

Responsabilidad social universitaria y capital humano: Una ecuación perfecta para el desarrollo endógeno en las regiones

Carlos Carpio Cortes¹

María del Rosario San Martín Gamboa²

Juan Carlos Ramos Corchado³

Resumen

En los albores del siglo XXI la formación del capital humano es indispensable para la generación de desarrollo endógeno, es por ello que las universidades ocuparan un papel trascendental en la generación de nuevos ecosistemas de aprendizaje, de este contexto también deriva el concepto de responsabilidad social universitaria que más allá de estar a la vanguardia con proyectos sustentables, esta debe apelar por generar procesos cognitivos dentro de las comunidades, es decir que el conocimiento que sea aplicado para el desarrollo de soluciones.

La responsabilidad social universitaria nace de una propuesta en América Latina donde se apostaba que las instituciones generaran impactos de desarrollo del aula a la sociedad, la responsabilidad social nace en un estado de poder mantener a las comunidades socialmente sustentables con las acciones emprendidas por las organizaciones, en argumentos de (Vallaey, 2000) la idea básica es que, no obstante la libertad de acción e iniciativa que debe caracterizar a las organizaciones en el mundo democrático y de libre mercado, no se puede contentar con sólo defender los intereses corporativos propios dentro del marco legal vigente, abandonando a su suerte las consecuencias secundarias, los impactos que generan las acciones en el entorno social y ambiental.

Para ello una de las grandes organizaciones que pueden enfrentar y generar nuevas metodologías para emprender proyectos sociales en favor de la responsabilidad, son las universidades ya que fungen como grandes actores de generación de conocimiento, formación de capital humano y cambio social dentro de las regiones donde se establecen. Por ello estos conceptos serán los promotores del desarrollo en búsqueda de un bienestar común que priorice la generación de soluciones en pos de mejorar las condiciones de vida de las comunidades.

Conceptos clave: 1. Universidades, 2. capital humano, 3. desarrollo endógeno

Introducción

La formación de capital humano es un proceso cíclico, ya que se va adaptando de acuerdo a las necesidades de las sociedades, una de las mayores instituciones en la formación de los

¹ Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, Profesor de asignatura del Centro Universitario UAEM Texcoco, ccarpioc001@profesor.uaemex.mx

² Dra. en Gobierno y Administración Pública, Jefa del departamento de Extensión y Vinculación del Centro Universitario UAEM Texcoco, mrsanmarting@uaemex.mx

³ Maestro en Ciencias de la Educación Familiar, Director del Centro Universitario UAEM Texcoco, jcramosc@uaemex.mx

individuos son las universidades quienes apuestan por ofertar programas que apoyen a resolver las complejidades de la sociedad, no sólo apostando por la productividad del individuo, sino que las cuestiones teóricas traspasen las fronteras de las aulas para generar un desarrollo en endógeno en las regiones.

Es por lo anterior que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar los términos de responsabilidad social universitaria y capital humano como binomios inseparables con la finalidad de ir en búsqueda de desarrollo endógeno en las regiones, para ello se inicia estableciendo los postulados teóricos de la teoría del capital humano, para posterior pasar a describir los esbozos metodológicos de la investigación, luego se retoma el concepto de responsabilidad social universitaria un término que nace en América Latina y finalmente se hace una reflexión detonando la pregunta responsabilidad social universitaria y capital humano ¿Una ecuación para el desarrollo? la cual da respuesta a través de los postulados contrastados.

Esbozos y elementos del capital humano

Desde inicios del siglo XX con la entrada de la administración científica a las organizaciones, se ha puesto en debate el rol que juegan los individuos dentro de las mismas. Es importante mencionar que anterior a ello, con los estudios de Karl Marx acerca de la clase obrera ya se había discutido su quehacer en los procesos de productividad. Posterior a estos acontecimientos en los años 30s con la teoría de la escuela de las relaciones humanas de Elton Mayo (1933) se empezó a revalorizar de manera significativa a los individuos poniéndolos al centro de las organizaciones para generar conocimiento que apoye a dar una ventaja competitiva ante la economía global.

Siguiendo la lógica anterior, el capítulo tiene el objetivo de realizar una descripción de la evolución del término de capital humano para comprender la importancia de su estudio como factor de cambio en el desarrollo endógeno, es de menester mencionar que el concepto de capital en palabras de García (2017) se asocia a la idea de valor, algo que se obtiene con esfuerzo y que, por tanto, debe tener las virtudes necesarias para que alguien esté dispuesto a pagar por ello. Hablando de los individuos se debe recordar que esto es un valor intangible, pero algo que ha cobrado una mayor relevancia en las empresas que están dispuestas a apostar por una economía del conocimiento a partir del capital humano.

El origen de este término parte de la necesidad de tomar más en cuenta al conocimiento y la información como fuente de transformación de la economía. Se debe recordar que anterior al siglo XX las empresas sólo se preocupaban por mejorar los procesos productivos a través de la optimización de nuevos métodos que apoyaran al individuo a ser más eficiente en sus tareas encomendadas. Es por lo anterior que, al ver una precariedad en las condiciones sociales de los trabajadores, es decir los escasos planes de formación, capacitación y desarrollo, se empezó a generar una serie de enfermedades psicosociales que afectaron de manera directa a los trabajadores.

Ante esta situación en los años 30s con los primeros estudios psicológicos de Elton Mayo (1933) en materia de capital humano se comenzó a realizar un cambio de paradigma encontrando las siguientes necesidades que de acuerdo a Chiavenato (2019) son las siguientes:

- Humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica.
- El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la Psicología y la Sociología y su creciente influencia intelectual sobre su aplicación a la organización industrial de la época.

Los postulados anteriores trataron de generar una concientización de la importancia de los humanos dentro de las organizaciones haciendo fuertemente una crítica al sistema mecanicista de la administración científica y poniendo acento a la formación a través de procesos cognitivos que apoyaran a los trabajadores a forjar un sentido de pertenencia dentro de las empresas.

Cuando se habla de una organización siempre se entiende que es un “un conjunto de recursos (humanos y materiales que al coordinarse adecuadamente permiten alcanzar objetivos productivos planteados” (García, 2017, p.261). En este tenor se deben buscar alternativas que apoyen a lograr resultados satisfactorios en las organizaciones, ante esta situación se puede argumentar que a partir del descubrimiento de un capital intangible como lo es el conocimiento se empezó a dar un espacio significativo a los individuos, ya que ellos son los únicos que poseen este banco de datos e información que son oro molido para la competitividad.

Ante lo anterior la teoría del capital humano, sostuvo que este o es producto de una decisión deliberada de inversión, consistente en la adquisición de habilidades y conocimientos, que está constituido por los atributos adquiridos que, a diferencia de los innatos de una población determinada, son valiosos para ella (Navarro, 2019).

Estos atributos que esboza el autor se deben desarrollar a través de planes y programas de capacitación, impulsando un ecosistema de conocimiento en las empresas, aquí podría entrar otro concepto importante en el cual se apoya la teoría del capital humano que es la gestión de conocimiento, este fue impulsado por Michael Polanyi a partir de los años 60s donde exponía que todo conocimiento es de acceso universal, también se puede adquirir de manera personal a partir de un cúmulo de características a los que este sujeto el individuo como las creencias, los valores, la experiencia o incluso hasta el interaccionismo simbólico de las comunidades a lo que el autor llamó un tipo de conocimiento tácito.

En este sentido otros autores que hablan de este tema de la comprensión son Nonaka y Takeuchi (2020) que expresan que el conocimiento da origen a cuatro procesos de conversión que son:

- La socialización, relacionado con la teoría de los procesos grupales como la cultura organizacional y las experiencias de los individuos.
- La exteriorización asociada a la creación de conceptos derivados de metáforas, analogías, modelos e hipótesis creados en la organización.
- La sistematización de conceptos y teorías adaptados a la sociedad.
- La vinculación a la forma de cómo los individuos se apropian de nuevas experiencias y conocimientos.

Los cuatro procesos de adquisición del conocimiento tienen una validez científica la socialización y la exteriorización se apoya en los procesos de la cultura el medio, así como el ambiente se podría decir que esto parte del interaccionismo simbólico ya que afirma que el comportamiento humano se vincula con los significados que se configuran en las dinámicas interacciones sociales. La sistematización que es la adaptación de conceptos y teorías se apoya a partir de la fenomenología que busca conocer elementos subjetivos y significados, que la persona construye en torno a su mundo y finalmente la vinculación se apropia del empirismo la adquisición de conocimiento a partir de la experiencia.

La científicidad que le va dando forma a la teoría del capital humano va adquiriendo un mayor reconocimiento de los estudiosos organizacionales en el área y se va institucionalizando se manera significativa en las universidades o centros de investigación. Otro elemento importante de esta teoría es el concepto de productividad, que en palabras de Navarro (2019) este se genera cuándo se alcanzan mayores niveles de savoir faire (destreza), de educación y capacitación, lo que permite tener mayor acceso a mejores oportunidades de empleo e ingreso.

Las personas a partir de una perfecta capacitación y desarrollo dentro de las organizaciones tienen más posibilidades de insertarse en una mejor calidad de vida dentro de la sociedad. Los valores intangibles serán de carácter polifacético para adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad de conocimiento la cual expone una postura de satisfacer las necesidades de las comunidades a partir de acciones que puedan generar desarrollo.

Para apostar por estas cuestiones de productividad, formación y capacitación la teoría del capital humano se apoya de los paradigmas del aprendizaje, así como los procesos de innovación dentro de la organización. En palabras de García (2017) los elementos promotores del aprendizaje son múltiples como lo es la curiosidad, la necesidad de adquirir nuevas habilidades o incrementar las obtenidas, el prestigio y los incentivos. A continuación, se presenta la evolución de la valorización del trabajo y el aprendizaje dentro de las organizaciones:

Tabla 1. Evolución de la valorización del trabajo y el aprendizaje dentro de las organizaciones

Periodo	Económico-Organizacional- Laboral	Pedagógico-formativo
Hasta 1970	El trabajo constituía un factor más en la función de producción, supeditado a la tecnología, Había un enfoque taylorista-fordista de la organización funcional del trabajo y en el ámbito económico imperaba la teoría keynesiana, el Estado benefactor, así como el comercio internacional, todo esto fundamentado en el periodo expansivo de la demanda efectiva resultado de las mejoras en la productividad y los salarios reales.	Educación con enfoque tradicional basado en la enseñanza directa y rígida, currículo inflexible y centrada en el profesor. El objetivo de aprendizaje se basa en el dominio de contenidos disciplinares. El aprendiz no tiene control sobre el proceso es un sujeto pasivo, reproductor de conocimiento. Método academicista/pragmático.

<p>Entre 1970 y 1990</p>	<p>Surge la teoría del capital humano como explicación de desarrollo entre países. En el ámbito organizacional y el trabajo emerge el enfoque conductista y funcional de competencias como explicación del buen desempeño.</p>	<p>Los sistemas pedagógicos se transforman revalorando el aprendizaje como construcción de significados y reorientando el centro en el sujeto aprendiz.</p>
<p>Desde 1990 a la fecha</p>	<p>Emerge la sociedad del conocimiento y en red, para referir a la centralidad del conocimiento y las nuevas tecnologías en los procesos productivos y se su influencia en la competitividad, las instituciones, los nuevos perfiles, así como los comportamientos de los actores sociales, transformando la noción de competitividad de una visión individualizada a otra sostenida por redes o colaborativa.</p>	<p>Cobra relevancia un sistema educativo basado en competencias poniendo acento a las transversales, así como emocionales. Estas llamadas competencias de empleabilidad, lo cual supone un entrenamiento para resolver problemas con la finalidad de actuar creativamente y tomar decisiones.</p>

Fuente: Almaguer (2018)

Como se puede observar en el cuadro anterior, la evolución de la revalorización del trabajo en el ámbito organizacional ha ido cambiando de manera constante las teorías del aprendizaje a partir de elementos exógenos y endógenos, para darle paso a la teoría del capital humano en donde la adquisición de conocimiento es la columna vertebral que le da sustento a esta teoría. Es importante mencionar que cuando se habla de aprendizaje dentro de las organizaciones se habla de generar competitividad a partir de la información diseñando estrategias que permitan alcanzar los objetivos.

Aunado a lo anterior Huber (1991) esboza que es indispensable tomar en cuenta que una organización aprende a partir de una modificación previa en las capacidades, habilidades y conocimientos acumulados, tanto de manera individual, así como organizacional. El aprendizaje ligado a la organización comprende de distintos procesos; como la adquisición de conocimientos, distribución e interpretación de la información y la memoria.

Por lo anterior, la teoría del capital humano no debe dejar de lado esta serie de elementos que le dan la validez científica, con la invención de nuevas formas de aprender y más en las organizaciones que pretenden ser competitivas a partir del lanzamiento de un producto o servicio como las empresas, que estas unidades económicas pueden llegar a ser ecosistemas de aprendizaje productivo y tecnológico. Con lo anterior Montaña (2018) expone que una organización que aprende posee las siguientes cualidades:

A estos elementos que conforman el aprendizaje se les llama organizaciones inteligentes en donde los miembros van más allá y empiezan a generar procesos de innovación en donde se le da paso al último elemento de la teoría capital humano. Hablar de este concepto es un poco controversial, ya que a lo largo del tiempo se ha criticado que los postulados del capital humano solamente son aplicables al sector privado, pero en realidad cualquier organización que vaya en búsqueda de objetivos puede generar procesos de

aprendizaje, tal es el caso de las universidades que son promotoras del desarrollo en las regiones generando ecosistemas de innovación constante a través de la formación de capital humano.

Gráfico 1. Cualidades de una organización que aprende



Fuente: Montaña (2018)

Hoy en día la teoría del capital humano debe ser revalorizada no solamente como un marco de análisis que se enfoca a los procesos de productividad en el sector privado, sino también debe ser aplicado para el desarrollo de proyectos que lleven a mejorar las condiciones de vida de los individuos, proponiendo soluciones novedosas que aporten de manera significativa en su cotidianidad.

Elementos metodológicos

En este presente capítulo se esbozan de manera coordinada el problema de investigación, el objetivo, así como el marco de estudio. En el caso de las ciencias sociales existe una gran diversidad de métodos que ayudan a comprender los fenómenos sociales de manera puntual, donde la aplicación y selección depende el objeto de investigación. En la investigación se eligió el estudio conceptual que de acuerdo a Bolseguí y Foguet (2020) en el proceso de revisión de la información conceptual, sugiere identificar aquellos datos que requieren triangulación, apuntando así hacia las múltiples perspectivas o visiones del objeto de estudio que se pueden representar. La triangulación constituye una estrategia que obliga a la revisión constante y a la búsqueda de interpretaciones adicionales que superen la confirmación de un significado único.

El planteamiento del problema requiere conjuntar trabajo teórico y práctico, analizar, sistematizar y organizar de manera sucinta la episteme (conocimiento) con la praxis (práctica) disponibles sobre el problema para proceder a la formulación científica. Esto asume de manera eficiente la viabilidad de la investigación ya que, al hablar de capital humano y la responsabilidad social universitaria para entender que juntas son generadoras de condiciones loables para un estilo de vida prolongada de los individuos, estas juegan papel trascendental para promover el mejoramiento del entorno social, en esta parte se ennoblece la aplicación de la episteme conceptual a través de un proceso dialéctico que permitirá comprender al lector si la responsabilidad social universitaria y el capital humano promueven el desarrollo endógeno en las regiones buscando transformar su realidad social.

Es importante mencionar que los resultados no pretenden ser generales, ya que se enfocan en la conducta humana, y son válidos sólo para un determinado sector social; la técnica que se utilizará es de carácter documental, este tipo de investigación es teórica (pero no por ello menos valiosa) ya que la literatura versa en un tema específico. La investigación documental permite observar el fenómeno sustentándose en información bibliográfica.

Táncara (2020) expone que la información susceptible a ser cualificada se debe a la investigación, gracias al proceso de generalización, de deducción-inducción de la información producto de la observación sensorial. De este modo, puede decirse que refleja las leyes de la naturaleza y la sociedad. Si esto es así, puede posibilitar el progreso de la ciencia. Es por ello que la presente investigación retoma la teoría del capital humano y la responsabilidad social universitaria para entender que juntos pueden promover el desarrollo endógeno a través de la cohesión territorial que de acuerdo con Cabeza y Gutiérrez (2015) implica niveles de cohesión social en el territorio que posibilitan mejores niveles de bienestar, apuntando a la consolidación de vínculos fraternos entre la población, los cuales son afianzados al compartir una visión de presente y futuro que articule sus proyectos de vida. En este sentido la responsabilidad social universitaria al ser un mecanismo articulador de gestión del territorio que puede generar mejores condiciones de vida de los pobladores.

La responsabilidad social universitaria puede ser un mecanismo de cambio en las comunidades, ya que las instituciones de educación superior intentan resolver problemáticas con la formación de capital humano que pueda dar respuestas a dichas complejidades, es por ello que en el apartado capítulo siguiente se reflexionará acerca de la participación de las universidades en la formación del capital humano.

La participación de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en la formación del capital humano

Una vez expuestos los postulados acerca de la teoría del capital humano es de menester mencionar que las universidades en la actualidad ocupan un papel importante en el desarrollo de las sociedades, desde la edad antigua que fue creada la primera institución de educación superior en el siglo XII estas instituciones siempre han sido las primeras en desarrollar los conocimientos base y marcar las rutinas de comportamiento de la sociedad, por ello siempre se prioriza que las universidades cuenten con los recursos necesarios para la formación de capital humano.

En este sentido en las sociedades del conocimiento obligan a las universidades a ofertar programas que se adapten a la realidad social, instruir a que sus educandos que egresen con los requerimientos, así como las competencias que solicita el mercado laboral. De acuerdo con Soriano (2019) la universidad juega un rol fundamental en el desarrollo de programas de preparación y superación a fin de concebir el propósito de que los cuadros alcancen competencias tales como:

- Identificación de los problemas principales que debe atender en la sociedad.
- Dar un valor social a través de la investigación llevando actividades que aporten soluciones a las complejidades.
- Dar un valor académico a través de la calidad y especialización en investigación y su relación con el entorno socioeconómico. En consecuencia, una imagen asociada a la solvencia científica incrementa el valor competitivo de la institución universitaria.

Como se puede observar en los postulados esbozados anteriores las universidades se encuentran obligadas a siempre estar en constante cambio, eso también es acuñado por las teorías organizacionales, ya que también deben buscar reorientar sus diseños y sistemas de calidad para que sus miembros generen un ecosistema de aprendizaje y tenga un impacto en el desarrollo de las comunidades.

Un claro ejemplo es que las instituciones de educación superior a través de sus departamentos de extensión y vinculación forman lazos con el sector empresarial para que también apoyen a generar valor en la generación de bienes, así como servicios. De igual manera las organizaciones gubernamentales buscan el apoyo de las universidades para generar incubadoras de proyectos para la implementación de proyectos sociales o en su defecto políticas públicas. También la prestación de servicio social o prácticas profesionales puede ser otro medio de vinculación de la mano de obra calificada para el desarrollo de proyectos en las comunidades.

Asimismo, hoy en día las universidades deben asumir una responsabilidad social en la aplicación del conocimiento de la sociedad, ya que muchas veces, aunque el gasto público en México sea deficiente en la inversión de educación superior, se trata de optimizar los recursos para que todos los ciudadanos reciban una educación universitaria que sea adaptada a las necesidades contextuales. Para ello la responsabilidad social universitaria asume un papel preponderante en las comunidades en donde Vallaeys (2019) define a esta como la respuesta que tiene la Universidad para formar ciudadanos responsables con su entorno, generadores de ideas creativas y comprometidos para ayudar a solucionar problemas sociales y ambientales. El autor cuestiona su propio concepto argumentando que esta visión se ha superado y se debe establecer como una gestión de impactos, en los cuales la universidad participa de manera ferviente en la formación humana y profesional, así como en la construcción de nuevos conocimientos los cuales se pueden agrupar en cuatro impactos importantes:

1. **Impactos de funcionamiento organizacional:** Como cualquier organización laboral, la Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil (que su política de Bienestar social debe de gestionar) y también

contaminación en su medioambiente (desechos, deforestación, polución atmosférica por transporte vehicular, etc.). La Universidad deja huellas en las personas que viven en ella y tiene también su huella ecológica.

2. **Impactos educativos:** La Universidad tiene por supuesto un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida... Influye asimismo sobre la deontología profesional, orienta (de modo consciente o no) la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.
3. **Impactos cognitivos y epistemológicos:** La Universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, etc. Incentiva (o no) la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad.
4. **Impactos sociales:** La Universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. No sólo tiene un impacto directo sobre el futuro del mundo en cuanto forma a sus profesionales y líderes, sino que ella es también un referente y un actor social, que puede promover (o no) el progreso, que puede crear (o no) Capital Social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible (o no) el conocimiento a todos, etc.

Analizados estos cuatro tipos de impacto se puede afirmar que la universidad conforma un papel trascendental en la vida de las personas, es por eso que debe seguir formando individuos con capacidad crítica, para atender esas las necesidades sociales de cada comunidad, pero acompañado de nuevas formas de organización con responsabilidad ética generando un impacto cognitivo.

Ahora bien, el RSU como lo argumenta Vallaey (2018) es una nueva política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, cuidando de los impactos y efectos colaterales que se generan a diario adentro y afuera de la institución, responsabilizándose por las consecuencias sociales inducidas por su propio funcionamiento. Este nuevo modelo de gestión está basado en fines éticos y de desarrollo social justo y sostenible, y con el afán de promover estándares y regulaciones universales.

El RSU en la vida profesional ayudará a que el nuevo ciudadano formado bajo este esquema pueda ser muy tolerante acerca de las problemáticas y no ser un espectador más, sino un gestor de cambio, la universidad es un actor relevante para construir y anticipar escenarios alternativos encaminados a lograr una mayor equidad y cohesión social. Sin embargo, para que la universidad sea realmente transformadora y no meramente adaptadora, tiene que estar dispuesta a transformarse a sí misma a la vez que tiene que ser ella misma en su función o misión de servicio a los demás. Esta misión es también una visión de la realidad social con aspiraciones universitarias, que busca conciliar la unidad de la humanidad con la diversidad de formas de vida, para una ciudadanía plena.

Le corresponde a la institución universitaria hacer un bosquejo apropiado de su entorno para así definir las vías por medio de las cuales debe poner su conocimiento y

capacidad de acción al servicio de las comunidades. En la actualidad el concepto de responsabilidad social universitaria está en construcción permanente en virtud de la interacción que se establece entre universidad y sociedad, con miras a promover la focalización social como fin primordial. Formación, investigación, liderazgo social y compromiso son los elementos sustantivos que determinan el boceto de esta relación para hacer efectiva su incidencia social.

Reflexiones finales: Responsabilidad social universitaria y capital humano ¿Una ecuación para el desarrollo?

Ahora bien, una vez expuestos los postulados teóricos de la responsabilidad social universitaria y el capital humano es importante realizar la reflexión si verdaderamente conjuntando estos factores pueden llegar a generar un verdadero desarrollo endógeno en las regiones, para ello se debe realizar una pequeña revisión de dos conceptos clave el primero tiene que ver con la parte del desarrollo humano el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD, 2005) expone que este concepto busca mejorar las condiciones de vida de los miembros de una sociedad a través de un crecimiento de bienes con el que pueden cubrir necesidades básicas, así como complementarias en donde haya un marco de respeto de los derechos humanos.

El término de desarrollo humano se explica por sí solo, ya que buscará las mejores condiciones de vida de los individuos a través de un marco de la legalidad, para ello el Estado debe ser el garante de brindar servicios básicos como la salud, la vivienda, la generación de nuevos empleos y finalmente la educación a través de la implementación de políticas sociales que se adapten a las necesidades de los contextos sociales. En este sentido el desarrollo humano buscará que todos vivan en un entorno de igualdad.

Dentro de la conceptualización anterior nace el término de desarrollo endógeno que de acuerdo con Boisier (2005) significa, en efecto, la capacidad para transformar el sistema socio-económico; la habilidad para reaccionar a los desafíos externos; la promoción de aprendizaje social, y la habilidad para introducir formas específicas de regulación social a nivel local que favorecen el desarrollo de las características anteriores. Desarrollo endógeno es, en otras palabras, la habilidad para innovar a nivel local.

Si se analiza el concepto de desarrollo endógeno de manera detenida, este trata de buscar cambiar la realidad social, a través de un aprendizaje constante, postulado que expone la teoría del capital humano y la responsabilidad social universitaria, en este sentido conjuntando esta fórmula se puede decir que ambas apoyan a promover a los individuos mejores condiciones de vida, ya que en las instituciones de educación superior a través de los productos de investigación y proyectos productivos pueden apoyar a la sociedad de manera conjunta, también Boisier (2005) apela por un desarrollo local donde los actores sean partícipes de una vida democrática para la toma de decisiones en mejorar su realidad.

La responsabilidad social universitaria, así como el capital humano deben ser los encargados de poner el acento en el desarrollo endógeno de las regiones, ya que Boisier (2005) argumenta que también las instituciones con una estructura organizacional que promueva el aprendizaje como lo son las universidades tienen un mayor acercamiento así

como conocimiento de las complejidades sociales, para ello son las responsables de formar capital humano que pueda apelar por buscar mejores condiciones de vida.

De acuerdo al caso mexicano, un dato que sustenta esta teoría es que de acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO (2022) es importante es necesario no perder el foco del desarrollo y aprendizaje de habilidades para así construir un país competitivo, capaz de retener el talento y la inversión. Existen otras opciones educativas, además de la universidad, que permiten que las personas continúen su educación y adquieran habilidades para tener acceso a mejores oportunidades económicas.

En este mismo sentido el IMCO (2022) argumenta que el reto está en garantizar que los programas y capacitaciones sean de alta calidad. Y aunque no sean de largo plazo, que cuenten con la capacidad de cubrir los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional. Por ello la formación de capital humano en el marco de la responsabilidad social serán los encargados de promover el desarrollo endógeno en las regiones.

Se puede argumentar que tanto en RSU es buscar una mejor formación de capital humano a través de la generación de planes y programas de estudio que fortalezcan las necesidades de las comunidades, pero no obstante también se pueden involucrar otros actores como las empresas que ayuden a mejorar la competitividad de las regiones en pos del bienestar común. Sin embargo, debe existir una cohesión social y territorial que ayude a que los planteamientos de la responsabilidad social universitaria sean puestos en práctica.

Aunado a lo anterior, se argumenta que “el concepto de cohesión territorial se asocia a un ideal que visiona la gestión y actuación territorial integral; en tal sentido, la cohesión va más allá de la funcionalidad de las directrices o lineamientos propuestos para el ordenamiento de un territorio o su aprovechamiento económico, significando también la articulación entre procesos e individuos que hacen parte del territorio, dando cabida así a la identidad, la aprehensión territorial o consolidación de un proyecto territorial compartido por parte de todos los individuos que ocupan un territorio, la percepción de la funcionalidad del aprovechamiento que se hace de dicho territorio, el reconocimiento de sus gentes como capaces de intervenir en la gestión que se hace sobre el mismo, con certeza sobre la contribución de dicha gestión a garantizar el sostenimiento de generaciones futuras; lo que implica una lógica territorial que propende por no fragmentarse o desvincularse con la de los territorios que le circundan” (Cabeza y Gutiérrez, 2005,p. 299)

Bajo la tesis anterior uno de esos agentes que promueve la cohesión territorial en búsqueda de la identidad son las universidades como actores fundamentales que ayudan a ser promotores del desarrollo endógeno y exógeno en términos de Boisier (2005), sin embargo la tarea sigue quedando pendiente, ya que se deben involucrar otros actores de manera directa como el sector privado quien es el árbitro que debe calificar si la mano de obra que sale al mercado cuenta con las competencias necesarias para afrontar las complejidades de la sociedad. La responsabilidad social universitaria en la formación del capital humano no solamente se debe quedar como una premisa más de lo que se intenta hacer en pos del desarrollo, sino también a través de la cohesión social y territorial ser

elementos para direccionar políticas públicas en donde el conocimiento de la mano de obra calificada sea la que ayude a afrontar los problemas del país.

Siguiendo con la idea, se deduce que de acuerdo a Cabeza y Gutiérrez (2005) la cohesión territorial es una herramienta para la gestión pública (conjunto de actuaciones), que sirve de insumo a los procesos de planificación y ordenamiento territorial, en pro de la integración equilibrada de las dimensiones que conforman el sistema territorial (sociocultural, económico-productiva, político-institucional y físico-ambiental) y la armonía socioespacial en el largo plazo. Para dar mayor sustento al discurso se presenta la siguiente tabla:

Tabla 2. Alcances de la cohesión social en las dimensiones del sistema territorial

Dimensiones	Alcances
Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de desigualdades sociales • Potencialización de la riqueza simbólica del multiculturalismo • Consolidación de la pluralidad de la ciudadanía • Relaciones de calidad y positivas entre las personas en diferentes entornos
Económico-productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las disparidades y fracturas socioeconómicas en la sociedad
Político-institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la ciudadanía en la toma de decisiones • Eficacia de los mecanismos instituidos de inclusión social • Difusión del imaginario democrático
Físico-ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo territorial endógeno guiado por valores y objetivos de sostenibilidad

Fuente: Borja (1999); CEPAL et al. (2007); Espinoza Cuervo (2009); Pascual Esteve (2011) en Cabeza y Gutiérrez (2005)

Como se puede observar la responsabilidad social universitaria puede ayudar a diseñar intervenciones que atiendan las dimensiones socioculturales, económicas productivas, políticas e institucionales y físico ambientales a través de proyectos transdisciplinarios donde se le dé un enfoque de bienestar al territorio a través de la cohesión social de las comunidades.

Por ello las universidades deben ser las promotoras del bienestar social generando proyectos comunitarios a través de la responsabilidad como ya lo dijo Vallaey (2019) a través de la formación de capital humano, así como el esparcimiento de impactos cognitivos en donde todos los agentes sean los que propongan las soluciones ante las complejidades, asimismo se plantea que la vida comunitaria requiere que sea entendida por las instituciones de educación superior, que se hagan indagaciones exploratorias para que la ciencia pueda estar al servicio de los ciudadanos.

Hoy en día en México al menos en cada uno de los municipios o aledaños hay universidades que tienen que aportar grandes proyectos con enfoque social que permitan una producción de bienes y servicios que atiendan las necesidades de la población, en este sentido es importante que también se atiendan nuevas herramientas de gestión pública como es la cohesión territorial y social, las comunidades deben adaptarse a los cambios económicos políticos y sociales.

Referencias

- Almaguer, A. (2018).** Hacia un México competente. Análisis sistémico e integración de los distintos ecosistemas de conocimientos y aprendizaje que inciden en la formación del capital humano. México: TD&IS.
- Boisier, S. (2005).** ¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización? *Sitio Web*, [Revista], Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11068/1/086047062_es.pdf [Consultado el 10 de julio de 2023].
- Bolseguí, M., & Fuguet Smith, A. (2020).** Construcción de un modelo conceptual a través de la investigación cualitativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7 (1), 207-229.
- Cabeza Morales, Israel, & Gutiérrez Rey, Franz. (2015),** Cohesión territorial: de los alcances a la conceptualización. *Revista Geográfica Venezolana*, vol. 56, núm.2, pp.293-308 [Consultado: 5 de septiembre de 2023]. ISSN: 1012-1617. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347743079008>
- Chiavenato, I. (2019).** Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill. Décima edición.
- García Tenorio, J. (2017).** Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Thomson. Vigésima edición
- Huber, G. P. (1991).** Organizational Learning? The Contributing Process and Literatures Organizational. *Organization Science*, 2(1), 1743.
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (2022).** Alternativas de educación para aumentar el capital humano. *Sitio Web*, [Revista], Disponible en: <https://imco.org.mx/alternativas-de-educacion-para-aumentar-el-capital-humano/> [Consultado el 10 de julio de 2023].
- Mayo, E. (1933).** Los problemas humanos de una civilización industrial. Nueva York: The Macmillan Company
- Montaño, H. (2018).** Los estudios organizacionales en México. Poder, conocimiento e identidad. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Navarro Abarzúa, I., (2019).** Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Análisis de Políticas Educativas Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, (13), 1-36.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (2020).** The Knowledge Creating Company. New York. Oxford University Press, pp. 60-102.
- Programa de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano. (2005).** Concepto de desarrollo humano. *Sitio Web*, [Revista], Disponible en: <https://hdr.undp.org/media/globalincometrends.pdf> [Consultado el 10 de julio de 2023].
- Soriano de Castro, E., (2019).** Formación de capital humano y tendencias internacionales y locales en el financiamiento de la educación superior. *El caso argentino. Universidades*, (45), 33-50.

Tancara Q, Constantino. (2020). La investigación documental. *Temas Sociales*, (17), 91-106. *Sitio Web*, [Revista], Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008&lng=es&tlng=es Consultado el 10 de julio de 2023].

Vallaes, F. (2018). Breve marco teórico de la Responsabilidad Social Universitaria. S/E

Vallaes, F. (2019). Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria. Tomo 6, Universidad Simón Bolívar. Colombia