de la universidad en Europa implica adentrarnos en los conceptos vertidos por Larrain (1996), quien expresa que el término universidad se vio utilizado por primera vez en la Edad Media a través de ciudades ricas y nacientes, extendiéndose por América y, más tarde, a todo el globo.

Sus bases son encontradas en el ejercicio del razonamiento y en la poca mutabilidad que ha mostrado a través del tiempo. Indica que los gremios, que tuvieron sus orígenes en el siglo XI, y comenzaron incluyendo a los albañiles (los poseedores de los secretos de la construcción) comenzaron a expandirse en el siglo XII a otras hermandades con lo que si cualquier persona quería incorporarse a los mismos tenía que hacerse miembro del gremio correspondiente. Por primera vez, aquí se observa un desdoblamiento en la educación: técnico-práctica seguida por los artesanos y otra verbal-teórica seguida por los clérigos.

Destaca el autor que la Universidad de Bolonia fue el centro cultural italiano más importante del Medioevo y la Universidad de Oxford el primer establecimiento de educación superior de las islas británicas. Se destacan también universidades muy importantes europeas como la de París, Cambridge, Papúa, Salamanca, Heidelberg, Copenhague, Praga, Alcalá de Henares, Coímbra y Erfurt. Complementan Mowery y Sampat (2005: 215) que en el Medioevo las Universidades de Bolonia y París eran “instituciones autónomas autogobernadas reconocidas tanto por la Iglesia como por las autoridades gubernamentales locales” y “con el advenimiento del Estado moderno, los gobiernos han tenido un mayor control de la universidad pública en varios países de Europa continental (Francia y Alemania, por ejemplo)”. Según los autores, se ha dado lo contrario en USA y UK, donde “las universidades tenían gran autonomía, espíritu entrepreneur y, tanto la investigación como los programas, respondían mucho más a las cambiantes demandas socio-económicas que sus contrapartes europeas”.

Inicialmente, la enseñanza era en la lengua de los eruditos -el latín- en todas las facultades, programas, libros de texto y métodos didácticos. La Reforma rompe con este esquema, creando tres tipos de universidades europeas -la inglesa, la francesa y la alemana-, enseñándose en los idiomas nacionales, ya no en latín; se establecían a nivel nacional y no europeo y, por último, se generaban planes de estudios, exámenes, programas y particularidades con fisonomía estrictamente nacional (Larrain, 1996).

Interesante observar el cambio que se produce partir del siglo XV y algunos de los vaivenes a los que se la ve sometida. Larrain (1996) indica que la Universidad queda definida cultural, social y políticamente, como un instrumento para la Corona en su papel dinamizador y modernizador de la sociedad. El siglo XVII representa un momento de transición, con el empirismo de Descartes y Bacon, virando totalmente el pensamiento e investigación científicos europeo. Los siglos XIX y XX apuestan por un pensamiento mucho más democrático en la Universidad basado en un concepto de servicio. Continúa precisando que la pluralidad de saberes y culturas y el avance de las ciencias y las tecnologías fuerzan a una inserción mucho más flexible en constante renovación de la universidad en el contexto social. Después del descubrimiento de América, tanto España, Portugal e Gran Bretaña llevaron las universidades a las nuevas tierras conquistadas, como también, Francia y Gran Bretaña las llevaron al África.

Concluye el autor con que, por tener orígenes en el contexto político y social, siempre ha estado ligada a los juegos de poder y que un creciente deseo de saber, manifestado en el aumento de los estudiantes en los claustros, terminó de dar impulso a la universidad en el mundo.

A su vez, Mowery y Sampat (2005: 233-234) resaltan la importancia de la universidad en el desarrollo de la “base de conocimientos” de los estados modernos como un origen de “trabajadores del conocimiento” entrenados, por lo que los análisis de las instituciones convencionales resultan de dificultad debido, entre otros factores, a los limitantes impuestos

a la competencia inter-universitaria (salvo en USA y UK) y a que desempeñan múltiples roles en muchos sistemas nacionales, con una base muy fuerte de cooperativismo interno lejana a la jerárquica de las organizaciones industriales. Finalmente, indican los autores que la falta de información “impide la formulación y la evaluación de políticas a partir de un marco de análisis robusto”...lo que atenta contra el “entendimiento del los roles de la universidad”.

México - Latinoamérica

México resulta interesante de ser estudiado por tratarse de un país Latinoamericano con dificultades y similitudes compartidas con Argentina. Siguiendo la obra coordinada por Béjar Navarro y Egurrola (2005), de la que participan varios autores, entre ellos Solana Morales, se han podido extraer distintos conceptos que nos permitirán ahondar en la comprensión de la universidad Mexicana y, en general, la Latinoamericana y, asimismo, confirmar que las universidades en esta parte del continente han estado sujetas a diversos procesos que no han mostrado comportamientos uniformes.

Las primeras universidades en Latinoamérica se fundaron a partir de la conquista española en la etapa colonial. El modelo original fue el de aquellas que ya actuaban en España, tales los casos de Salamanca y Alcalá de Henares, aunque tuvieron su propio cariz eclesiástico cerrado (dominicos, jesuitas franciscanos, agustinos, carmelitas). De este modo, los criterios de pertenencia, contenidos y metodología de enseñanza fueron reglados estrictamente y, así, se mantuvieron sin cambios durante casi doscientos años. Las primeras Universidades en suelo Latinoamericano fueron la Universidad Autónoma de Santo Domingo (1538), la Universidad de San Marcos (1551) y la Real y Pontificia Universidad de México (1548), luego llamada Universidad Nacional Autónoma de México (Solana Morales, 2005).

En diversos períodos la universidad ha sido el cauce apropiado para absorber los temas sociales y transformarlos intelectualmente para producir riqueza y progreso, aunque ha habido períodos, en que las universidades Latinoamericanas no han podido responder a ese desafío. Se considera el caso de excepción en la Universidad de México ya que es una de las primeras del suelo Latinoamericano y representa un icono indiscutido en la educación superior del continente (Solana Morales, 2005).

Béjar Navarro y Egurrola (2005) mencionan el gran deterioro que sufrió la universidad Mexicana –y la Latinoamericana, por extensión- en la segunda mitad del siglo XX. Agregan que hace apenas treinta años la educación superior se encontraba inserta en un estimulante proceso de expansión y modernización y que en los años ‘70 se introdujeron algunos cambios a fin de modernizarla, aunque no se ha logrado el propósito buscado debido principalmente a:

- La escasez de recursos públicos que conllevó a una degradación académica y material de las instituciones públicas de educación superior.

- El estancamiento de la matrícula, debido, entre otros motivos, al surgimiento de los institutos tecnológicos.
- Los postulados de un mundo liberal que fuerza a visualizar todo desde una óptica meramente mercantil y económica de difícil aplicación en tantos ámbitos, especialmente en el de la educación.
- Que se educa para el empleo asalariado y no para el desarrollo humano.
- Organismos internacionales que fuerzan estándares académicos que no siempre privilegian el planeamiento estratégico.
- Que, como consecuencia de los factores apuntados precedentemente, se produce cierto conformismo, resignación inseguridad y desánimo en los profesores y alumnos.

Egurrola (2005) complementa lo anterior indicando que, en el mundo neoliberal, las comunidades se han ido desgarrando en un gran número de pequeños grupos e individuos sin el amparo de valores y principios comunes. Observa que los resultados obtenidos dan prueba evidente que el mercado no es el modo correcto para regular y asignar los fondos para la educación superior, concluyendo que la salida de la crisis de la educación superior no provendrá de los hombres de empresas con filantropías falsas o de gerentes disfrazados de funcionarios de gobierno, sino de las comunidades académicas y de los nuevos requerimientos que plantea la sociedad.

Por otro lado, Béjar Navarro y Egurrola (2005) apuntan que la capacidad cognitiva y transformadora del hombre no conoce más límites que aquellos derivados de su organización social. Para satisfacer las aspiraciones y necesidades sociales se origina, entonces, un proceso complejo donde la libertad, la razón y la creatividad se enfrentan a las restricciones materiales y a las insuficiencias en la generación y apropiación del conocimiento. Concluyen que la institución mejor dotada para asumir y dar cauce a este proceso es la universidad tradicional.

Los autores hacen hincapié en el desencuentro en los últimos veinte años entre la universidad mexicana y los gobiernos de corte neoliberal con políticas impuestas desde afuera por organismos internacionales. Es por ello, que plantean el arduo camino tendiente a revalidar los estándares académicos alguna vez alcanzados y a asegurar no solo el cumplimiento de los planes de inversión que los gobiernos habían comprometido en sus presupuestos, sino también la búsqueda de recursos alternativos. De este modo, los autores indican que la universidad quedó subsumida a la búsqueda de la supervivencia en lugar de dedicar sus esfuerzos al planeamiento estratégico, a la modernización educativa y al desarrollo académico, como también quedó secuestrada periódicamente por algún grupo de poder (ya sea la autoridad, algún sindicato o los profesores).

Asimismo, la formación de líderes ha sufrido un claro debilitamiento. Por ejemplo, a

partir del año 1910 y hasta finales de los años veinte, la Universidad Autónoma de México y la Universidad Nacional eran las que formaban todos los cuadros de líderes del país. En 1968 y a partir de que algunos programas académicos se habían truncado, todavía contaban con el 50% del alumnado, aunque luego esta cifra había llegado al 10% debido a la excelencia de nuevos centros académicos que se habían creado (Solana Morales, 1981).

Por lo expresado y a lo largo del tiempo, la UT en Latinoamérica ha pasado por procesos complejos, ligados a fuertes vaivenes PSCE, lo que ha tenido gran influencia en las inversiones recibidas y en sus posibilidades de desarrollo. Este problema es sufrido por los distintos actores que participan de todo el proceso: por los profesores, porque no pueden desenvolver sus tareas al nivel de lo requerido; por los alumnos, porque no obtienen de la educación la realización que esperan de sus vidas y la ventaja diferencial que les permita un desenvolvimiento acorde en el mercado; por las autoridades universitarias, porque manejan instituciones con serios inconvenientes y, por último, por los distintos estamentos de poder que no pueden ofrecerle a los habitantes de los países que lideran las bases mínimas para un crecimiento sustentado en valores educativos sólidos y perdurables.

Estados Unidos (USA)

La evolución de la educación en USA, también., ha tenido un ritmo dispar y no exento de crisis.

Desde inicios del siglo pasado, se han incorporado una gran cantidad de personas a la educación superior en USA. Indica Margolis (2002) que, en los inicios del siglo XX, la educación superior en USA no era para las masas. Antes de la Segunda Guerra Mundial, solo el 25% de los adultos con más de veinticinco años habían completado la escuela secundaria en USA y sólo el 5% había completado los cuatro años de educación superior. De cualquier manera, en USA generalmente se han destinado mayores proporciones de recursos gubernamentales a la educación superior comparado con sus contrapartes en el mundo, y esto se mantuvo a lo largo de todo el siglo XX. Concluye el autor que, para el año 1970, más del 55% de los adultos sobre veinticinco años habían completado la escuela secundaria y el 11%, cuatro o más años de educación superior.

En los años 1960/1970 se ha dado lugar a una profunda crítica del sistema de educación superior en USA, viéndose interrumpidas muchas reglas del juego vigentes hasta ese momento. En estos tiempos, las universidades Americanas debieron enfrentar a un sinnúmero de peligros para mantenerse en pie entre los que se destacan los mayores costos originados debido al incremento de salarios y gastos en las instalaciones, destinados a mantener una estructura educativa de primer nivel. Los cursos comenzaban a ampliarse y a requerirse más profesores por lo que se tenían que obtener nuevas vías de generación de ingresos como el basketball y el football americano o programas que no estuvieran relacionados con un diploma, tal el caso de los viajes de los estudiantes regulares (Bok, 1993 en Margolis, 2002).

A partir de 1980, movimientos tales como el neo marxismo, el feminismo y el anti racismo han contribuido a desafiar y delinear los límites de las formas institucionales, los procesos y contenidos, como también, los planes de estudio y métodos pedagógicos regularmente (Bok, 1993 en Margolis, 2002).

De acuerdo con Bok (1993) en Margolis (2002), la UT se fue transformando en una empresa educacional; los profesores en empleados corporativos y los estudiantes en clientes que debían ser satisfechos. Apunta a su vez que, luego de un período de prueba, los profesores comenzaron a ser nombrados profesores titulares y a ser mantenidos por sus publicaciones y actividades de investigación más que por la calidad de la instrucción impartida. Indica asimismo que la retribución por producir buena investigación se ve compensada por una disminución en las responsabilidades de enseñar más regularmente. De este modo cuentan con asistentes, adjuntos y otros tipos de soporte que no representan retribuciones tan altas. Las universidades de Estado de USA reflejan esta nueva modalidad: cada profesor es titular de determinadas materias, pero su principal foco reside en la investigación, ya que es responsable de conseguir los fondos para llevarla adelante. Gracias a estas investigaciones se han lanzado nuevos y revolucionarios avances que fueron puestos al servicio de la sociedad. El profesor a su vez cuenta con ayudantes, denominados TA's (Teacher Assistants, que son graduados de las carreras afines a la materia), los que llevan adelante el día a día de la materia bajo la supervisión del profesor titular. Concluye que, en este contexto, el más obvio de los inconvenientes a enfrentar son los costos, ya que ninguna sociedad moderna ha ofrecido una educación tan rica para ningún otro grupo que para su elite.

Las realidades de las UT y de las UC presentan diferencias en los distintos continentes. Es por ello que Iyanga Pendi (2000), luego de investigar el sistema universitario Europeo y el de USA, indica que contaban con cierta familiaridad, aunque, en términos conceptuales, estaban separados por siglos. Probablemente, una de las principales causas se deba a que las universidades Europeas habían estado luchando para asimilarse dentro de la Convención de Bolonia a los efectos de llegar a una suerte de concertación sobre la educación en el continente, llevando las calificaciones mucho más cerca de UK y USA. Asimismo, cita a la organización Ecuonet, la que ha evaluado las diferencias del aprendizaje entre las UC de Europa, y observa que presentaban muy marcadas diferencias entre ellas y que, al ser confrontadas con las existentes en USA, proveían un bajo retorno sobre la inversión realizada.

A modo de resumen de lo expuesto en este acápite, se observa que -por años- las universidades e instituciones educativas, han estado sujetas a vaivenes PSCE y a una influencia creciente a las prácticas de mercado. Los cambios son vertiginosos y la universidad sigue con dificultad el ritmo de los mismos.

A su vez, la capacitación corporativa está impulsada por nuevos requerimientos y necesidades, por los vaivenes que se producen en el contexto y en las UT, y por una mayor necesidad en temas específicos y prácticos que requieren las organizaciones.

Sólo algunos años atrás parecía lejano tratar a las universidades como un negocio, a los estudiantes como clientes y a los investigadores y profesores como productos. El enfoque se ha modificado y, actualmente, encontrar estrategias y soluciones que se adapten a los nuevos y cambiantes requerimientos debería representar el objetivo de todas las organizaciones educativas.

II.2 Globalización: Un factor determinante

A través del estudio y análisis de distintos autores, en este acápite se propone la comprensión de la globalización a efectos comprender los factores que participan en el ambiente de la educación corporativa. De acuerdo con Ianni (1996), todo es posible en este nuevo ámbito planteado por la globalidad, desde revalorización y olvido hasta nuevas culturas y nuevos actores.

A modo de síntesis general de este acápite, puede decirse que en el siglo XX se ha instalado un gran cambio a nivel mundial, motorizado –entre otros- por la globalización. Este fenómeno incluye pero no se limita a:

- Un nuevo concepto de Estado-Nación con la disminución de su poder,
- Nuevos alineamientos políticos en el marco de ciudades globales con tensiones motivadas por reconsideraciones en la identidad y la cultura,
- Migraciones internacionales con inequidad,
- Desigualdades sociales y territoriales con desamparo,
- Desbalances en la rentabilidad y el poder de los distintos sectores industriales con ineficacia en la distribución y,
- Una nueva espacialidad, con localizaciones y deslocalizaciones.

A continuación y en cuatro bloques conceptuales, se presenta una breve síntesis de este contexto global que domina nuestro tiempo; el objetivo final es relacionarlo con la UC y determinar sus impactos.

Cultura y sociedad

Desde el punto de vista de la cultura y de la sociedad es posible distinguir algunos elementos que caracterizan a este nuevo proceso y que resumen el pensamiento de autores tales como Sassen (2007), Ianni (1996) y Beck (1998):

- Se desdibujan las fronteras y los inmigrantes aparecen en gran escala en la vida de las ciudades globales; la diversidad étnica y racial encuentra su lugar.

- La sociedad no tiene un lugar concreto, viviéndose y actuándose en todos lados.

- El capitalismo se torna global y es -en este sentido- que también las desigualdades sociales toman escala mundial. De allí que distintos actores plantean la homogenización y la convergencia cultural, aunque parece imposible borrar de raíz los rasgos culturales que sustentan a cada civilización en un planeta tan diverso.

- Se instala la venta de mercancías y el empaquetamiento de información, entretenimientos e ideas. La instantaneidad de la imagen y el sonido hacen que hasta los periódicos sean lentos. El online en todo momento y lugar invade el mundo.

- Los nuevos usuarios de la ciudad son las empresas extranjeras y los nuevos profesionales transnacionales, gracias a las desregulación progresiva de las economías nacionales.

Una de las consecuencias de lo planteado es que en las empresas, como en las entidades educativas, debería tomar otro lugar la internacionalidad de la sociedad, que incluya -entre otros- a los inmigrantes y a los profesionales transnacionales. En este ámbito, resultan claves, tanto el individuo como su entorno cultural y social.

A su vez, la conexión de las regiones y ciudades interna y externamente tiene que ver con un mundo múltiple y lleno de disparidades. En este amplio mapa global, cada persona cuenta con un profundo y particular significado; el develarlo y darle un sentido es la ineludible responsabilidad de todos.

Finalmente, se observa que el ser humano y su contexto ya no son los mismos y que la UC bien podría ser uno de los ámbitos que contribuyan a diseñar un modelo social y cultural que brinde nuevos horizontes y beneficios.

Identidad

Deviene necesario, también, la consideración de la globalización desde el punto de vista de la identidad de los individuos, ya que a ellos nos referimos como alumnos, profesores y tantos otros que se relacionan con las instituciones educativas. En este plano, se pueden mencionar los siguientes elementos significativos que surgen de autores como Ianni (1996), Beck (1998), Larrain (1996) y Sassen (2007) a través de los cuales se pretenden enumerar las características generales del proceso de la globalización:

- Se observa la multiculturalidad y la multiplicidad de identidades y una exportación de mano de obra sin precedentes. Se pierden los lugares permanentes debido a los viajes y cambios de residencia; la multiculturalidad y el universalismo influyen en la vida cotidiana de cada individuo. Al mismo tiempo, se vigorizan los nacionalismos, los sentimientos religiosos y los fundamentalismos de diversa índole.

- Al individuo se le pide apertura mental y una gran adaptabilidad a un contexto demasiado cambiante y nuevo para él. Las identidades personales son moldeadas por

las identidades colectivas, presentándose como un elemento en evolución, no fijo. En cada individuo coexisten, cada vez más, cosmopolitismo y múltiples identidades. Son alcanzados todos los actores, hasta los profesores universitarios y otros profesionales que -por su trabajo- se desplazan por diferentes culturas y países construyendo nuevos estilos de vida. Los inmigrantes-emigrantes trazan nuevas fronteras, combinando lenguas, leyes y sistemas, construyendo espacios transnacionales en dónde vivir y desenvolverse.

- El idioma ayuda a que se diluyan las identidades; el inglés se habla en los parajes más lejanos y constituye la lengua de la globalización.
- Todo se ve desde una arista comercial y el ciudadano se transforma en consumidor. Se enfatiza el sentido transitorio y mercantilista y se homogenizan patrones de consumo.
- La evolución tecnológica propone un mundo agresivo, aunque también, de mayores eficiencias y accesos. Cada vez, el hombre está más solo frente a una computadora.

Se desprende de lo anterior que construir una identidad significa no solo partir de cada uno, sino poner la mirada en el otro, reconocer las diferencias e incorporar lo que de los otros pueda ser de valor, sin llegar a ser absorbidos por una cultura dominante. Construir una identidad es evitar los extremismos o la acentuación de universalismos unilaterales, respetando las diferencias.

El tema central de este trabajo es la UC, la que requiere del diálogo e interacción constante de los individuos, tendiente a permitir la construcción de nuevas fronteras en temas de capacitación. Comprender la identidad implica, asimismo, poder ofrecer productos y servicios educativos que se encuentren en consonancia con lo requerido en la actualidad y con lo que el mundo devendrá en un futuro.

En suma, las identidades individuales y colectivas, referidas -por ejemplo- a las de los profesores, el staff y los alumnos, representan un factor fundamental en la construcción de una sociedad con cimientos sólidos y -es por ello- que se resalta en esta parte del trabajo.

Ambiente económico

La globalización ha cambiado sustancialmente la manera en que las organizaciones -incluidas las educativas- hacen negocios, emplean recursos y llegan a los consumidores.

Se ha recorrido un largo camino desde un inicio de competencia en aldeas, pasando por una creciente internacionalización, hasta llegar -por último- a un mundo interconectado, interdependiente, volátil e incierto signado por la globalización; un mundo en el que los competidores no son fácilmente identificables o se encuentran bajo las normas protectivas de sus países de origen.

A continuación, se mencionan los factores que distinguen al proceso de la globalización

en este ámbito y que representan una síntesis de las ideas vertidas por Sassen (2007), Ianni (1996) y Beck (1998):

- El dinero y el poder no se distribuyen en modo homogéneo ni equitativo. Existen actividades que son mucho más rentables que otras -aunque necesarias para que las primeras puedan operar- y factores -como los inmigrantes- que son desvalorizados.

- La economía global y el sector informático ayudan a operar sobre la distribución de recursos, generando una geografía central (la que recibe las inversiones) y una marginal (la que ya no las recibe); una con gran acumulación de poder y otras con una gran decadencia. Además, se marcan diferencias entre los trabajadores altamente calificados e internacionalizados con altos ingresos y aquellos que corresponden a los semi o no calificados que ven cómo éstos se desploman.

- Se han borrado los límites de los mercados, ya nada resulta distante. Existe un creciente interés por lo internacional y mundial; los sistemas económicos trascienden la localidad. La información no está sujeta a temas de espacio y tiempo.

- Vienen aparejados procesos de distribución del capital y de articulación de empresas y mercados; de fuerzas productivas y de centros decisorios; de alianzas estratégicas y de planificación de corporaciones, configurándose un nuevo mapa productivo mundial.

- Existen regiones que pueden presentar mayor atractivo que otras para el establecimiento de determinadas actividades (por ejemplo, el Silicon Valley y algunas regiones italianas, alemanas e inglesas) o grupos de países (como el caso de los denominados BRIC, por Brasil, Rusia, India y China).

- Las empresas transnacionales se desarrollan más allá de las fronteras geográficas y políticas, independientemente de los regímenes políticos y de las culturas nacionales, creando nuevos desafíos. Se imponen por su peso la internacionalización del capital y la interdependencia de las naciones, las fronteras y el nacionalismo mismo entran en confusión. Ninguna empresa puede abstraerse de la dimensión global.

- Los nuevos sistemas y estructuras rebasan las fronteras nacionales creándose un nuevo directivo internacional, estandarizándose los productos y servicios, incluso los educativos. La sociedad ha quedado supeditada al mercado comercial para determinar los valores, modelos y ética, los que deben redefinirse constantemente.

- Las PYMES (Pequeñas y medianas empresas) son clave en el nuevo entramado productivo mundial. El entrepreneur, la estrategia, el marketing y la eficiencia operativa de las empresas como las redes globales a las que pertenecen se interrelacionan, estableciendo nuevos niveles de desempeño.

- Toman lugar lo global y las localizaciones múltiples. Se comienza a pensar y actuar local y globalmente, aunque resulta muy dificultoso no perder el marco de referencia.

- El trabajo, la especialización flexible y la fragmentación de los procesos productivos tienen espacio con nuevas formas en este contexto. Gracias a la tecnología, los procesos productivos pueden ser desarrollados y hasta controlados desde lugares distantes, articulando ventajas operativas y estratégicas de significación.

- La tecnología informática ayuda en la revolución del conocimiento y en la democratizando la información. Por el ritmo intenso en la relación entre innovación, comunicación y tecnología se reducen los tiempos que permiten poner un producto en el mercado.

- El marketing global se torna fundamental, el que debe contemplar la captación de las necesidades globales de los clientes y sus cambiantes gustos, las diferencias culturales que afectan sus percepciones y la construcción de satisfacción, confianza y compromiso de una manera global.

- El manejo de marcas deviene imprescindible cuando nos proyectamos a nivel global y sólo unas pocas marcas tienen esta característica, por ejemplo Coca Cola, Sony y Microsoft. Por otro lado, no existe un automóvil global ni drogas farmacéuticas globales. La mayoría de las marcas son locales, en algunos casos regionales y otros, muy contados, internacionales. Como ejemplo, Nike penetra a nivel universal a través de los deportes, aunque la mayoría del trabajo de Nike es manejado a nivel local.

De lo anterior se desprende que para todos -individuos y organizaciones- vivir en contextos cerrados ya no resulta aplicable, como tampoco, pensar que la globalización solo afecta a unos y no a otros. Todas las organizaciones -incluidos los gobiernos, empresas y las instituciones educativas- deberán redefinir sus relaciones que surgen en este nuevo contexto global económico y comprender los nuevos términos que plantea el liderazgo (personal, tecnológico, etc.).

Asimismo, devenir en jugador global no está ligado al tamaño de la empresa o a los recursos que se posean; sí al conocimiento, al posicionamiento competitivo y a los recursos a los que puedan accederse. Así, la formación gerencial debería responder a los nuevos desafíos que se plantean; en sus respectivos ámbitos de competencia, la UC y la UT son parte de la solución a este tema.

Por otro lado, en momentos como éste, en que el contexto se plantea como extremadamente mercantil y da señales de pérdida de referencias precisas, debería ser la UT la que brinde elementos estables que permitan el rescate de la situación.

Estado – Nación y Poder

Finalmente, debería considerarse un nuevo orden, en el que los gobiernos, las instituciones educativas y las organizaciones, cumplan con su rol y en modo complementario a efectos de ofrecer un nuevo contexto para la capacitación corporativa. Un nuevo modo de entender la globalidad -probablemente mucho más colaborativa- debería dar lugar

a nuevas interrelaciones que amplíen los horizontes actuales. Es por esta razón que, el último aspecto a analizar, es el que se refiere al Estado-Nación y el poder.

Se observa que el contenedor social, que alguna vez representó el Estado-Nación y el territorio nacional, se pierde y se diluye desarticulando las relaciones y los procesos conocidos. Se requiere de nuevos objetivos y de una renegociación entre los distintos factores de poder a los efectos de ayudar al ser humano en su evolución, a través de la capacitación y el entrenamiento.

Los principales rasgos que caracterizan esta problemática, y que surgen de autores como Beck (1998) y Sassen (2007), son resumidos a continuación:

- Las fronteras y las diferencias entre Estados nacionales se diluyen. Conjugar políticamente los efectos de la globalización es todo un reto y muchas organizaciones -incluido el Estado asistencial y los sindicatos- son obligadas a salir de su encierro. Para algunos, el fin del Estado nacional está cerca; para otros debe tomar nuevas formas.

- Existen nuevos poderes que entran en escena reconfigurándose el mapa político a través de una nueva negociación entre aquellos disponibles. Aparecen nuevas instituciones, algunas globales como la Organización Mundial del Comercio y otras de carácter local, por ejemplo las que cuidan o defienden el medio ambiente.

- Se transfiere el poder decisorio desde las instituciones a las corporaciones, comprometiendo principios de soberanía y satisfaciendo los intereses de los inversionistas privados globalizados.

- La participación estatal en la actividad privada deberá lograr un marco distinto, tendiente a mantener su rol fiscalizador, y activador de políticas y estrategias que coadyuven al desenvolvimiento de las actividades claves de cada región o país. El Estado transnacional es presentado como un rival de las corporaciones transnacionales.

- Existe una nueva relación entre los poderes del Estado nacional; el Ejecutivo gana poder por sobre el Legislativo y se afecta la calidad democrática.

Como consecuencia de lo anterior, se observa que son necesarios nuevos equilibrios entre individuos, gobiernos, economía y sociedad civil. La exclusión de algunos en beneficio de otros condena a la democracia, a la gobernabilidad y al desarrollo futuro de las instituciones. De allí, que este trabajo pueda ser visualizada como un modo de encontrar nuevos estadios educativos que permitan un más elevado bienestar en la sociedad.

En este mundo interconectado, muchos de los problemas implican soluciones nacionales y, también, visiones y actuaciones globales, tal el caso de los temas educativos (por ejemplo, cuando se implementan programas internacionales entre diversas instituciones). Esto pone de manifiesto la magnitud de la tarea que debe llevarse a cabo, por lo que, en

el ámbito político, se presentan desafíos ligados a la búsqueda de nuevas significaciones y contenidos, y de políticas educativas adaptadas al contexto.

Los reclamos económicos cuentan con un efecto multiplicador, la competencia es más intensa en todas las economías y los puestos de trabajo se tercerizan. Resulta necesario que los individuos adquieran nuevas habilidades, que las empresas hagan más eficiente el modo de generar valor, que las entidades educativas eleven el nivel de calidad del producto entregado y que los gobiernos y municipios mejoren los mecanismos de seducción de los inversionistas para que creen nuevas fuentes de trabajo.

De esta manera, el Estado-Nación y el poder deberían contar con nuevos horizontes. Las nuevas formas de cooperación deberían incluir a las sociedades civiles y a tantos nuevos actores que surgen. En este ámbito, la UT y la UC bien podrían ser actores indiscutidos en la construcción de un nuevo orden y de nuevos balances en el manejo del conocimiento y la realidad práctica de los negocios.

Ética y moral

La globalización influye, también, en la ética y la moral, y en la construcción de las políticas educativas y, más especialmente, en la capacitación corporativa. Las organizaciones, tanto empresarias como educativas -UT y UC incluidas- deberán responder a nuevos y cambiantes preceptos surgidos de nuevas prioridades.

Barrera Mores (2008) indica que los cambios en el contexto conllevan a otros en la ética, por lo que los cambios en la vida económica modifican la moralidad económica del público y les propone direcciones contradictorias: por un lado, más obligaciones morales y, por el otro, un individualismo competitivo que enfrenta muchas dudas a la hora de actuar.

Al referirse a las corporaciones multinacionales, Velásquez (2000) expresa que existen problemas éticos que se le crean a sus gerentes, debiendo ser considerados temas como la relación entre la multinacional y el país de origen, particularmente cuando el país de destino es menos desarrollado.

También deben considerarse los principios de derechos humanos a aplicar, que gobiernan las relaciones entre la multinacional y sus trabajadores en todo el mundo, como también, la forma en que una multinacional debería comportarse en lugares donde la corrupción abunda.

Por otro lado, indica que deben tenerse en cuenta las consideraciones éticas al respecto de tecnologías riesgosas a transferir a un país y la seguridad de las personas que absorben tal tecnología.

Finalmente, explica que los estándares de medio ambiente y de trabajo que las multinacionales deberían adoptar cuando operan en países donde la legislación prevé bajos estándares en estos temas.

Asimismo, Velázquez (2000) agrega que para muchas empresas, la transparencia es muy importante como regla para contratar a la mejor gente y cita que el caso Enron -en Estados Unidos- ha sido un punto de quiebre ya que tener valores claros ayuda al trabajo en un ambiente de respeto y ética. Insiste en que los valores se relacionen con el comportamiento social, con las medidas que se tomen para generar sustentabilidad en los negocios, con cumplir con las obligaciones impuestas por el país donde se opere -por ejemplo, el pago de impuestos y obligaciones sociales- y con la interrelación activa con las comunidades donde la empresa tiene presencia.

El mencionado autor enfatiza que los valores se relacionan con decir lo que corresponda, hacer lo que se dice y tener procesos que aseguren la libertad de expresión interna. Concluye que la ética llega a temas como el acoso sexual, el maltrato, la discriminación o el favoritismo, el conflicto de intereses, la deshonestidad o el mal uso de los activos de la empresa, entre otros.

Por expuesto, los negocios y las formas de hacerlos cambian y, con ellos, la ética. A este punto es dable coincidir con Kliksberg (2002) en que es posible una economía con rostro humano que le permita salir a Latinoamérica del inmenso laberinto en el que se encuentra. Kliksberg y Sen (2007) plantean una disciplina llamada ética para el desarrollo, que significa hacer regresar la ética al comando de la economía. Asimismo, Kliksberg (2002) se refiere a que las empresas ya no hablan más de responsabilidad social, sino de la empresa como ciudadano y de una ciudadanía corporativa. De este modo, nos preguntamos, entonces, si ¿no será el momento de comenzar a hablar de la universidad como ciudadano, de una ciudadanía universitaria sin importar si proviene de las aulas de la UT o de las fábricas de la UC?

Como resultado, observamos que los daños que se le cometen a la educación son daños que se pagan y quedan como un peso para las generaciones futuras; son daños que se le infringen a la sociedad y a sus posibilidades de crecimiento. Una nueva cultura de valores éticos deviene imprescindible si es que se pretenden revitalizar organizaciones y desarrollarlas con sensibilidad social. Seguramente, en el gobierno de las instituciones y en su financiamiento, se encuentran parte de las respuestas; en el individuo mismo, las restantes. La UT y la UC bien pueden aportar a un contexto en el que ciertos valores sean el sustento de una conciencia y educación de otra índole.

Los temas éticos y morales se presentan como una gran oportunidad de mejorar la calidad de vida de más individuos y de llegar a muchos más países, elevando los conceptos sobre los que se puede fundar una sociedad más justa. Sin principios éticos y morales se corre el riesgo de aniquilar al individuo que produce, al individuo que vota, al individuo que crea.

Conclusiones

Existe una estrecha interrelación tanto entre los factores PSCE y los negocios como, también, entre las instituciones y las políticas educativas. Es así que, las UT y las UC -por desenvolverse en un medio de tales características- hacen depender su éxito de elementos tanto internos como externos y ajenos a ellas.

La UC encuentra explicación de sus orígenes, a partir de la comprensión del contexto general en el que se desenvuelve la UT, caracterizado por:

- Estar plagado de hechos y avances de todo tipo que la UT no siempre ha incorporado o lo ha hecho a un ritmo más lento que el pretendido. Avances determinantes se relacionan con la tecnología y las posibilidades que brinda a un público cada vez más amplio y ávido de entrenamiento y capacitación.

- Las barreras propias de la UT (relacionadas con juegos de poder políticos, por ejemplo) y su dificultad en conectarse con las problemáticas enfrentadas por el ambiente de los negocios (por una menor propensión a incorporar el pensamiento y la investigación práctica) han ayudado a que las organizaciones privadas debieran implementar alternativas educativas no tradicionales, tal el caso de la UC.

Se muestra cómo la globalización ha contribuido en el desarrollo de nuevos ámbitos PSCE a todo nivel, configurando nuevos espacios y relaciones que influyen en el sistema educativo y que llevan, entre otras cosas, a considerar que:

- El mundo se amplíe y la relación entre individuos y organizaciones se torne más veloz debido al gran avance en telecomunicaciones y tecnologías.

- Se observe una distribución desigual de recursos entre países y personas, existiendo una gran brecha entre trabajadores altamente calificados y sectores muy rentables, con aquellos que no alcanzan tales niveles.

- La multiculturalidad e internacionalización influyen en las organizaciones y en el individuo que, cada vez más, depende de sí mismo. Su identidad se ve amenazada y es juzgada por los bienes a los que se accede.

- Los factores de poder y el Estado no consiguen dar respuestas a los requerimientos y alzar el estándar de vida de las grandes masas de individuos. Probablemente, estamos presenciado el fin del Estado asistencial y una distinta configuración de la economía de los pueblos y de las organizaciones.

- Los mercados requieren que se lleven adelante determinado tipo de tareas que ya no guardan relación con lo que antes era solicitado.

- Los directivos buscan nuevos mercados más allá de los límites de sus respectivos

países y localizan/des localizan operaciones en búsqueda de ganancias, muchas veces, astronómicas y de dudoso valor ético. El desafío para conducir negocios efectivos se plantea a partir de una fuerte reconsideración de los roles actuales y un pensamiento global y sinérgico.

Como resultado, la UC surge de necesidades insatisfechas provenientes de un sistema educativo que se muestra lento en dar respuestas a requerimientos más específicos en la capacitación en negocios y en los vaivenes que la UT ha enfrentado en diversos países y continentes.

Asimismo, en algunas UT, se observa una degradación material y académica que les ha dificultado hasta el cumplimiento de sus funciones básicas. Como consecuencia, nadie ha obtenido lo pretendido: ni los alumnos, ni los profesores, ni las instituciones educativas.

Se destaca la importancia de la UT en la construcción de un sistema educativo y cultural que confiera solidez a las convicciones que cada pueblo quiera enfatizar y construya una identidad basada en el reconocimiento de las diferencias y la incorporación de los otros. De aquí, la significación que se le debería asignar a la construcción de una identidad alejada de los extremismos, las diferencias y la unilateralidad; tal identidad debería respetar, asimismo, la propia historia, los valores y la dignidad humana. Se concluye que la universidad resulta el ámbito adaptado para que esta construcción pueda tener lugar.

Por otro lado, se entiende que la UC y la UT deberían enfocarse en encontrar sus puntos de aporte y encuentro con el objeto de desarrollar las competencias y habilidades necesarias que permitan un desarrollo social y crecimiento sostenidos; la UT en el desarrollo de elementos teórico-conceptuales que estén basados en investigaciones de campo útiles para la sociedad y las organizaciones, y la UC en aplicaciones prácticas que mejoren las habilidades específicas de cada individuo. A partir de las influencias de la globalización, estas competencias y habilidades incluyen, entre otros, conocimientos y experiencias relativas a: estrategia, marketing, adaptabilidad, manejo de cambio, sensibilidad multicultural, capacidad para trabajar en equipos internacionales, dominio de idiomas, finanzas internacionales, comunicación y negociaciones internacionales.

Debido a una excesiva hostilidad del medio y a que la información es bombardeada sin sutilezas, resulta fundamental construir espacios alejados de la operación diaria donde sea posible la discusión de problemáticas importantes y pueda pensarse mucho más estratégicamente. En estos ámbitos, cobran significación los espacios electrónicos, los que combinados con los no electrónicos (la UC como caso), dan la oportunidad de reconfigurar -de modos diversos- las relaciones entre los individuos y las organizaciones.

Es resaltada la necesidad de poner al individuo en el centro de la escena y al empleado, ejecutivo o alumno en la situación que comprenda que el crecimiento de las organizaciones es el resultado de su propia evolución. Así, la UC encuentra su fundamentación, al proponer

un ambiente en el que el aporte de cada persona contribuye al crecimiento individual y colectivo de las organizaciones y la sociedad, a través de la:

- Diseminación de cultura y valores,
- Importancia de las ideas y la democratización del conocimiento,
- Capacidad de creación y resolución de problemas y
- Conciencia que crea sobre los objetivos comunes.

Para concluir, y de acuerdo con lo expuesto, se puntualiza que –en la presente investigación- se han verificado los objetivos y corroborado la hipótesis de las que se han partido.

BIBLIOGRAFÍA

Balan, J. Políticas de educación superior: los desafíos del futuro (1993). En: Balan J. et al. Políticas de reforma de la educación superior y la universidad. Santiago de Chile: Flacso.

Balan, J. y Courard, H. (1993). Políticas de reforma de la educación superior y la universidad. Santiago de Chile: Flacso. 131-184.

Barrera Mores, A. (2008). Globalization's Shifting Economic and Moral Terrain: Contesting Marketplace. *Harvard Theological Studies*, 69, 290-308.

Beck, U. (1998). ¿Qué es la Globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Madrid: Paidós.

Becker, H. (2009). *Trucos del Oficio*. Siglo XXI Editores. México.

Béjar Navarro R. y Egurrola J. E. I (2005). *Educación Superior y Universidad Pública*. México: UNAM

Béjar Navarro R. y Egurrola, J. Introducción. En: Béjar Navarro, R. et al (2005). *Educación Superior y Universidad Pública*. México: Acatlán.

Bridge, M. y Johnson, H. (2005). An ageing workforce. *Electric Perspectives Magazine*, 30 12:18

Clark, B y Clark, G. (2008). *On Higher Education (1956-2006)*, Baltimore, USA: Johns Hopkins University Press.

Clark, B. (1983). *El Sistema de Educación Superior: Una Visión Comparativa de la Organización Académica*. México: Nueva Imagen.

Clark, B. (1984). *Perspectives on Higher Education*, California: University of California Press.

Clark, B. y Neave, G. (1992). *The Encyclopedia of Higher Education*, Oxford: Pergamon Press.

Clark, B; Zuckerman, H. y otros. (1956). *Adult Education in Transition: A Study of Institutional Insecurity*. California: University of California Press.

Egurrola, J. Crisis y desafíos en la educación superior. En: Béjar Navarro, R. et al (2005). *Educación Superior y Universidad Pública*, México: Acatlán, 3

Gore, E. (2004). *La educación en la empresa, Aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires: Editorial Granica.

- Hagel III, J. y Brown, J. S. (2005). *The only sustainable edge*, Boston: Harvard Business School Press.
- Hamel, G. (2007). *The future of Management*, Boston: Harvard Business School Press.
- Hamel, G.(2002). *Gary Hamel Looks at Innovation*. Birmingham, AL, USA: Academy of Management.
- Hernández Andreu, J. (1986). *España y la crisis de 1929*. Madrid: Espasa Calpe.
- Hernández Andreu, J. y Álvarez Vázquez, N. (1999). *Del 29 a la Crisis Asiática*. Madrid: Universidad Complutense.
- Hernández Sampieri, R; Fernández-Collado, C y otros (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Ianni, O. (1996). *Teorías de la globalización*. México: Siglo XXI Editores.
- Iyanga Pendi, A. (2000). *Historia de la Universidad en Europa*. Valencia: Sinopsis.
- Kliksberg, B. *La equidad no se consigue por decreto*. 2008. [En línea] Consulta 16/09/2009. <http://www.lanacion.com.ar/1021378-bernardo-kliksberg-la-equidad-no-se-consigue-por-decreto>.
- Kliksberg, B. (2002). *Hacia una economía con rostro humano*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.
- Kliksberg, B. (2002). *La economía más humana*. Entrevista con el autor realizada por la revista (La Nación 6-October-2002, en línea). (Consulta: 16/09/2009) <http://www.lanacion.com.ar/edicion-impresa/suplementos/revista>.
- Kliksberg, B; Amartya, S. (2007). *Primero la gente*, Barcelona: Ediciones Deusto.
- Knight, G. (2000) *Entrepreneurship and Marketing Strategy: The SME under Globalization*. *Journal of International Marketing*. 8:12-32.
- Knight, G.; Rialp, A., y otros (2010). *La vocación global de los nuevos modelos de PYMES. El caso de las empresas born globals*. 375: 1-20
- Kreyche, G. *Do ethics promise too much?*. 2007. [En línea] Consultado el 16/09/2009. http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-6619698/Do+ethics+promise+too+much.html.
- Larraín, J. (1996), *Modernidad, Razón e Identidad en América latina*. Santiago de Chile: Editorial Andrés Bello.
- Leviñas, M. (1996), *Las Imágenes del Universo*. México: Siglo XXI Editores.
- Margolis, M. (2002) *Globalization & Higher Education, The withering of the professoriate*. Hawai: Corporate Universities and the Internet.

Margonis, F. (2007) A Relational Ethic of Solidarity?, *Philosophy of Education, Stanford Encyclopedia of Philosophy*. 12, (1), 62-70.

Mowery, D. C. y Sampat, B. N. (2005) Universities in national innovations systems. En: Fagerberg, J. Mowery, D. C. y Nelson R. R. *The Oxford Handbook of Innovation*, New York: Oxford University Press.

Peset, M. (1999). VI Congreso Internacional de Historia de las Universidades Hispánicas, Aulas y Saberes. Valencia.

Quinn, A., Lemay, G. y Larsen P. (2009) Service quality in higher education. Taylor & Francis.

Rodríguez Gómez, R. Educación superior y desarrollo en América Latina. Un ensayo de interpretación. En: Balan J. et al. (1993). *Políticas de reforma de la educación superior y la universidad*. Santiago de Chile: Flacso, 2

Saimoilovich, D. (2008). Senderos de Innovación. Repensando el gobierno de las Universidades en América Latina. IESALC-UNESCO, 12-48.

Santangelo, G. (2009). MNCs and linkages creation: Evidence from a peripheral area. *Journal of World Business*. 44, 192-205

Sassen, S. (2007). Una sociología de la globalización. Buenos Aires: Katz editores.

Senge, P. (1990) *The fifth discipline*. New York: Currency and Doubleday.

Solana Morales, F. (1981). *Historia de la educación en México*. Fondo de Cultura Económica: México.

Solana Morales, F. Educación superior y Universidad Pública en México. En: Béjar Navarro, R. et al. *Educación Superior y Universidad Pública*. Acatlán, México: 2005. 2

Velazquez, M. (2000) Globalization and the failure of ethics, *Business Ethics Quarterly*, 10: 343.

Vessuri, H. Universidad e investigación científica después de las reformas. En: Balan J. et al. (1993) *Políticas de reforma de la educación superior y la universidad*. Santiago de Chile: Flacso. 5

Viltard, Leandro A. Tesis doctoral defendida el 15/10/2012 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.