

**APOYO AL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN EMPRESARIAL DEL CENTRO
DE LIDERAZGO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.**

MARÍA DEL MAR PÉREZ ANACONA.



Universidad
del Cauca

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN
2014**

**APOYO AL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN EMPRESARIAL DEL CENTRO
DE LIDERAZGO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.**

MARÍA DEL MAR PÉREZ ANACONA

Práctica Profesional

**Asesor Académico y Empresarial
Mg. HÉCTOR ALEJANDRO SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN
2014**

Dedicatoria

*A Dios, por darme la vida y la fortaleza para culminar esta
etapa de mi vida.*

*A mi madre y mi abuela por su cariño y apoyo incondicional,
por ser mi inspiración y motivación para alcanzar todas mis
metas.*

*A mis amigos por su ayuda y enseñanzas durante toda la
carrera universitaria.*

María del Mar Pérez Anacona

Agradecimientos

Primero a Dios, por ser mi guía y acompañarme en cada momento. A mi familia, por su apoyo incondicional. A todos los docentes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la Universidad del Cauca, quienes compartieron sus conocimientos e hicieron posible mi formación profesional.

De manera especial, mi más sincero agradecimiento al Mg. Héctor Alejandro Sánchez por su consejo, dedicación y colaboración durante el desarrollo de este trabajo.

Gracias a todos mis amigos y compañeros que hicieron parte de esta etapa de mi vida. Viviana, Vanesa, Omar, Carlos, Iván, Diego, gracias por compartir conmigo sus momentos especiales y darle sentido a todo el camino recorrido en la Universidad.

María del Mar Pérez Anacona

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
1. CONTEXTUALIZACIÓN.	12
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	14
1.4 OBJETIVOS DE ESTUDIO	15
1.4.1 Objetivo General.....	15
1.4.2 Objetivos específicos	15
2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA	16
2.1 MARCO TEÓRICO.....	16
2.1.1 Liderazgo.....	16
2.1.2 Tipos de Eventos Académicos.	19
2.1.3 Modelo de triangulo de Sábado.....	22
2.1.4 Modelo de la Triple Hélice	24
2.1.5 Mecanismos de interrelación entre la Universidad y su entorno en el ámbito colombiano	30
2.2 MARCO CONTEXTUAL	32
3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA.....	35
4. DESARROLLO DEL TRABAJO.....	38
4.1 COMITÉ UNIVERSIDAD- EMPRESA – ESTADO (CUEE) CAUCA.....	38
4.2 DISEÑO Y ESTRUCTURACIÓN DE LAS CÁTEDRAS DEL PACÍFICO Y DE PENSAMIENTO AFRO.....	40
4.2.1 Cátedra del Pacífico	40
4.2.2 Cátedra de Pensamiento Afro.....	40
4.3 DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PERMANENTE DE CULTURA CIUDADANA.....	41

4.4 APOYO EN LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DE CONDICIONES DE CALIDAD PARA REGISTRO CALIFICADO DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL.....	42
5. CONCLUSIONES.....	44
6. RECOMENDACIONES	45
ANEXOS	48

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 VERSIONES DEL MODELO DE LA TRIPLE HÉLICE	26
TABLA 2 INTEGRANTES DEL COMITÉ TÉCNICO DEL CUEE CAUCA	39
TABLA 3 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL PROGRAMA MAESTRÍA EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL	43

INDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 LA CÁTEDRA UNIVERSITARIA	20
ILUSTRACIÓN 2 TRIANGULO DE SÁBATO	23
ILUSTRACIÓN 3 LOGOTIPO DEL CENTRO DE LIDERAZGO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA	34
ILUSTRACIÓN 4 PLANEACIÓN DE UN EVENTO.	36
ILUSTRACIÓN 5 PRIMERA REUNIÓN COMITÉ EN PLENO (27-09-13).....	39
ILUSTRACIÓN 6 CONFERENCIA “CULTURA CIUDADANA”	42

INDICE DE ANEXOS

ANEXO A. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CUEE CAUCA	49
ANEXO B. LISTADOS DE ASISTENCIA A LAS REUNIONES DEL CUEE	53
ANEXO C. PLAN DE ACCIÓN DEL CUEE CAUCA	55
ANEXO D. PROPUESTA TEMÁTICA PARA LA CÁTEDRA DEL PACÍFICO Y LA CÁTEDRA DE PENSAMIENTO AFRO.....	56
ANEXO E. LISTADO DE ASISTENCIA Y PUBLICIDAD PARA LA CONFERENCIA DE CULTURA CIUDADANA.....	69
ANEXO F. MANUAL DE CULTURA CIUDADANA.	70
ANEXO G. CONSTANCIA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO DE CONDICIONES DE CALIDAD PARA REVISIÓN POR PARTE DE LAS DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA..	75

INTRODUCCIÓN

El presente informe pretende dar a conocer los resultados obtenidos tras la realización de la práctica empresarial realizada en el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca.

El propósito principal de esta labor fue fortalecer la dinámica de desarrollo en la región, mediante el potenciamiento de las habilidades de liderazgo del talento humano glocal, y la gestión y asistencia de proyectos de alto impacto socioeconómico. Para ello se realizaron alianzas con algunas instituciones caucanas y se elaboraron propuestas académicas para el fortalecimiento del liderazgo en la región

Lo anterior se fundamenta bajo fenómeno de la globalización, que toca a las Universidades, persuadiéndolas de hacer un mayor esfuerzo en entender y desarrollar conocimiento útil y pertinente para los procesos sociales y productivos regionales. Siendo así, es indefectible una alianza social entre las universidades, las empresas y los gobiernos locales para incorporar conocimiento, innovación y diseñar e implementar estrategias coherentes para un desarrollo socioeconómico de la región.

El informe se divide en 5 capítulos:

El I capítulo, expone la contextualización de trabajo, explicando de manera detallada el planteamiento del problema y su formulación; la justificación, donde se muestran las implicaciones que tiene la realización de este trabajo en el ámbito educativo, social y organizacional; finalmente se plantean los objetivos que muestran claramente lo que se pretende hacer con el desarrollo de este trabajo.

El capítulo II, detalla la contextualización teórica, definiendo claramente los términos básicos y la teoría en la que se va a basar el desarrollo del trabajo, finalmente, se hace referencia a la institución en donde se realizó el trabajo, definiendo las principales características, el sector en el que se desempeña, entre otras.

El capítulo III, muestra cómo se va a abordar el trabajo, describiendo las fases metodológicas a llevar a cabo en función de lograr los objetivos planteados.

El capítulo IV, presenta el desarrollo de la práctica Profesional, se detalla claramente cada una de las actividades que se desarrollaron y se dan a conocer los resultados obtenidos.

El capítulo V, presenta las conclusiones, recomendaciones y/o sugerencias que se le dan a la organización donde se desarrolló la práctica, todas encaminadas a la solución del problema central que se identificó

Finalmente se presentan las referencias y anexos que sirven como soporte para dar validez a lo expuesto en este informe de pasantía.

1. CONTEXTUALIZACIÓN.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Colombia se caracteriza por ser un país muy diverso en su geografía, cuenta también con condiciones culturales y sociales diversas. Así mismo, presenta brechas en el desarrollo de sus territorios, las cuales son un reflejo de pobreza en cuanto al desarrollo económico, por ende la complejidad de las relaciones territoriales. En este sentido, se debe lograr niveles de crecimiento y progreso socioeconómico, sostenible y convergente entre la comunidad, buscando de esta manera aprovechar los diferentes aportes sociales, culturales, institucionales e iniciativas de desarrollo regional.

En el departamento del Cauca podemos identificar claramente una problemática social y económica y los diversos grados de desarticulación de los actores de la región (comunidad, gobierno, empresarios, instituciones). Esta situación en parte se ha presentado debido a que en el departamento no se han implementado efectivamente estrategias de coyuntura del sector empresarial con su entorno social para la generación de condiciones de desarrollo.

La pobreza es un problema transversal en todo el Cauca, sin importar su ubicación o etnia. Más del 60% de la población se encuentra por debajo de la línea de pobreza, con un porcentaje de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) entre el 50 y el 80%. Sólo Popayán en cuya área de influencia se encuentra la mayor infraestructura vial, cuenta con un NBI por debajo del 20%. Por el contrario el Pacífico junto con Argelia, Almaguer y Guapi registra los peores indicadores de pobreza, por encima del 80% de NBI. Al norte del departamento, a pesar de tener

suelos fértiles, disponibilidad de carreteras y haber sido cobijados con la Ley Páez, se registra un grupo de municipios con indicadores por debajo del promedio. (Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento (Universidad del Valle), 2010)

En particular la región Norte del Cauca, se encuentra por debajo de la línea de pobreza asociados por factores de inequidad, tales como: desempleo, discriminación, falta de agua potable, no acceso a la salud, a la educación y a la vivienda digna. La presencia de grupos armados ilegales, narcotráfico y delincuencia común, ha agudizado el conflicto armado generando desestabilización de la región, ocasionando desplazamientos, secuestros, asesinatos selectivos, robos y extorsiones a la población civil.

Para las comunidades indígenas y afro descendientes, la consecuencia de estos flagelos ha sido la transformación negativa de los saberes ancestrales, la alteración de las formas de vida, desintegración familiar, la vulneración de sus derechos humanos y derechos fundamentales, la pérdida de sus especies nativas de fauna y flora, alteración negativa del medio ambiente, crecimiento de la violencia, aumento de la pobreza lo que ha contribuido a disminuir su calidad de vida y convivencia social.

La iniciativa de esta práctica empresarial responde a la necesidad de promocionar la economía regional y fortalecer la dinámica de desarrollo por medio del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca a través de la asistencia y gestión de proyectos de educación y liderazgo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Con el Centro de liderazgo para el pacífico y la Amazonía “CLPA”, como fuente de articulación entre las regiones y siendo este una herramienta que influye directamente en los cambios sociales, políticos y económicos para afrontar las dinámicas de la economía y la sana convivencia entre las regiones, de lo anterior surge el interrogante: ¿Cuáles son la formas de forjar vínculos entre la universidad, la comunidad, el gobierno, las empresas e instituciones para impulsar el desarrollo económico y social de la región el Cauca?

1.3 JUSTIFICACIÓN

El Centro de liderazgo de la Universidad del Cauca, busca reducir los desequilibrios sociales, mejorando las expectativas con respecto a la calidad de vida de la población, aprovechando los efectos de vecindad y con ello alcanzar mayor crecimiento y competitividad regional. Para ello, se requiere definir actividades productivas, consolidación de alianzas y el aprovechamiento de manera eficiente de los recursos naturales.

Así mismo, el desarrollo regional facilita la articulación con los planes y procesos de planificación y gestión territorial, a través de la asistencia y articulación de proyectos de educación y liderazgo lo cual a su vez contribuye al fortalecimiento de las relaciones entre los territorios y al logro conjunto de los objetivos de crecimiento económico y ampliación de oportunidades sociales.

El liderazgo se establece como una herramienta fundamental para generar desarrollo, que implica una relación de influencia específica, que permite mejorar diferentes procesos en los individuos o grupos, como la comunicación, el orden de ideas, la motivación, entre otros, que contribuyen a obtener recursos valiosos en el área donde se desenvuelva.

El Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, actualmente no tiene un reconocimiento que ayude a su difusión, debido a esto requiere un fortalecimiento en este campo con la realización de eventos y establecer espacios que coadyuven a su reconocimiento y así unir las regiones para un desarrollo común y sostenible.

1.4 OBJETIVOS DE ESTUDIO

1.4.1 Objetivo General

Apoyar las actividades de identificación, sistematización e implementación de buenas prácticas de articulación en el sector social y empresarial Caucano.

1.4.2 Objetivos específicos

- Apoyar la reactivación de la dinámica del Comité Universidad-Empresa-Estado liderado por la Universidad del Cauca.
- Apoyar el diseño e implementación de la cátedra del pacífico y la cátedra de pensamiento Afro en la Universidad del Cauca.
- Apoyar el diseño del programa de formación permanente en Cultura Ciudadana.
- Brindar apoyo en la elaboración del documento de condiciones de calidad para registro calificado del programa de Maestría en Cooperación Internacional.

2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Liderazgo El desarrollo económico y social de las regiones solo se logra mediante la aplicación de la herramienta del liderazgo como factor fundamental para el cambio. De acuerdo a un estudio realizado en 1992 en el Southwest Educational Development Laboratory¹ se demuestra que no fue sino hasta 1950 cuando se empezó a realizar una investigación formal respecto al perfil definitorio de líder y liderazgo, así como sus habilidades y su influencia en el medio. Todas las investigaciones y los estudios al respecto arrojan la misma conclusión: Tanto el liderazgo como el líder en sí mismo son de igual forma elementos tanto cruciales como complejos de las organizaciones.

Los líderes, vistos como agentes de cambio, logran agitar el sistema para que emerjan nuevas formas y repertorios más acordes con las condiciones del momento y rompen el equilibrio que puede ser precursor de la mortalidad política, social o empresarial, son visionarios e impulsan y nutren la acción colectiva, de ahí que, el liderazgo sea una de las formas más importantes de lograr el desarrollo y la articulación de las regiones.

Por otra parte, la globalización también brinda oportunidades para el desarrollo, pues, el proceso globalizador se inscribe en diversas escalas espacio-temporales, que complejizan su definición como modelo conceptual. En la esfera cultural se da

¹ Méndez- Morse, S. (1992). *CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO QUE FACILITAN EL CAMBIO*. Laboratorio de Southwest Educational Development.

inicio a la configuración de una súper cultura y de la sociedad global, a la vez que se evidencia el distanciamiento entre los diferentes actores transnacionales y aquellos desvinculados del proceso globalizador. En la esfera política, la globalización se expresa en el debilitamiento del accionar de los gobiernos en la definición de un entorno macroeconómico, mientras se revitaliza su papel en los procesos de integración y la creación de condiciones competitivas para la economía, al mismo tiempo que los desequilibrios sociales y ambientales ocasionados exigen su pronta y eficaz intervención.

En este sentido, la globalización trae consigo desafíos y oportunidades de mejorar las condiciones de acceso para las economías con menor capacidad relativa de generación endógena a mercados que anteriormente se hallaban más fragmentados, entre los cuales se encuentran los flujos de información, tecnología y capital de cartera caracterizados por haber incrementado notoriamente su movilidad. La posibilidad de participar en dichos mercados, depende de la efectividad con que la economía receptora responda a las demandas de estabilidad macroeconómica, disponibilidad de infraestructura, y calificación y adaptabilidad de la mano de obra, atributos intrínsecos al nuevo patrón de organización de la producción. Además, enfatiza el papel de la proximidad geográfica (regionalización) en la organización de dichos mercados como un rasgo impuesto por el nuevo paradigma tecnológico de la producción flexible.

Desarrollo Regional²: El desarrollo regional consiste en un proceso de cambio estructural localizado (en un ámbito territorial denominado “región”) que se asocia a un permanente proceso de progreso de la propia región, de la comunidad o sociedad que habita en ella y de cada individuo miembro de talo comunidad y habitante de tal territorio. El “progreso” de la comunidad debe entenderse como el proceso de fortalecimiento de la sociedad civil y el logro de una percepción de

² Boisier Echeverry, S. (1999). *Desarrollo regional: modelos reales y modelos mentales*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

pertenencia regional y el “progreso” de cada individuo debe interpretarse como la remoción de toda clase de barreras que impiden a una persona determinada, miembro de la comunidad en cuestión y habitante de la región, alcanzar su plena realización como persona humana.

Liderazgo: *“La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”*³. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

Emprendimiento: “se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente”.

Globalización: Es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo democrático o la democracia liberal y que han abierto sus puertas a la revolución informática, plegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional, y en sus relaciones internacionales.

³ Daft, R. L. *La experiencia del Liderazgo (Tercera Edición)*. Cengage Learning

2.1.2 Tipos de Eventos Académicos.

Los eventos académicos se realizan para que tanto la comunidad en general y profesionales de todas las áreas tengan una visión más abierta y asuman un referente en cuanto a la importancia de la vinculación de escenarios alternativos que generen sentido de pertenencia, desarrollen criterios investigativos, ayuden al desarrollo de la región, de esta manera se hace énfasis en algunos de ellos para que se aprovechen y enriquezcan su formación integral.

Tipos de eventos académicos a enfatizar por parte del centro de liderazgo:

a. Foro. Técnica de conocimiento donde el grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador.

“En la actualidad, el concepto mantiene su esencia aunque con las adaptaciones y cambios lógicos por el paso del tiempo. Un foro es el sitio donde los tribunales oyen y determinan las causas. También se conoce como foro a la reunión que se celebra para discutir asuntos de interés para un auditorio que puede intervenir en la discusión.

En este sentido, un foro es una técnica de comunicación a través de la cual distintas personas conversan sobre un tema de interés común. El foro es grupal y suele estar dirigido por un moderador”⁴.

b. Conferencia “Se utiliza el término “conferencia” para referirse a diversas situaciones. Por ejemplo, una conversación entre dos o más personas a los efectos de iniciar o revisar un acuerdo de negocios o laboral. También y comúnmente se habla de “conferencia” cuando se habla de una disertación pública o una exposición de un referente, intelectual, político o personaje de envergadura. Por otra parte, también puede querer hacer referencia a una reunión de representantes políticos o internacionales, de referentes de una comunidad o campo disciplinario particular como la religión y otros casos.

⁴ Definición de foro - Qué es, Significado y Concepto [portal en línea] <http://definicion.de/foro/#ixzz2XvHfC1pP>
[Visitado el 12 de junio de 2013]

Muchas veces se habla de “conferencia” en el ámbito educativo, en relación con charlas, seminarios o clases a las que puede asistir un grupo de alumnos como parte de su formación universitaria. Incluso y en términos informales, las comunicaciones telefónicas o vía web pueden calificarse en términos de “conferencia” o “teleconferencia”, sobre todo en lo que respecta al campo laboral”⁵.

c. Cátedra “Del latín cathedra (que, a su vez, tiene origen en un vocablo griego que significa “asiento”), la cátedra es la materia particular o facultad que enseña un catedrático (un profesor que ha cumplido con ciertos requisitos para impartir conocimientos y que ha alcanzado el puesto más alto en la docencia). El término también se utiliza para nombrar al empleo y ejercicio del catedrático”⁶.

Ilustración 1 La Cátedra Universitaria

Fuente: Gestión de calidad de Cátedras, un enfoque basado en la mejora continúa⁷



⁵ Definición de “conferencia” - Qué es, ABC [portal en línea]

<http://www.definicionabc.com/general/conferencia.php#ixzz2coBlybcE> [Visitado el 1 de febrero de 2014]

⁶ Definición de cátedra - Qué es, Significado y Concepto.[portal en línea]

<http://definicion.de/catedra/#ixzz2cjEuz3UM> [Visitado el 1/ de febrero de 2014]

⁷ La Cátedra Universitaria. [portal en línea] <http://www.slideshare.net/rosapposito/la-catedra-2416766> [Visitado el 26 de agosto de 2013]

d. Simposio “Evento donde por medio de charlas, discursos o exposiciones verbales minuciosas se presentan a un auditorio en diversas facetas (educativo, biológico, cultural, psicológico, sociológico, espiritual, etc.) de un solo tema, con el objetivo de presentar información completa sobre un tema determinado. Al final debe hacerse una síntesis y trabajo de recolección de la documentación existente sobre el tema”⁸.

e. Congreso “Evento de confrontación entre un grupo de personas calificadas de una misma especialidad generalmente es un contacto con especialistas a nivel internacional, para el intercambio de experiencias y opiniones, la deliberación de estudios o investigaciones, la toma de decisiones, la resolución de problemas o la planeación de algún proceso.

Las técnicas que se emplean son: conferencias, talleres de trabajo, mesas redondas, etc. Al final del evento, se elabora una memoria”⁹.

f. Taller “Técnica de instrucción donde el profesor o instructor transmite la información por medio de asesorías, debe explicar los contenidos utilizando diversas técnicas de aprendizaje.

Admite grupos pequeños, de 10 a 30 participantes. Los objetivos deben estar relacionados con lo que el participante realiza habitualmente”¹⁰.

g. Seminario “Es un evento académico en donde se expone lo más reciente de temas generales con conferencistas previamente seleccionados”¹¹.

⁸ Internacional eventos. Definiciones importantes sobre eventos. [Portal en línea]
<http://www.internacionaleventos.com/Articulos/Boletin1-IE.pdf>. [Visitado el 26 de Agosto de 2013]

⁹ Ibid., pág.1.

¹⁰ Ibid., pág.2.

¹¹ Ibid., pág.3.

2.1.3 Modelo de triángulo de Sábato

El modelo del triángulo de Sábato se presentó en 1968, como una estrategia para relacionar el Gobierno, las empresas públicas y la infraestructura pública en ciencia y tecnología, en los países de Latinoamérica, ya que la región contaba con la particularidad de que el Estado participaba activamente en el manejo de algunas industrias¹².

Debido a lo anterior, el planteamiento de este modelo se centró en ofrecer estrategias para regular el funcionamiento del Gobierno en su relación con otros agentes públicos, y plantear soluciones para el denominado *círculo vicioso de dependencia* que estaba ocurriendo en la región, caracterizado por la falta de innovación y el sentimiento de incapacidad (Sábato & Botana, 1986), sumado a la falta de personal calificado en pequeñas y medianas empresas, la baja inversión en investigación y desarrollo (I+D), el bajo funcionamiento de las instituciones de conocimiento locales y la alta dependencia de la ciencia y tecnología extranjera. Por ello, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) promovió varias políticas para el fomento de las actividades de ciencia y tecnología en Latinoamérica, entre estas, el planeamiento del modelo del triángulo de Sábato y el surgimiento de entidades reguladoras de las actividades de ciencia y tecnología en la región, como es el caso de Colciencias en Colombia y Conicyt en Chile¹³.

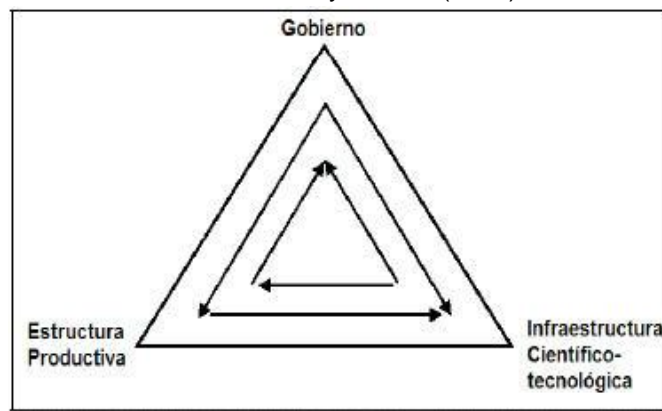
El modelo del triángulo de Sábato fue planteado por Jorge Sábato y Natalio Botana, en el documento llamado “La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro de América Latina”, en el cual plantearon un triángulo (figura 1) cuyos vértices son el *Gobierno* (contenido por los roles institucionales que tienen como objetivo

¹² Casas, R. (1997). El gobierno: hacia un nuevo paradigma de política para la vinculación. *Gobierno, academia y empresas en México. Hacia una nueva configuración de relaciones*. México: Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.

¹³ Maldonado, O. (2008). Universidad, Estado e industria, del “triángulo de Sábato” al Sistema Nacional de Innovación. I Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación. Bogotá, 14 y 15 de agosto.

formular políticas y movilizar recursos desde y hacia los otros vértices), las *empresas públicas* o *estructura productiva* (contenido por los sectores productivos que proveen bienes y servicios) y la *infraestructura pública científico-tecnológica* (contenido por las instituciones de investigación científica y tecnológica públicas), los cuales interactúan en *interrelaciones* que ocurren en cada vértice, realizadas entre los tres vértices, y *extra relaciones* entre cada vértice con el exterior¹⁴.

Ilustración 2 Triángulo de Sábato
Fuente: Sábato y Botana (1968)



Según Sábato y Botana, este es un solo triángulo nacional en el que la sociedad interviene para mantenerlo y responder a las necesidades externas; aquí radica la principal diferencia con el modelo de la triple hélice, en el cual se plantean múltiples esquemas de interacción.

Los autores se aproximaron al modelo de sistemas de innovación, al advertir la imperante necesidad de promover “sistemas de relaciones científico-tecnológicas en unidades limitadas” o bien, “conglomerados industriales públicos o privados”¹⁵. También afirmaron que la soberanía de los países estaría en juego sin el desarrollo en ciencia y tecnología, debido a la dependencia tecnológica en relación

¹⁴ Silva, E. y Kovaleski, J. (2009). *Cooperação Universidade-Indústria: o Estudo de Caso do Centro de Inovação Tecnológica de Compiégne-França*. XIII Seminario Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica.

¹⁵ Sábato, J., y Botana, N. (1986). *La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro en América Latina*. The World Order Models Conference. Bellagio, Italia.

con otros países. Ejemplo de ello es la llamada “fuga de cerebros” o el éxodo de investigadores latinoamericanos hacia infraestructuras científico-tecnológicas del exterior, donde pueden vincularse a un triángulo plenamente capacitado para satisfacer sus demandas (Sábato y Botana, 1986: 7)¹⁶.

2.1.4 Modelo de la Triple Hélice

El estudio entre Estado, Universidad y Empresa es analizado como un modelo propuesto por Etzkowitz y Leydesdorff (1997). Este modelo pretende que el accionar de la Universidad sea un creador de conocimiento, que juega un papel primordial entre la relación empresa y gobierno; y como éstos se desarrollan para crear innovación en las organizaciones como fuente de creación del conocimiento. Este modelo es un proceso intelectual orientado a visualizar la evolución de las relaciones entre universidad- sociedad, y por otro lado caracterizado por la intervención de la universidad en los procesos económicos y sociales.

El modelo de la Triple Hélice y sus implicaciones ha recibido gran atención en el mundo occidental como un medio para fomentar las innovaciones y el crecimiento, lo que implica la creación de un clima y ciertas actitudes que permitan la coordinación entre las partes involucradas en crear un ambiente de innovación, este tipo de actividad, se ha desarrollado en economía emergentes, como por ejemplo en el sur de África, Asia, y América Latina. Este modelo permite una vinculación entre disciplinas y conocimientos, donde la universidad tiene un papel estratégico y es la base para generar las relaciones con la empresa. El desarrollo de estas relaciones se han discutido ampliamente en diferentes tipos de investigaciones que pretenden tratar de desarrollar las acciones correspondientes entre gobierno, empresa, universidad.

El modelo propuesto por Etzkowitz y Leydesdorff (2000), propone una gradual disminución de las diferencias entre disciplinas y entre distintos tipos de

¹⁶ Ibid, 16

conocimientos, así como entre las diferentes instancias relacionadas con la vinculación entre la universidad, la empresa y el gobierno, que permite el análisis desde la óptica particular de cada caso, por pares o bien en una forma integral. Uno de los objetivos de la Triple Hélice es la búsqueda de un modelo que refleje la complejidad del concepto de vinculación, tomando en cuenta el entorno en el cual se fundamentan las relaciones entre los agentes de la vinculación.

Para Etzkowitz y Klofsten (2005), el modelo de la Triple Hélice consta de tres elementos básicos.

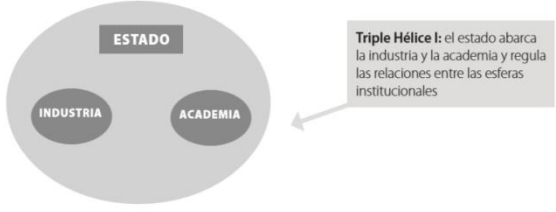
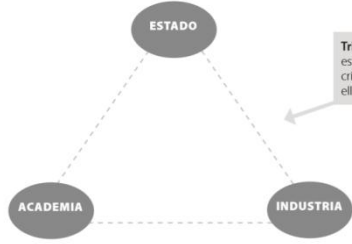

- Supone una mayor importancia en el papel de la universidad en la innovación, a la par con la industria y el gobierno basado en la sociedad del conocimiento.
- En segundo lugar, hay un movimiento hacia las relaciones de colaboración entre los ámbitos institucionales en lo que la política de innovación es cada vez más un resultado de la interacción y no de una receta de gobierno.
- En tercer lugar, además de cumplir con sus funciones tradicionales, cada ámbito institucional también toma el papel de los roles de otros, que operan en un eje de su nuevo papel, y en otro de su función tradicional. Una universidad empresarial, que toma los papeles tradicionales de la industria y el gobierno, que es la institución central para innovar en las regiones.

De una forma u otra, la mayoría de los países y regiones están actualmente tratando de lograr alguna forma de Triple Hélice III. El objetivo del gobierno es lograr un entorno innovador que consiste en la Universidad de las empresas spin off, que son iniciativas para el desarrollo económico basado en el conocimiento y las alianzas estratégicas entre las empresas (grandes y pequeñas, que operan en diferentes áreas, y con diferentes niveles de tecnología), y grupos de investigación académica.

Etzkowitz y Leydesdorff (2000), proponen tres diferentes aspectos de la Triple Hélice.

Tabla 1 Versiones del modelo de la triple hélice

Fuente: Elaboración propia en base a Etzkowitz y Leydesdorff (2000)

<p>La primera versión del modelo afirma que bajo la administración general del Gobierno, se dirigen las relaciones entre la academia y la industria; esta versión tiene similitudes con el triángulo de Sábato. Algunos ejemplos de esta versión se encuentran en los países donde existe un esquema político socialista, como algunos países de Europa Oriental y en algunos países de América Latina, donde el Estado ejerce un importante papel en el sector industrial (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).</p>	 <p>Triple Hélice I: el estado abarca la industria y la academia y regula las relaciones entre las esferas institucionales</p> <p>FUENTE: Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000)</p>
<p>La segunda versión separa las esferas institucionales, afirmando su autonomía. Esta versión se limita por las fuertes barreras entre una y otra esfera, además de las relaciones preestablecidas (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).</p>	 <p>Triple Hélice II: separación de las esferas institucionales, y circunscripción de las relaciones entre ellas</p> <p>FUENTE: Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000)</p>
<p>Esta versión establece una infraestructura para la generación de nuevo conocimiento, en la cual se superponen las esferas institucionales de manera que cada una toma el rol de la otra. En estos espacios de interfaz emergen organizaciones híbridas o interfaces, y un área ideal llamada <i>Red Trilateral y de Organizaciones Híbridas</i> (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).</p>	 <p>REDES TRI-LATERALES Y ORGANIZACIONES HÍBRIDAS</p> <p>Generación de una infraestructura de conocimiento en función de la interrelación de las esferas institucionales.</p> <p>FUENTE: Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000)</p>

a. Roles de los actores del modelo de la triple hélice

Universidad:

- La Universidad juega un papel muy importante en las actividades socioeconómicas de un país, en el tanto que pueda generar, aparte de su actividad propia de enseñanza-aprendizaje, investigación y desarrollo a lo interno

de la universidad y de la misma manera pueda participar en la creación de nuevas empresas o incentivar las spin-off.

En este sentido la universidad puede ser el punto de partida para que estas nuevas organizaciones se puedan formar; la universidad debe crear estrategias y acciones que estimulen la investigación y el desarrollo, para así lograr tanto a nivel institucional como el crecimiento tanto de las universidades como de las empresas que puedan verse involucradas en esta participación.

- De la vinculación entre la universidad y la empresa, se desprenden muchos puntos de vista, en el que la universidad juega un papel primordial. Se habla entonces, de una “universidad emprendedora”, que abarca la comercialización, la coinversión del conocimiento en mercancías (patentes, licencias o start-ups propiedad de estudiantes o facultades. De igual forma, es un concepto que describe la variedad de formas por las que los académicos comercializan el conocimiento que producen.
- Las relaciones entre universidad-empresa es un aspecto que se va diversificando, ambos cooperan como socios, y en ocasiones compiten entre sí, las universidades por su autonomía combinan tanto la comercialización del conocimiento como la gestión propia de las empresas. Esta combinación les proporciona la posibilidad de generar licencias y spin-off.
- Se generan, mecanismos de cooperación en varios sentidos: por un lado, apoyo a la investigación que realizan las universidades y la transferencia de conocimiento. En cuanto a la investigación, las empresas tienen la posibilidad de facilitar recursos a la universidad con el propósito de equipar, e impulsar proyectos a través de donaciones o becas.
- Se capacita personal docente y se impulsa la creación de empleo para estudiantes. Con la incorporación de la investigación en las actividades académicas de una universidad, se manifiesta la necesidad de capacitar al personal académico, con el propósito de contar con profesionales con

conocimientos acordes a las necesidades que la política universitaria esté llevando a lo interno de la institución. Es así, que se generan tanto nuevas fuentes de empleo a lo interno de la universidad como a lo externo, con la necesidad de la incorporación de los profesionales que la universidad está incorporando a la sociedad.

Gobierno: El papel del gobierno es un factor primordial para el desarrollo de las vinculaciones entre el gobierno-empresa-universidad. El modelo de la Triple Hélice implica para su adecuado funcionamiento una participación activa del gobierno a través de la legislación, instrumentos e incentivos fiscales propicios para el fomento y dinamismo de las relaciones universidad-empresa. Por otro lado, el desarrollo de una legislación que incentive el desarrollo de las empresas en el interior de las universidades, beneficia en gran medida la vinculación empresarial con la universidad.

Empresa: El desarrollo tecnológico, es un aspecto que facilita la aplicación de la vinculación ente la empresa y la universidad. Los cambios frecuentes en la tecnología propicia un ambiente de constante generación de nuevos conocimientos, y así se puede estimular el crecimiento en las empresas a través de mecanismos de cooperación con las universidades; involucrándose estas últimas en el desarrollo de capacidades que ayuden a las empresas por medio de las universidades a implantar nuevas formas para crear fuentes de innovación para el desarrollo de altas tecnologías en las empresas. Esto se puede lograr a través de incubadoras de empresas, oficinas universitarias de transferencia tecnológica, e institutos tecnológicos que coordinadamente establezcan vínculos para el desarrollo de las nuevas tecnologías.

b. Obstáculos de vinculación entre los actores

El estudio de las relaciones entre la universidad y la empresa, genera un amplio panorama en su análisis. Esta cooperación conlleva a mostrar algunos aspectos que obstaculizan esta relación:

- Las políticas públicas: Las universidades públicas, están estrechamente relacionadas con las políticas que un gobierno pueda establecer a lo interno de un país, de esta forma una política pública que vaya en detrimento de cualquier actividad que realiza la educación superior, puede causar un paso atrás en las actividades de desarrollo que esta pueda estar realizando. Es así, que deben existir tanto de parte del gobierno, actitudes que ayuden a generar este tipo de actividad, sin perjudicar el desarrollo de las actividades propias que conlleva la academia.

- Procesos Administrativos: La universidad se enfrenta ante una realidad que es la burocratización de los procesos, esto en lugar de ayudar a que los procedimientos se agilicen, más bien entorpecen el accionar tanto de la empresa, como de la misma universidad. Los proyectos de investigación generan procesos de aprobación por parte de la universidad, que generalmente son lentos y de mucho papeleo, aspecto que genera para la empresa un obstáculo a la hora de la aprobación de éste.

- Objetivos encontrados: Tanto la universidad como la empresa, tiene sus propios objetivos, por parte de la universidad se interesa por desarrollar actividades académicas que le genere fuentes de financiamiento tanto para sus proyectos, como para sus investigadores; en el tanto que la empresa se interesa en el rendimiento que esta investigación pueda generar a la empresa. Es así, que se genera una barrera, en el cual se enfatiza en quién tendrá el desarrollo del resultado de la investigación, por lo cual la titularidad de los resultados de la investigación suele ser una barrera que enfrentan ambas partes; ya que con estos pueden generar altos rendimientos que a ambos les interesa obtener.

- Falta de capacitación: La capacitación de los universitarios es un aspecto que debe desarrollarse para obtener resultados óptimos en el desarrollo de nuevas investigaciones por parte de la universidad. Existe una carencia a nivel general en las universidades de profesionales capacitados para el desarrollo de nuevas

formas de investigación y desarrollo, por lo que, la capacitación en este sentido, cobra mayor relevancia.

- **Carga académica:** Al interior de las universidades, se establecen cargas académicas para los docentes o investigadores. Esto genera una serie de conflictos a lo interno de las universidades, ya que, si bien es cierto que se quiere incursionar en la investigación, se establecen tiempos completos para el desarrollo de la actividad académica (enseñar, investigar, tutorías, servicios propios del desarrollo docente en la universidad), que se ven afectados o que no son realmente justificados en el tiempo para las actividades que se generan de la cooperación con la empresa.

2.1.5 Mecanismos de interrelación entre la Universidad y su entorno en el ámbito colombiano

En Colombia, al igual que en la región, existen limitaciones y avances frente a la relación Universidad-entorno. En este sentido, el Estado, las empresas y las instituciones de educación superior han realizado inversiones para actividades de ciencia, tecnología e innovación, aunque estas son insuficientes para lograr un desarrollo significativo en relación con las necesidades del país.

Uno de los avances importantes para la consolidación de relaciones interinstitucionales es la conformación, a partir de 2007, de ocho comités Universidad-empresa-Estado, promovidos por el Ministerio de Educación Nacional y Colciencias. Estos comités se encuentran en Bogotá-región, Antioquia, Santander, Valle del Cauca, Eje Cafetero, Costa Caribe, Tolima-Huila y Nariño-Cauca¹⁷.

¹⁷ Ramírez, M. y García, M. (2010). La alianza Universidad-empresa-Estado: una estrategia para promover innovación. *Revista EAN*, 68, 112-133, Bogotá, enero-junio de 2010.

Dentro de las actividades que han venido desarrollando los comités, cabe destacar el liderazgo de la Universidad de Antioquia (UDEA) y de la Universidad Nacional de Colombia (UN), que además de coordinar los comités de su región, cuentan con programas de innovación y gestión tecnológica, y diferentes proyectos direccionados a fortalecer las relaciones con el entorno.

Antioquia ha sido líder en estos procesos, con resultados e impactos tangibles que han beneficiado tanto a universidades como a empresas¹⁸, como en el caso de la empresa AmiTec, creada después de más de dieciocho meses de investigación, y la *spin off* Tecnologías Distritales Interactivas de la Universidad Eafit.

En Bogotá, los estudios preliminares para la conformación de la Alianza Universidad-Empresa-Estado Bogotá-Región, en su momento, evidenciaron una baja competitividad de las empresas, una baja interacción entre universidades y sectores productivos, amplias diferencias entre la oferta y la demanda de personal, bajos niveles de educación en comparación con otros países en desarrollo, y menores niveles de competitividad respecto de otras ciudades como São Paulo, Buenos Aires, Santiago de Chile y México (OEA, s/f).

Actualmente, la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, coordina la alianza de esta región, donde se muestran resultados prometedores con la integración de diecisiete universidades de la capital del país y un número significativo de empresas que ya están entrando en contacto con diversos grupos de investigación a través de ruedas de negocios.

Otros esfuerzos realizados para aumentar las interacciones incluyen la creación de incubadoras de empresas como Incubar y Creame, que tiene nodos en distintas ciudades del país; *clusters* de TIC como Parquesoft; parques

¹⁸ Jiménez, C. y Castellanos, O. (2008). Desafíos en gestión tecnológica para las universidades como generadoras de conocimiento. I Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación. Bogotá, 14 y 15 de agosto.

tecnológicos como el Parque Tecnológico de Antioquia y el Parque Tecnológico de Guatiguará; y programas de emprendimiento dirigidos por las cámaras de comercio regionales y otras entidades, como es el caso del programa Jóvenes con Empresa, llevado a cabo entre 2005 y 2009, promovido por el BID y la Fundación Corona¹⁹.

2.2 MARCO CONTEXTUAL

La Universidad del Cauca consciente del compromiso que tiene con el país y con la región en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación en términos de formación en valores, formación para el trabajo y la productividad, el desarrollo del pensamiento, la generación y apropiación de ciencia y tecnología, elementos fundamentales para alcanzar el propósito inaplazable de la Paz nacional, establece entre sus propósitos institucionales los siguientes:

- ❖ “Reafirmar el liderazgo y la proyección de la Universidad en el contexto regional, nacional, e internacional.

- ❖ Desarrollar planes programas y proyectos de formación, investigación e interacción con la comunidad, con pertinencia académica y calidad para la excelencia y mejoramiento continuo”²⁰.

El rol del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, “consiste en introducir los alumnos, empresario y personas del común en un modelo que tiene como herramienta fundamental el liderazgo que les otorgue, potencialice o desarrolle en

¹⁹ González, C. (2011). La cultura empresarial de la Universidad Militar Nueva Granada, una contribución al impulso de la creatividad e innovación. *XXI Congreso Latinoamericano Sobre Espíritu Empresarial* (1-25).

²⁰ Universidad del Cauca. [Portal en línea]
<http://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-no-096-de-1998#sthash.zNMgeAfZ.dpuf> [Visitado el 28 de agosto de 2013]

cada uno de ellos, las habilidades necesarias que les permitan enfrentar la realidad que los rodea y que enfrenta la región, convirtiéndolos en sujetos activos y propositivos de cambio.

El Centro de Liderazgo, es una apuesta interinstitucional de carácter académico, basada en la interacción de la triada sector privado, sector público y academia, que busca fortalecer las capacidades para el desarrollo de la región, mediante el potenciamiento de las habilidades de liderazgo del talento humano “glocal”, y la promoción de iniciativas de alto impacto social basadas en acciones de cooperación.

El Centro de Liderazgo, funciona como una plataforma colaborativa que facilita la cooperación y la interacción de los actores glociales, buscando sinergias a partir de sus fortalezas y potencialidades.

Se ingresa mediante adhesión voluntaria, a partir de una invitación del Centro.


Misión del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca

Impulsamos el liderazgo en el país, mediante la promoción del talento humano y la investigación de las potencialidades de desarrollo regional con una perspectiva “glocal”.

Visión del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca

“En el futuro seremos el referente de pensamiento para el desarrollo del país, basados en acciones de colaboración entre actores regionales”.

Principios del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca

-  La Convivencia y la Tolerancia, necesarios para la consecución de la paz nacional.

- 🌐 La Honestidad y la Responsabilidad, dentro de la pluralidad ideológica y el respeto a los derechos individuales y sociales.
- 🌐 La Valoración Integral del Ser Humano, superando toda forma de discriminación e inequidad.
- 🌐 La Libertad y la Autonomía, principios esenciales para formar personas capaces de decidir en libertad y con responsabilidad.
- 🌐 La Democracia y la Participación, en el marco de un Estado Social de Derecho que garantice el pleno desarrollo individual y social.

Entre las acciones que ha venido desarrollando el Centro de Liderazgo como forma de interacción con la comunidad y el fortalecimiento de su nombre y posicionamiento es:

- 🌐 Formación para el liderazgo (Político, Empresarial, Cultural, Cívico)
- 🌐 Promoción de iniciativas de desarrollo regional
- 🌐 Investigación de las problemáticas del desarrollo con foco en el Pacífico y la Amazonía

Símbolos de la Organización

Ilustración 3 Logotipo del Centro de Liderazgo de La Universidad del Cauca



Fuente: Archivo Centro de Liderazgo

3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA

Para dar solución al problema planteado, se realizó una búsqueda de tipo descriptiva y exploratoria, las cuales permitieron llevar a cabo la recolección de información sobre las temáticas a consultar e implementar. Se utilizaron fuentes de información virtuales.

Para lograr la reactivación de las dinámicas del CUEE (Comité Universidad-Empres-Estado), como primera medida, se optó por recopilar información acerca del funcionamiento que ha tenido el CUEE Cauca en el pasado, el paso a seguir fue contactar a las personas que hacen parte de la base de datos que ya se tenía establecida en el Centro de Liderazgo y finalmente, con las personas interesadas en trabajar, se coordinaron algunas actividades que se llevarán a cabo para mantener la dinámica de articulación de la triada (Universidad-Empresa-Estado).

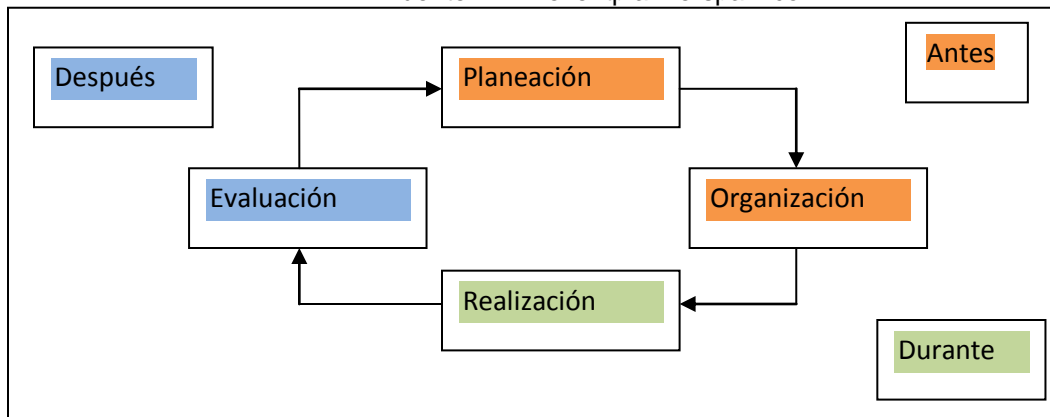
Para el diseño de las Cátedras del Pacífico y de Pensamiento Afro, se recopiló y actualizó la información bibliográfica acerca del tema, esto, con el fin de proponer los temas a desarrollar en las Cátedras. Partiendo de los temas propuestos se contactó con algunos grupos de interés que estuvieran dispuestos a aportar al desarrollo de las mismas, además, se hizo una búsqueda de las personas idóneas que pudieran socializar su conocimiento, para posteriormente realizar eventos con estos grupos de liderazgo enfocados en la región.

Para el diseño del Programa de Cultura Ciudadana, se inició con una exhaustiva búsqueda acerca del tema, esto, con el fin de conocer lo que se ha adelantado sobre el tema en otras ciudades, tomando como referencia Bogotá y Medellín que son ciudades que se han caracterizado por un avanzado manejo del tema.

Después, se contactaron algunos grupos de interés para realizar convenios y cooperar en la realización de eventos y demás actividades acordes con el tema, finalmente, se realizó un evento para dar a conocer a la comunidad que la Universidad del Cauca está tratando el tema desde el Centro de Liderazgo.

Para el cumplimiento de los objetivos, se hizo necesario realizar y dejar planteados algunos eventos, con el fin de que la comunidad tenga conocimiento de los procesos que se llevan a cabo desde el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, para esto, se tuvo en cuenta una organización del cómo, cuándo y dónde ubicarnos en función de un adecuado antes, durante y después del evento a realizar.

Ilustración 4 Planeación de un evento.
Fuente: www.eventplannerspain.com



- Definición del objetivo, acciones y metas ¿qué quiero?
- Análisis de recursos ¿qué necesito? ¿cómo lo voy a conseguir?, ¿quién? Y ¿con qué?
- Estructura organizacional. Definir actividades y dividir responsabilidades entre el equipo (organizarse en comités).
- Productos: Diagrama de Gantt, Presupuesto y Flujo de Efectivo.
- Realizar un proyecto a cerca del evento.
- Realizar un presupuesto con respaldo de preformas.

- Realizar contactos externos. (invitados, proveedores, ponentes, reservaciones, etc.).
- Búsqueda de patrocinios y donativos.
- Difusión y promoción.
- Sucede el evento.
- Evaluación de resultados, reporte, cierre.

Entrega de agradecimientos (si es necesario).

4. DESARROLLO DEL TRABAJO

4.1 COMITÉ UNIVERSIDAD- EMPRESA – ESTADO (CUEE) CAUCA

Desde el mes de enero de 2013 se delegó en el Centro de Liderazgo la responsabilidad de representar a la Universidad en el CUEE Cauca, y continuar ejerciendo el rol de coordinador del Comité, hasta que las entidades participantes lo consideren pertinente. En el marco de esta responsabilidad el Centro de Liderazgo ha venido estableciendo contacto con los diferentes CUEE del país con el objeto de conocer las experiencias regionales y las buenas prácticas desarrolladas.

Desde el Centro de Liderazgo, se inició una búsqueda que permitiera hacer una contextualización de lo que ha sido el CUEE Cauca (**ANEXO A**). Una vez terminada la búsqueda de información y con el objetivo de explorar las acciones futuras que permitieran reactivar la dinámica del CUEE Cauca, se convocó a una reunión a las personas que hacían parte de la base de datos que se obtuvo previamente, en dicha base de datos se encuentran los líderes Gubernamentales del Cauca, gerentes de las principales empresas domiciliadas en la ciudad de Popayán y Rectores de las Universidades presentes en la ciudad.

Como resultado de la primera reunión, se conformó un comité técnico que está conformado por las Universidades asistentes. Entre los meses de Septiembre y Diciembre se realizaron 4 reuniones, 2 de ellas con el comité en pleno y las 2 restantes fueron del comité técnico para realizar actividades de planeación (**ANEXO B**).

A continuación se presenta el listado de las Universidades que conforman el comité Técnico (Tabla 2).

Tabla 2 Integrantes del Comité técnico del CUEE Cauca

Fuente: Elaboración propia

INSTITUCIÓN	REPRESENTANTE
Universidad del Cauca	Héctor Alejandro Sánchez
Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca	Clara Inés Uribe
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Francisco Muñoz
Institución Universitaria Tecnológica de Comfacauca.	Diana Sánchez
Corporación Autónoma del Cauca	Oscar Alvarado Muñoz
Universidad Antonio Nariño	Julián Villamarín

Gracias al comité técnico, se está trabajando en la oferta Tecnológica de cada Universidad para presentarla ante el comité en pleno y se logró formular el plan de acción para el CUEE Cauca **(ANEXO C)**.

Ilustración 5 Primera reunión comité en pleno (27-09-13).

Fuente: Área de prensa Universidad del Cauca.



4.2 DISEÑO Y ESTRUCTURACIÓN DE LAS CÁTEDRAS DEL PACÍFICO Y DE PENSAMIENTO AFRO

4.2.1 Cátedra del Pacífico. Éste proceso inició con la recopilación y análisis de información bibliográfica, con el fin de proponer los temas que conlleven al cumplimiento del objetivo principal que es, orientar a los asistentes en la comprensión de las características y dinámicas de la realidad regional, brindando elementos de análisis que les permitan acoplar los saberes específicos con las necesidades y ayuden a enfrentar los retos y desafíos en el cambiante contexto internacional.

Como resultado de la investigación, se elaboró una propuesta temática que consta de 4 conferencias que se realizarán en 4 sesiones diferentes, donde, la riqueza y complejidad de los contenidos brindan la posibilidad de compartir diferentes visiones tanto desde la perspectiva académica, como desde la empresarial y la diplomática, con la participación de eminentes personalidades que desde estos ámbitos han estado vinculadas a la definición, investigación o implementación de la política exterior. Se conocerán muy de cerca las experiencias de países que han profundizado sus relaciones con el Asia Pacífico, así como los avances logrados desde la perspectiva Latinoamericana. **(ANEXO D).**

4.2.2 Cátedra de Pensamiento Afro. Éste proceso inició con la elaboración de un convenio de la Universidad del Cauca, con la Gobernación del Cauca y la Unidad de Organizaciones Afrocaucasas (UOAFROC). El paso a seguir fue la organización de un evento que reúna a los pueblos Afrocaucanos, el objetivo propuesto para dicho evento es: Resaltar la identidad, la incidencia y la contribución afrodescendiente en el desarrollo de la región y del país.

Se elaboró una propuesta temática para el desarrollo del Evento *I ENCUENTRO DE PUEBLOS AFRO DEL CAUCA: “Recuperemos la memoria para fortalecer nuestros liderazgos”*. El evento tendrá una duración de dos días y se realizará en la ciudad de Popayán. En la primera sesión se buscará rescatar la memoria

histórica de los pueblos Afro y para esto se contará con la presencia de algunos invitados que contarán cual ha sido su historia y cómo ha cambiado a lo largo del tiempo, estas historias estarán acompañadas de diferentes actos culturales que darán a conocer, de una manera más vivencial, la cultura de estos pueblos. En la segunda sesión se resaltarán los liderazgos del pueblo Afro y se contará con la participación de algunos invitados internacionales, con esto se busca ver el tipo de liderazgo que ejerce el pueblo y su aporte al desarrollo de la región. **(ANEXO D).**

4.3 DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PERMANENTE DE CULTURA CIUDADANA

Éste proceso se inició con una exhaustiva revisión bibliográfica, donde se encontró que, pocos términos tienen tal variedad de significados en la literatura académica, en los medios de comunicación y en el habla común como la palabra “cultura”. Una acepción corriente la vincula con el arte, la literatura y la producción intelectual. Una visión antropológica muy extendida entiende la cultura como una totalidad en la que se integran instituciones, prácticas, valores, símbolos y productos humanos. De allí se ha partido para agregar al término toda clase de complementos, tanto en el lenguaje académico como en el lenguaje común, y se habla de una “cultura empresarial”, una “cultura institucional”, una “cultura política”, e incluso una “cultura del dinero fácil”.

Por otra parte, se logró establecer contacto con la Veeduría Ciudadana del Patrimonio Histórico y Natural del Popayán –VEER POPAYÁN- y la fundación Iniciativa Región, que son organizaciones que se preocupan por el tema. Gracias a esta unión, el día 5 de diciembre de 2013, se llevó a cabo una conferencia llamada “Cultura ciudadana: Elementos para la convivencia y la transformación de la ciudad”, así, se dio apertura al Programa de Formación permanente de Cultura Ciudadana. **(ANEXO E).**

Ilustración 6 Conferencia “Cultura ciudadana”
Fuente: María del Mar Pérez.



Además, junto con VEER POPAYÁN, se tiene prevista la formulación de un proyecto sobre cultura ciudadana, éste se iniciará con la ayuda de los próximos pasantes del Centro de Liderazgo, asimismo, se dejan programados una serie de actos lúdicos callejeros, con la ayuda de mimos, con el fin de, crear conciencia de la cultura ciudadana en la ciudad de Popayán.

Finalmente, se deja un Manual de Cultura Ciudadana, donde se reflejan los puntos más importantes sobre el tema. **(ANEXO F)**.

4.4 APOYO EN LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DE CONDICIONES DE CALIDAD PARA REGISTRO CALIFICADO DEL PROGRAMA DE MAETRÍA EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL.

En cumplimiento de los términos del convenio suscrito entre la Fundación Norte-Sur para el desarrollo de una Maestría en Cooperación Internacional, se hizo entrega del documento de Condiciones de Calidad para revisión por parte de las directivas de la Universidad del Cauca. **(ANEXO G)**

Dadas las implicaciones que tiene el documento, se presenta a continuación un resumen del Programa Maestría en Cooperación Internacional, obtenido del documento completo realizado por la Fundación Note-Sur, con el apoyo de la presente pasantía.

Tabla 3 Características básicas del Programa Maestría en Cooperación Internacional.

Fuente: Documento de condiciones de calidad para el Programa.

Denominación	PROGRAMA MAESTRÍA EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL
Título que otorga	MAGISTER EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL
Norma interna de Creación Código SNIES	ACUERDO No DEL DIA DE MES DE AÑO
Jornada	DIURNA
Modalidad	PRESENCIAL
Metodología	TEÓRICO-PRÁCTICA
Periodicidad de la admisión	ANUAL
No. de estudiantes para el 2do periodo académico de 2013	30 (TREINTA)
Facultad a la que está adscrito	CENTRO DE LIDERAZGO DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA – CENTREO DE REGIONALIZACIÓN
Lugar donde funciona el Programa	CASA DE POSGRADOS – SEDE UNIVERSIDAD DEL CAUCA SANTANDER DE QUILICHAO.
Valor de la matrícula al iniciar (\$)	11 SMLV equivalentes a \$\$6.776.000 en el 2014
Área de Conocimiento Principal	COOPERACIÓN INTERNACIONAL
Área de Conocimiento Secundaria	Relaciones Internacionales/ Economía
Número de Créditos Académicos	50 Créditos
Porcentaje de Inclusión de Tecnología (TIC)	30%

5. CONCLUSIONES

Los eventos o actividades que se pretendan realizar tienen sus limitaciones, debido a que, el Centro de Liderazgo es una oficina relativamente nueva en la Universidad del Cauca y no cuenta con recursos suficientes para el normal desarrollo de los mismos.

Contar con el personal idóneo para realizar las cátedras es de vital importancia en el éxito del evento, los alcances que este tipo de eventos genera en la comunidad, siempre lleva a un reconocimiento y por ende un compromiso del Centro de Liderazgo por mejorar.

Es importante la vinculación de la academia con la comunidad, ya que, al existir alternativas o escenarios de debate, se contribuye en forma positiva en la construcción de región.

Es de vital importancia, fortalecer alianzas con otras regiones que estén afrontando situaciones similares a las que tiene el departamento del Cauca y así fomentar desde el Centro de Liderazgo, un liderazgo participativo y de desarrollo regional.

Para las empresas, la materialización de los vínculos con otros actores como las universidades depende de los beneficios que encuentran en ello, y de las capacidades que las universidades tengan para cooperar con las primeras.

6. RECOMENDACIONES

El Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca debería contar con personal permanente y capacitado para liderar cada uno de los procesos que se llevan a cabo, esto, con el fin de darle continuidad a todos los proyectos planteados.

La estrategia de Posicionamiento del Centro de Liderazgo debe ser continua, para mantener informada a toda la comunidad Universitaria sobre los procesos que se llevan a cabo desde ésta dependencia.

Ampliar las temáticas de las cátedras y organizar los eventos académicos con más frecuencia, con el fin de mantener posicionado el nombre del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca y tener una mayor incidencia en el desarrollo de la región.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Boisier Echeverry, S. (1999). *Desarrollo regional: modelos reales y modelos mentales*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Casas, R. (1997). *El gobierno: hacia un nuevo paradigma de política para la vinculación. Gobierno, academia y empresas en México. Hacia una nueva configuración de relaciones*. México: Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.

Daft, R. L. *La experiencia del Liderazgo (Tercera Edición)*. Cengage Learning.

Méndez- Morse, S. (1992). *Características del Liderazgo que Facilitan el Cambio*. Laboratorio de Southwest Educational Development.

González, C. (2011). La cultura empresarial de la Universidad Militar Nueva Granada, una contribución al impulso de la creatividad e innovación. *XXI Congreso Latinoamericano Sobre Espiritu Empresarial* (1-25).

Jiménez, C. y Castellanos, O. (2008). *Desafíos en gestión tecnológica para las universidades como generadoras de conocimiento*. I Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación. Bogotá, 14 y 15 de agosto.

Maldonado, O. (2008). *Universidad, Estado e industria, del “triángulo de Sábado” al Sistema Nacional de Innovación*. I Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación. Bogotá, 14 y 15 de agosto.

Ramírez, M. y García, M. (2010). *La alianza Universidad-empresa-Estado: una estrategia para promover innovación*. *Revista EAN*, 68, 112-133, Bogotá, enero-junio de 2010.

Sábato, J., y Botana, N. (1986). *La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro en América Latina*. The World Order Models Conference. Bellagio, Italia.

Silva, E. y Kovaleski, J. (2009). *Cooperação Universidade-Indústria: o Estudo de Caso do Centro de Inovação Tecnológica de Compiégne-França*. XIII Seminario Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica.

Universidad del Cauca. [Portal en línea]

<http://portal.unicauca.edu.co/versionP/documentos/acuerdos/acuerdo-no-096-de-1998#sthash.zNMgeAfZ.dpuf> [Visitado el 28 de agosto de 2013]

ANEXOS

Anexo A. Contextualización del CUEE Cauca



UNIVERSIDAD
ESTADO EMPRESA
CAUCA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CUEE EN CAUCA

MISIÓN

El Comité Universidad Empresa Estado (CUEE) Cauca es una instancia regional, cuya función es la de articular acciones entre diversos actores - universidades, empresas y estado- con el fin de generar y promover proyectos de innovación abierta enfocados a atender necesidades tecnológicas reales de las empresas de la región para mejorar su inserción en los mercados y contribuir con la construcción de una cultura empresarial innovadora que permita consolidar una Región del Conocimiento en este territorio.



UNIVERSIDAD
ESTADO EMPRESA
CAUCA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CUEE EN CAUCA

VISIÓN

En el 2015 el CUEE Cauca se habrá constituido en un mecanismo de articulación, dinamización, cohesión y construcción conjunta entre la Universidad y la Empresa que posibilita pensar en la problemática regional y orientar esfuerzos de investigación para afrontar los desafíos del territorio, proyectar acciones en las diferentes subregiones, articularse con las políticas nacionales para generar capacidad de soluciones propias y soportar, desde la perspectiva científica y tecnológica, la creación de un modelo de desarrollo propio.



UNIVERSIDAD
ESTADO EMPRESA
CAUCA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CUEE EN CAUCA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Consolidar la oferta tecnológica de las Instituciones de Educación Superior (IES) del Cauca y Nariño de modo que se articule con las necesidades empresariales.
- Caracterizar la demanda tecnológica empresarial de la región.
- Gestionar en forma pertinente la relación Universidad Empresa Estado para la innovación.
- Determinar el entorno normativo, legal y financiero para la operación del CUEE Cauca - Nariño (Mecanismos de financiación en CyT).



COMPOSICIÓN DEL CUEE CAUCA

Comité Técnico



COMPOSICIÓN DEL CUEE CAUCA

Comité Técnico:
 Coordina las sesiones de trabajo y actividades del CUEE (Elaboración de actas, Plan de acción anual y su ejecución).
 Se reunirá cada 15 días.

Comité Pleno:
 Lo conforman todos los miembros de las Universidades, estado y el sector empresarial del Departamento del Cauca.
 Se reunirá cada dos meses.



PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LOS CUEE's

Min. Educación – Fundación CUEE Eje Cafetero



UNIVERSIDAD
ESTADO EMPRESA
CAUCA

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS
<p>Desarrollar un modelo de gestión para la Red Nacional de los Comités Universidad Empresa Estado partiendo del fortalecimiento de los Comités Universidad Empresa Estado del país y sus indicadores de gestión.</p>	<p>Fortalecer la operación de los Comités Universidad Empresa Estado a través del desarrollo de acciones regionales que permitan la consolidación de las capacidades y competencias de los actores vinculados, vital para la generación de confianza en la articulación universidad empresa estado desde las regiones hacia la consolidación de una Red Nacional.</p>
	<p>Fortalecer los canales de comunicación y articulación de los CUEE's a través del uso e implementación de la plataforma tecnológica que permita a su vez la visibilidad a nivel nacional sobre los alcances y resultados de esta estrategia.</p>
	<p>Formular un proyecto que permita la gestión de recursos para la puesta en marcha y sostenibilidad de una Red Nacional de CUEEE's que responda a las necesidades actuales regionales desde la política pública nacional en ciencia, tecnología e innovación.</p>



UNIVERSIDAD
ESTADO EMPRESA
CAUCA

PRESUPUESTO GENERAL

OBJETIVOS ESPECIFICOS	MONTO
<p>Fortalecer la operación de los Comités Universidad Empresa Estado a través del desarrollo de acciones regionales que permitan la consolidación de las capacidades y competencias de los actores vinculados, vital para la generación de confianza en la articulación universidad empresa estado desde las regiones hacia la consolidación de una Red Nacional.</p>	\$ 219.000.000
<p>Fortalecer los canales de comunicación y articulación de los CUEE's a través del uso e implementación de la plataforma tecnológica que permita a su vez la visibilidad a nivel nacional sobre los alcances y resultados de esta estrategia.</p>	\$ 110.000.000
<p>Formular un proyecto que permita la gestión de recursos para la puesta en marcha y sostenibilidad de una Red Nacional de CUEEE's que responda a las necesidades actuales regionales desde la política pública nacional en ciencia, tecnología e innovación.</p>	\$ 76.000.000
<p>Administración del proyecto (10%)</p>	\$ 45.000.000
<p>Total del Proyecto</p>	\$ 450.000.000



PRESUPUESTO DETALLADO

Objetivo 1	Total
Encuentros Nacionales de CUEE's	\$ 10.000.000,00
Encuentros Regionales de CUEE	\$ 48.000.000,00
Levantamiento de indicadores de impacto de las IES	\$ 40.000.000,00
Diagnostico de Capacidades de investigacion	\$ 40.000.000,00
Capacitaciones	\$ 36.000.000,00
Otras Actividades	\$ 45.000.000,00
Total	\$ 219.000.000,00

Objetivo 2	Total
Plataforma Versión 2.0 de la RNI	\$ 50.000.000,00
Alimentacion de contenidos y publicaciones regionales	\$ 60.000.000,00
Total	\$ 110.000.000,00

Objetivo 3	Total
Formulacion del proyecto	\$ 56.000.000,00
Talleres de encuentro Red CUEE'S para la formulación	\$ 10.000.000,00
Socializacion del proyecto (regional y nacional)	\$ 10.000.000,00
Total	\$ 76.000.000,00

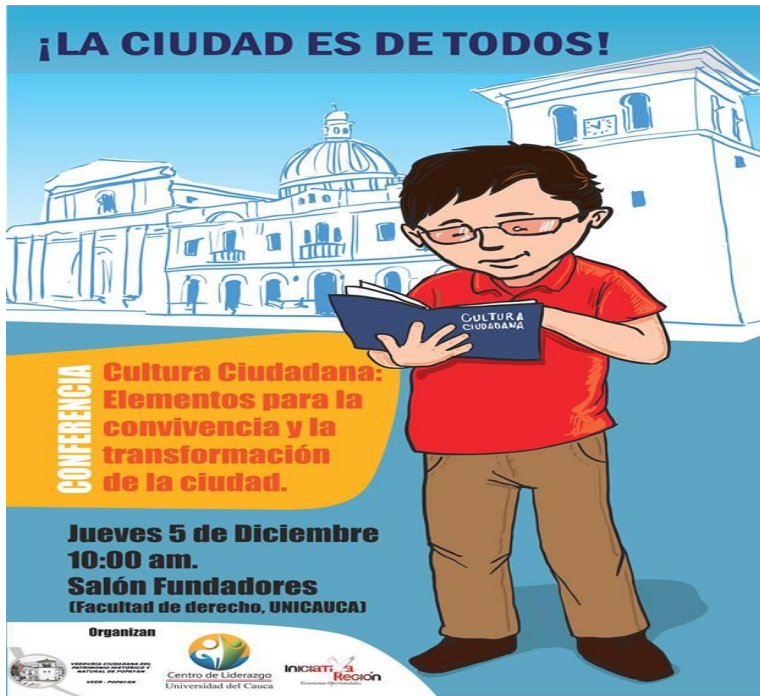
Anexo C. Plan de acción del CUEE Cauca

OBJETIVO	VECTOR ESTRATÉGICO	LINEAS DE ACCIÓN	No.	Fecha	TIPO DE REUNIÓN (PLENO - COMITÉ TÉCNICO)	TEMÁTICA	RESULTADO ESPERADO	META
Fortalecer la gestión del CUEE Cauca	1 ARTICULACIÓN DE ACTORES CUEE	A) <u>Articular los esfuerzos en investigación & las necesidades empresariales</u> que permitan desarrollar y ejecutar proyectos de I+D+i pertinentes.	1 - A	6 noviembre de 2013	PLENO	Caracterización de la oferta y la demanda en ciencia, tecnología e innovación de la academia y del sector productivo.	Socialización informe oferta y demanda potencial del sector académico y productivo en el municipio de Popayán como prueba piloto	Por definir
		B) <u>Estructurar la red de encadenamiento</u> entre las capacidades de las Instituciones de Educación Superior y las demandas tecnológicas y de competitividad de las organizaciones	1 - B	por definir con el comité técnico	TÉCNICO	Asignación de necesidades y requerimientos del sector productivo a grupos de investigación de las Universidades	Identificación de grupos de investigación y necesidades del sector productivo.	Por definir
			1 - B	29 enero de 2013	PLENO	Identificación de necesidades de talento humano de acuerdo a los requerimientos empresariales y la formación con pertinencia desde la academia	Informe - Perfiles requeridos por las empresas en la contratación de su talento humano	Por definir
		C) <u>Controlar la ejecución y resultados esperados</u>	1 - C	12 marzo de 2013 / junio de 2013 / septiembre / diciembre	PLENO	Resultado Trimestral de los componentes 1 A - B (eje transversal - indicadores de gestión)	Resultados de los hallazgos identificados y las metas alcanzadas	Por definir
	2 REGIONALIZACIÓN Y CRECIMIENTO CUEE	D) <u>Garantizar y gestionar espacios</u> que permitan la transferencia de conocimiento, ciencia, tecnología e innovación para la pertinencia academia y la competitividad regional.	2 - D	14 mayo de 2013	PLENO	Inventario de proyectos actuales y oportunidades para el sector productivo y la academia	Socialización por parte de la academia de los proyectos actuales	Por definir
			2 - D	14 mayo de 2013	PLENO	Iniciativas innovadoras de emprendimiento de la región que requieran apalancamiento (en investigación, tecnología, recursos)	Socialización de proyectos innovadores por parte de emprendedores de la región	Por definir
			2 - D	por definir con el comité técnico	TÉCNICO	Plan de acompañamiento hacia el fortalecimiento del CUEE (conferencias, capacitaciones, ruedas de negocios, foros, congresos, conversatorios)	Ejecución del plan de actividades, fechas de realización y líderes al frente del proceso.	Por definir
			2 - D	16 de Julio de 2013	PLENO	Presencia en los gobiernos locales para la consolidación de políticas y recursos (eje transversal - gestión de recursos).	Presentación de oportunidades para los municipios del Norte del Cauca	Por definir
			2 - D	por definir con el comité técnico	TÉCNICO	Presencia en eventos CUEE regionales gestionando transferencia de conocimiento, ciencia, tecnología e innovación	Propuesta - presencia al menos cada trimestre en eventos organizados por CUEE's	Por definir
	E) <u>Controlar la ejecución y resultados esperados</u>	2 - E	12 marzo de 2013 / junio de 2013 / septiembre / diciembre	PLENO	Resultado trimestral de los componentes 2 D (eje transversal - indicadores de gestión)	Resultados de los hallazgos identificados y las metas alcanzadas	Por definir	
	3 VISIBILIDAD DEL CUEE	F) <u>Posicionar la marca CUEE</u> como un movimiento colaborativo, gestor y articulador de las necesidades del sector productivo, sector académico y de los gobiernos locales.	3 - F	por definir con el comité técnico	TÉCNICO	La plataforma tecnológica desarrollada bajo el Contrato N°646 con el MEN	Procedimiento para su funcionamiento y líderes del proceso	Por definir
			3 - F	por definir con el comité técnico	TÉCNICO	Propuesta plan de medios CUEE - de articulación/interacción, comunicación y visibilización interna y externa (entrega de información de las acciones, actividades, boletines, publicaciones, planes y resultados del CUEE)	Estructuración de plan de medios para posicionamiento de la marca CUEE	Por definir
		G) <u>Controlar la ejecución y resultados esperados</u>	3 - G	Junio / diciembre	PLENO	Resultado semestral de posicionamiento de la marca y resultados de los componentes 3 D (eje transversal - indicadores de gestión)	Resultados de los hallazgos identificados y las metas alcanzadas	Por definir

Anexo D. Propuesta temática para la cátedra del pacífico y la cátedra de pensamiento afro

Ver Anexo en carpeta de Anexos.

Anexo E. Listado de asistencia y publicidad para la conferencia de cultura ciudadana.



Anexo F. Manual de Cultura Ciudadana.

Ver Anexo en carpeta de Anexos.

Anexo G. Constancia de entrega del documento de Condiciones de Calidad para revisión por parte de las directivas de la Universidad del Cauca

