

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

LUISA FERNANDA CAJAS CORREA



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.

LUISA FERNANDA CAJAS CORREA

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, a mis padres y hermano por su apoyo incondicional, por ser mi inspiración y motivación para alcanzar las metas que me he propuesto.

A Jose Alonso Duque por su comprensión y apoyo.

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

Luisa Fernanda Cajas Correa

Agradecimientos

Mi reconocimiento y agradecimiento a todas aquellas personas que, gracias a su colaboración, han contribuido a la realización de este Trabajo.

Agradezco al Mg. Héctor Alejandro Sánchez, asesor de este proyecto, por su consejo, ayuda y dedicación durante el desarrollo de este trabajo.

Mi gratitud A todos los docentes de la Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas de la Universidad del Cauca por sus enseñanzas y dedicación

TABLA LA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	9
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.4. OBJETIVOS DE ESTUDIO	12
1.4.1 Objetivo General	12
1.4.2 Objetivos específicos.....	12
2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA.....	13
2.1 MARCO TEÓRICO	13
2.1.1 Liderazgo	13
2.1.2 Tipos de eventos académicos	16
2.1.3 Modelo de triangulo de Sábado.....	18
2.1.4 Modelo de la Triple Hélice.....	20
2.1.4 Mecanismos de interrelación entre la Universidad y su entorno en el ámbito colombiano	26
2.2 MARCO CONTEXTUAL	28
3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA	31
4. DESARROLLO DEL TRABAJO.....	34
4.1 PROYECTO EN DESARROLLO GESTIÓN DEL RIESGO “OBSERVATORIO REGIONAL DE RIESGOS Y AMENAZAS”.....	34
4.2 DISEÑO Y ESTRUCTURACIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA ..	37
4.3 DISEÑO DEL CONTENIDO Y LA METODOLOGÍA DEL TALLER “INDUCCIÓN A LA VIDA LABORAL”	38
5. CONCLUSIONES.....	39
6. RECOMENDACIONES	41
ANEXOS	44

TABLA DE ANEXOS

Anexo A. Carta de participación Alcaldía de Silvia.....	45
Anexo B. Listas de asistencia proyecto gestión del riesgo.....	46
Anexo C. Folleto Escuela de Formación Política.....	49
Anexo D. Cátedra de Pensamiento Indígena.....	52
Anexo E. Presentación taller “Inducción a la vida laboral”.....	55

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. La Cátedra Universitaria.....	17
Figura 2. Triangulo de Sábado.....	19
Figura 3. Planeación de un evento	32
Figura 4. Reunión gestión del riesgo.....	35

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 el 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 “CL” 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, 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 formulación del proyecto “Modelo de innovación e investigación aplicada para la gestión integral del riesgo en el departamento del Cauca”
- Apoyar el diseño y estructuración de la Escuela de Formación Política y la Cátedra de Pensamiento Indígena en la Universidad del Cauca.
- Diseñar el contenido y la metodología del taller “Inducción a la vida laboral”

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 inicio a la configuración de una súper cultura y de la sociedad global, a la vez que

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

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.

Definición de 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”²*. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

² Daft, R. L. *La experiencia del Liderazgo (Tercera Edición)*. Cengage Learning

Desarrollo Regional³ 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 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.

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

2.1.2 Tipos de eventos académicos

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.

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.

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

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

comunicaciones telefónicas o vía web pueden calificarse en términos de “conferencia” o “teleconferencia”, sobre todo en lo que respecta al campo laboral”⁵.

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.

Figura 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]

2.1.3 Modelo de triángulo de Sábado El modelo del triángulo de Sábado 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 industrias⁸. 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, 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 Sábado 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 Chile⁹.

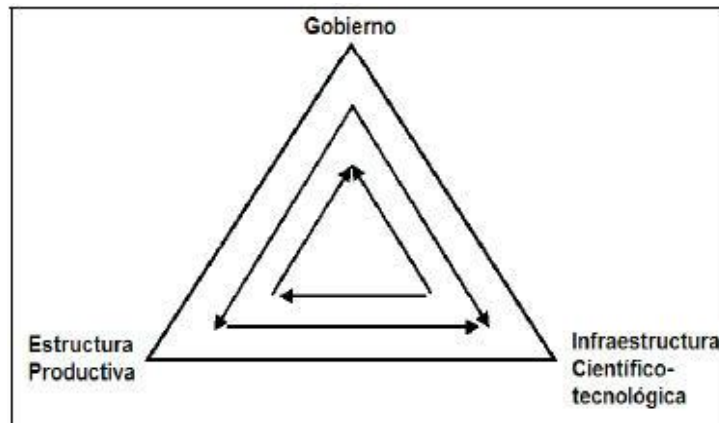
El modelo del triángulo de Sábado fue planteado por Jorge Sábado y Natalio Botana, en el documento llamado “La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro de América Latina”, en el cual plantearon un triángulo (Figura 2) cuyos vértices son el *Gobierno* (contenido por los roles institucionales que tienen como objetivo formular políticas y movilizar recursos desde y hacia los otros vértices), las *empresas públicas* o *estructura productiva* (contenido por los sectores productivos

⁸ 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.

⁹ 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.

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 exterior¹⁰.

Figura 2. Triangulo 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”¹¹. 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

¹⁰ Silva, E. y Kovaleski, J. (2009). *Cooperação Universidade-Indústria: o Estudo de Caso do Centro de Inovação Tecnológica de Compiègne-França*. XIII Seminario Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica.

¹¹ 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)¹²

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 economías 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 conocimientos, así como entre las diferentes instancias relacionadas con la

¹² IBID 16

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.

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 y Leydesdorff, 2000: 111).</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 y 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</i> y de <i>Organizaciones Híbridas</i> (Etzkowitz y Leydesdorff, 2000: 111).</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>

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.

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.

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:** A lo interno 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.

2.1.4 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-Cauca¹³.

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 empresas¹⁴, 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.

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

¹³ 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.

¹⁴ 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.

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 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 Corona¹⁵.

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.

¹⁵ 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).

- ❖ Desarrollar planes programas y proyectos de formación, investigación e interacción con la comunidad, con pertinencia académica y calidad para la excelencia y mejoramiento continuo”¹⁶.

El rol del Centro de Liderazgo, “CL”¹⁷, 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 cada uno de ellos, las habilidades necesarias que les permitan enfrentar la realidad que los rodea, convirtiéndolos en sujetos activos y propositivos de cambio.

El -CL- 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 CL, 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 CL.

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”.

¹⁶ 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]

¹⁷ “CLPA”. Siglas que hacen referencia al “Centro de liderazgo para el Pacífico y la Amazonía”.

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

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 desarrollar el objetivo de apoyar la formulación del proyecto “Modelo de innovación e investigación aplicada para la gestión integral del riesgo en el departamento del Cauca”, en primer lugar se realizó un acercamiento al proyecto, para conocer la temática a abordar y las personas interesadas en su formulación. Como segundo paso se llevó a cabo un trabajo relacional con las personas que están a cargo del proyecto, quienes exponen su necesidad de articular el proyecto con los municipios del cauca y con algunas instituciones del departamento. La tercera etapa es realizar una serie de reuniones en la que se invitó formalmente a los alcaldes de los municipios del cauca y a los directores de las instituciones, acordes con la temática a tratar, para exponerles el proyecto e invitarlos a participar en él. En tercer lugar se brinda apoyo en la consolidación del documento del proyecto, se realizan reuniones esporádicas para revisar avances.

Para apoyar el diseño y estructuración de la Escuela de Formación Política el primer paso fue recopilar y actualizar la información bibliográfica acerca de los temas, mediante fuente secundaria. Posteriormente se analizó e interpretó la información recolectada para tener fundamentos claros para proponer las temáticas idóneas. Finalmente se diseña el programa.

Para realizar el diseño de la cátedra de pensamiento indígena el primer paso fue el contacto con un líder Indígena, quien manifestó su interés en que la Universidad

del Cauca, por medio del Centro de Liderazgo, apoyara su iniciativa de realizar un evento que visibilizara la lucha de pueblos indígenas. Para llevar a cabo esta iniciativa se utilizará la siguiente metodología:

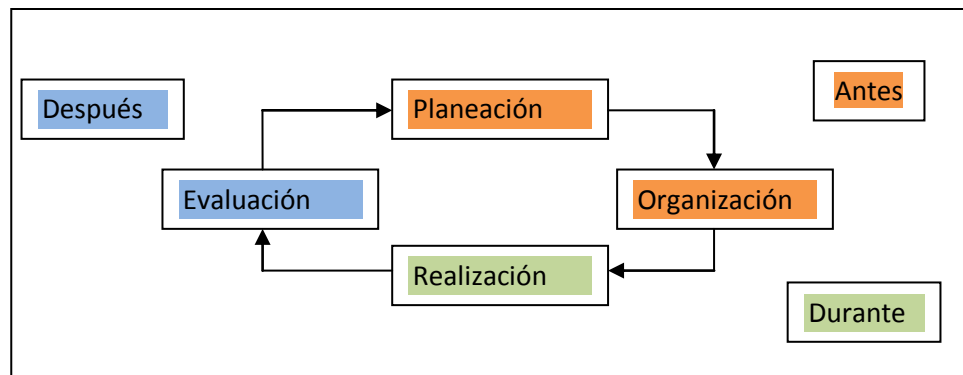
Metodología en la realización de Eventos

De los tipos de eventos antes expuestos se describirán el uso e importancia de los mismos y los puntos claves para garantizar una buena ejecución del evento a realizar.

¿Cómo organizar un evento?

Teniendo en cuenta los diferentes eventos que se planean en el Centro de Liderazgo, en función de sus objetivos organizacionales y su visión, es necesario establecer una organización del como, cuando y donde ubicarnos en función de un adecuado antes, durante y después del evento a realizar.

Figura 3. Planeación de un evento
Fuente: www.eventplannerspain.com



El Diseño del contenido y la metodología del taller “Inducción a la vida laboral” se elaboró teniendo en cuenta las necesidades del tejido empresarial del norte del Cauca. La fuente primaria de esta información fue una entrevista realizada el año pasado a la Gerente de la ANDI seccional- Cuaca, Yolanda Lucia Garcés M.,

quien expresó su interés en capacitar a los trabajadores de la industria norte-Caucana en aspectos básicos, pero fundamentales en su desarrollo como personas y trabajadores. Luego de esta entrevista se inició una búsqueda secundaria respecto a temas como, cooperación, finanzas personales, trabajo en equipo y liderazgo, con el fin de ofrecer a los empresarios de esta zona del departamento el taller “Inducción a la vida laboral” (Anexo E).

4. DESARROLLO DEL TRABAJO

4.1 PROYECTO EN DESARROLLO GESTIÓN DEL RIESGO “OBSERVATORIO REGIONAL DE RIESGOS Y AMENAZAS”

Desde el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca, se ha convocado a reuniones informativas a los líderes de los diferentes municipios que sean vinculantes al tema de gestión del riesgo, también se invitó a los grupos de investigación que tuvieran relación con al tema abordar. El objetivo fue involucrarlos activamente en la conformación del grupo interdisciplinar y de esta manera encaminar el proyecto en su correcta presentación a los distintos fondos de financiación de los que haya lugar. Entre los meses de Septiembre y Enero se realizaron ocho reuniones, 4 de ellas se hicieron con el fin de dar a conocer el proyecto a los líderes de los municipios del departamento del Cauca y las cuatro restantes para efectuar avances y correcciones en el documento final del proyecto (Anexo 1).

Se logro involucrar a los siguientes municipios del departamento del Cauca: la Sierra, Morales, La Vega, Cajibío, Suárez, Timbio, Rosas y Popayán. El municipio de Silvia reitero la participación en el proyecto mediante una carta de compromiso. (Anexo 2).

Dadas las implicaciones que tiene el proyecto se presenta a continuación un resumen del proyecto “Observatorio regional de riesgos y amenazas” obtenido del documento completo realizado por el grupo interdisciplinar (investigadores) y el apoyo de personas de los municipios encargadas de gestión de riesgo y desastres, que hacen parte del proyecto.

Para un buen desarrollo y consolidación de información se realizó un acompañamiento en lo referente a la logística e invitaciones formales, invitaciones vía correo electrónico y llamadas a celular, los cuales fueron los medios de mayor utilización en el acompañamiento.

Problema central proyecto gestión del riesgo Un gran porcentaje de la población del departamento del Cauca se encuentra expuesta a amenaza sísmica alta, está localizada en áreas con una mayor susceptibilidad a inundaciones o se encuentra ubicado en zonas de amenaza alta por movimientos en masa, con el agravante de que las comunidades más vulnerables frente a esas amenazas presentan altos indicadores de pobreza. La capacidad de respuesta institucional a nivel departamental es muy baja y los procesos de investigación y desarrollo tecnológico para incrementar el conocimiento sobre las amenazas y la vulnerabilidad en procura de una adecuada gestión del riesgo son escasos o en algunos casos inexistentes.

A continuación se presenta un resume los objetivos del proyecto, las actividades a realizar y los resultados esperados (Tabla 2.)

Figura 4. Reunión gestión del riesgo
Fuente: Luisa Cajas



Tabla 2. Proyecto Gestión del Riesgo

Fuente: Documento proyecto "Modelo de innovación e investigación aplicada para la gestión integral del riesgo en el Departamento del Cauca"

Objetivo Especifico	Producto	Actividades
Identificar y caracterizar escenarios de amenazas en ocho municipios del departamento del Cauca.	Un sistema de información que contiene los elementos conceptuales y técnicos para la identificación de las amenazas presentes en la región del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento y edición de información espacial en ocho municipios del departamento del Cauca. • Reconocimiento de las zonas de estudio para georeferenciación y espacialización de amenazas. • Diseño de un sistema georeferenciado de diagnóstico de amenazas para los ocho municipios del departamento del Cauca. • Elaboración de los mapas de amenazas
Identificar y caracterizar escenarios de vulnerabilidad en ocho municipios del departamento del Cauca.	Documento con zonas de mayor vulnerabilidad identificadas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y caracterización de cada una de las variables de vulnerabilidad en los ocho municipios del departamento del Cauca • Establecimiento de los grados de vulnerabilidad en cada una de las variables identificadas. • Espacialización de las zonas con mayor grado de vulnerabilidad.
Delimitar áreas de intervención para priorizar el trabajo en cada municipio.	Documento con la Zonificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo para determinar posibles afectaciones. • Elaboración, revisión y actualización de planes de contingencia en cada municipio. • Implementación de planes de contingencia. • Elaboración de mapas de riesgo con análisis espacial de la amenaza y la vulnerabilidad para cada municipio y amenazas priorizadas. • Diseño del modelo de Gestión del riesgo en sitios priorizados tomando como base los mapas de riesgo. • Implementación de planes de contingencia
Identificar tecnologías y experiencias alternativas y convencionales probadas, susceptibles de ser apropiadas por las comunidades más vulnerables ante amenazas.	Documento con la identificación de tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de un plan de capacitación y sensibilización comunitaria para apropiación de tecnologías no convencionales. • Implementación de un plan de señalética en zonas de amenaza alta frente a distintos eventos. • Implementación de obras de bioingeniería en sitios neurálgicos de cada municipio. • Monitoreo y mantenimiento de obras de bioingeniería.
Diseñar e implementar el modelo de gestión específico acorde con las condiciones ambientales de cada municipio objeto del proyecto	Un Documento que contiene el modelo de gestión integral de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del modelo de Gestión del riesgo en sitios priorizados tomando como base los mapas de riesgo. • Presentación y socialización del documento marco del modelo de gestión integral del riesgo con actores interesados. • Convocatoria y socialización con juntas de acción comunal, organizaciones comunitarias y sociales, grupos productivos, instituciones públicas y privadas, organismos de socorro y otros para la articulación de acciones • Conformación de grupos de vigías sectoriales.

4.2 DISEÑO Y ESTRUCTURACIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA

La escuela de formación política es un proceso educativo en el que se pretende llevar a cabo una transferencia de conocimiento que sirvan para la preparación de toda persona en su desempeño como ciudadano. Su objetivo es fomentar la participación y el compromiso social a través de las diversas actividades de formación, capacitación, e información. Comparte herramientas políticas que sirven para actuar sobre la realidad y modificarla en función de las necesidades particulares y el bienestar general de la comunidad y para reconstruir la relación entre la sociedad civil y la política. Para plasmar la temática de la escuela de formación política se diseñó un folleto (Anexo C) que de manera didáctica resume el contenido del programa.

4.3 DISEÑO Y ESTRUCTURACIÓN DE LA CÁTEDRA DE PENSAMIENTO INDÍGENA EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA

Este proceso se inició con la constitución de un vínculo entre el Centro de Liderazgo y los líderes indígenas de Silvia y tiene como finalidad construir una cátedra a partir de los temas, los debates y las investigaciones que transcurren al rededor de estos pueblos. La tarea que siguió a continuación fue realizar una propuesta temática para construir un evento que reúna los indígenas del Cauca alrededor de sus vínculos históricos que ayuden a reconstruir su identidad y puedan generar nuevas propuestas en cuanto a lo económico, cultural, político entre otros. El evento tendrá lugar en la Universidad del Cauca y se tratarán los siguientes temas: relación mujer-hombre con la naturaleza, conocimiento y saberes indígenas, visión histórica de la recuperación de tierras (Anexo D).

4.3 DISEÑO DEL CONTENIDO Y LA METODOLOGÍA DEL TALLER “INDUCCIÓN A LA VIDA LABORAL”

El Diseño del contenido y la metodología del taller “Inducción a la vida laboral” se elaboró teniendo en cuenta las necesidades del tejido empresarial del norte del Cauca. La fuente primaria de esta información fue una entrevista realizada el año pasado a la Gerente de la ANDI seccional- Cauca, Yolanda Lucia Garcés M., quien expresó su interés en capacitar a los trabajadores de la industria norte-Caucana en aspectos básicos, pero fundamentales en su desarrollo como personas y trabajadores. Luego de esta entrevista se inició una búsqueda secundaria respecto a temas como, cooperación, finanzas personales, trabajo en equipo y liderazgo, con el fin de ofrecer a los empresarios de esta zona del departamento el taller “Inducción a la vida laboral” (Anexo E).

5. CONCLUSIONES

Contar con el personal idóneo para realizar las cátedras propuestas desde el Centro de liderazgo es de vital importancia, para llevar a los asistentes del evento conocimiento de calidad.

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

Es primordial eliminar la rigidez de las fronteras político-administrativas, especialmente en el sector público, de manera que en su interacción con el entorno se realicen acuerdos dinámicos, flexibles y efectivos para la innovación.

Aunque las relaciones entre las universidades y su entorno pueden tener un enfoque social, cultural o empresarial, la necesidad de relacionarse con el entorno debe responder a las capacidades y necesidades internas de interacción entre las universidades y las necesidades últimas de la sociedad, que no necesariamente son económicas, sino de diferente índole. Esto significa una innovación y generación de valor para las universidades, las empresas y el Estado, sin forzar la interacción únicamente hacia enfoques empresariales de transferencia de conocimiento.

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. Sin embargo, en Latinoamérica, las universidades no cuentan con capacidades de

colaborar con grandes empresas, sino en procesos de capacitación y fomento de las nacientes corporaciones.

El Centro de liderazgo realiza una labor importante de impulsar la región mediante propuestas sociales que incluyen la participación de la comunidad, instituciones públicas y privadas.

6. RECOMENDACIONES

Para continuar con la 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, es necesario que el centro de liderazgo cuente con personal idóneo y de planta, que continúe con los procesos iniciados desde la fundación del centro.

El proceso de posicionamiento del Centro de Liderazgo debe ser continuo y contundente, sabemos que las alianzas con la comunidad, los investigadores y las empresas públicas y privadas es fundamental para llevar el nombre del Centro de liderazgo, pero se deben buscar y generar nuevos espacios para contar y difundir los servicios y las herramientas con las que cuenta el Centro.

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. Carta de participación Alcaldía de Silvia



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CAUCA
ALCALDIA MUNICIPAL DE SILVIA
NIT. 800.095986-6
DESPACHO ALCALDE



Silvia Cauca, 19 de septiembre de 2013

Señores
**CENTRO DE LIDERAZGO
UNIVERSIDAD DEL CAUCA**
Popayán

Asunto: Carta de compromiso de participación en el proyecto susceptible de ser financiado con recursos del Fondo de Ciencia y Tecnología.

Respetuoso saludo:

La Alcaldía Municipal de Silvia Cauca, manifiesta que conoce el contenido del Proyecto denominado "**Observatorio Regional de Riesgos y Amenazas**", que beneficiará al Municipio. Que de ser aprobado por el fondo de Ciencia y Tecnología, nos comprometemos a desarrollar y apoyar las actividades específicas para el Municipio de Silvia, descritas en el mismo.

Para constancia se firma en el Municipio de Silvia Cauca, a los diez y nueve (19) días del mes de septiembre de 2013.

Sin otro particular.

Cordialmente,

ISIDRO ALMENDRA MONTANO
Alcalde Municipal