

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/320596514>

Sistema educativo y áreas estratégicas para la competitividad

Book · September 2017

CITATIONS

0

READS

549

5 authors, including:



[Jose Sanchez-Gutierrez](#)

University of Guadalajara

184 PUBLICATIONS 276 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Tania Elena González Alvarado](#)

University of Guadalajara

94 PUBLICATIONS 239 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Elsa Georgina Gonzalez-Uribe](#)

University of Guadalajara, CUCEA Departamento de Mercadotecnia y Negocios Int...

36 PUBLICATIONS 25 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Vázquez Guillermo](#)

University of Guadalajara

52 PUBLICATIONS 93 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Sistema educativo y áreas estratégicas para la competitividad [View project](#)



structure capital of manufacture and services in mexico [View project](#)

Sistema educativo y áreas estratégicas para la competitividad



José Sánchez Gutiérrez
Tania Elena González Alvarado
Elsa Georgina González Uribe
Guillermo Vázquez Ávila
Antonio de Jesús Vizcaíno
COORDINADORES

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Sistema educativo
y áreas estratégicas para
la competitividad

Sistema educativo y áreas estratégicas para la competitividad

JOSÉ SÁNCHEZ GUTIÉRREZ
TANIA ELENA GONZÁLEZ ALVARADO
ELSA GEORGINA GONZÁLEZ URIBE
GUILLERMO VÁZQUEZ ÁVILA
ANTONIO DE JESÚS VIZCAÍNO
(*Coordinadores*)



**FONDO EDITORIAL
UNIVERSITARIO**

Sistema educativo y áreas estratégicas para la competitividad
Universidad de Guadalajara

José Sánchez Gutiérrez; Tania Elena González Alvarado; Elsa Georgina González Uribe; Guillermo Vázquez Ávila; Antonio de Jesús Vizcaíno (coordinadores)

Esta obra es producto de los miembros de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad (RICO) con contribuciones externas. Los resultados, interpretaciones y conclusiones expresados en este libro no necesariamente reflejan el punto de vista de la Universidad de Guadalajara y de RICO.

Todas las fotos incluidas en este libro corresponden a Unsplash. Unsplash es una plataforma con fotos de acceso libre y con alta definición. Unsplash, Inc es una corporación canadiense que opera el sitio web unsplash.com (el “sitio”) y todo lo relacionado con el mismo.

Primera edición, 2017

D.R. © 2017, Red Internacional de Investigadores en Competitividad

D.R. © 2017, Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
Av. Periférico Norte 799, Núcleo Los Belenes
45100, Zapopan, Jalisco, México

© D.R. 2017 Fondo Editorial Universitario
Carrer La Murta 9-18
07820 San Antonio de Portmany
Ibiza, España

ISBN: 978-84-17075-78-1

Contenido

Prólogo.....	5
Capítulo 1.....	9
Análisis de la relación entre el estado, la empresa y la universidad en Colombia Jonnathan López Hurtado	
Capítulo 2.....	49
Herramientas tecnológicas para el desarrollo de competencias en alumnos de primaria Skary Armando López Osuna, Carlos Y. Cuevas Shiguematsu, María de Lourdes Macías Ramos y Haydée A. Villaseñor Azpeitia	
Capítulo 3.....	83
Gestión escolar y representaciones sociales para la calidad y la competitividad educativas Lucia Paredes Rojas, Manuela Badillo Gaona y Juan C. Paredes Rojas	
Capítulo 4.....	113
Formación en calidad en estudiantes de tres instituciones de educación superior Jorge H. González Ortiz, David Gómez Sánchez y Ramón G. Recio Reyes	
Capítulo 5.....	135
Integración de la filosofía japonesa 9S en universidades y empresas manufactureras Octavio Hernández Castorena, Mónica Colín Salgado, Noé Velázquez Espinoza y Oscar A. Galindo Rodríguez	
Capítulo 6.....	161
Competencias docentes que posibilitan el desarrollo de proyectos áulicos sociales Manuela Badillo Gaona, María de Lourdes Bonilla Barragán, Lucia Paredes Rojas y Alma Delia Torres Rivera	
Capítulo 7.....	189
Unidades de Transferencia Tecnológica en Centros de Investigación del Instituto Politécnico Nacional Daniel Pineda Domínguez, Ma. Amalia Clara Torres Márquez y Beatriz Cerecedo Maya	

Capítulo 8	217
Utilización de la innovación en mercadotecnia por parte de las empresas María de los Angeles Briceño Santacruz, María Olivia Castro Solano y Werner Horacio Varela Castro	
Capítulo 9	243
Talento humano. Base estratégica para el posicionamiento competitivo del sector hotelero en Tlaxcala Gabriela Hernández Flores, Andrea Báez Reyes, Marcelo Paredes Cuahquentzi y Edit Hernández Flores	
Capítulo 10	259
Innovación en las funciones de la educación superior Rosa Amalia Gómez Ortíz, Luis Lona Rocha y Lourdes Jiménez Salazar	
Capítulo 11	281
Sistema educativo: clave para el desarrollo económico y la competitividad empresarial Tania Elena González Alvarado y José Sánchez Gutiérrez	

Capítulo ONCE



Sistema educativo: clave para el desarrollo económico y la competitividad empresarial

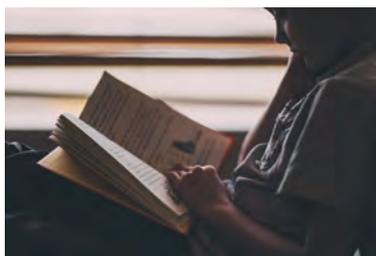
Por Tania Elena González Alvarado, José Sánchez Gutiérrez

Sistema educativo: clave para el desarrollo económico y la competitividad empresarial

Tania Elena González Alvarado
José Sánchez Gutiérrez
Universidad de Guadalajara, México

INTRODUCCIÓN

Un sistema educativo que incentiva la creatividad (Chacón, 2005), da como resultado individuos capaces de hacer frente a los cambios (de Pablo, 2009). El legítimo desarrollo económico local se alcanza cuando la iniciativa surge de “abajo hacia arriba”. Cuando los agentes locales cuentan con la capacidad de adaptarse continuamente. Tienen una



visión de largo plazo y, a través de la creatividad, responden a los distintos retos económicos. Bajo el entorno capitalista, se espera que dichos agentes expresen su creatividad a través de las empresas, y que esto se traduzca en una mayor competitividad con impacto positivo en el desarrollo local.

Definitivamente, el sistema educativo juega el rol de semillero (Quesada, 2004; Mitjans, 2013; Abengozar, 2013). De este último depende la formación de agentes creativos que, posteriormente, se mantengan innovando, emprendiendo y prescribiendo en los mercados. Se exige apostar por un sistema educativo que tenga credibilidad, vinculado al sector empresarial y apoyado por los gobiernos, tanto locales como nacionales.

Lamentablemente, el reto de orientar el sistema educativo hacia la creatividad y la innovación no depende sólo de los gobiernos, cada miembro de la comunidad juega un papel importante. Día a día se contribuye o mina la tarea creativa (Guerrero, 2005; Hernández et al., 2015) para fortalecer al sistema educativo y vincularlo con el sector empresarial (Lavín y Farías, 2012; Wompner, 2008).

El principal reto estriba en evitar que el sistema educativo, particularmente las universidades, se convierta en fábrica de empleados a la medida para determinados puestos; coartando con ello el espíritu creativo, emprendedor e innovador en la población. El otro reto, se ubica justo en el polo opuesto, formar personas capaces de criticar exacerbadamente al sistema económico imperante, y con pensamientos y acciones antisistema, sin realmente contribuir al desarrollo propio de la localidad.

El sistema educativo alcanza su equilibrio en la medida en que diversifica los espacios de aprendizaje, los propósitos de la enseñanza y atiende las diferentes necesidades; tanto del individuo que aspira a una determinada formación, ya sea básica, técnica o especializada, entre otras más; como de las organizaciones que requieren de personas con determinados perfiles. Todo esto conduce a plantear la pregunta ¿qué ocurre con el sistema educativo en México? ¿de qué forma contribuye dicho sistema a formar agentes creativos, emprendedores, innovadores?

1. DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL, “DESDE ABAJO”.

Albuquerque (2004) plantea que el desarrollo local es resultado de un complejo conjunto de factores que surgen a partir de los agentes locales, públicos y privados, del propio territorio. Garofoli (1995) también hace referencia al papel activo del territorio en los procesos de desarrollo. El desarrollo no puede alcanzarse sin un sistema educativo que permita a todos desarrollar sus capacidades para contar con oportunidades futuras (Albuquerque, 1997).

Desde esta perspectiva, los objetivos últimos del desarrollo económico local son: el mejoramiento del empleo, la calidad de vida de la población y la equidad social (Albuquerque, 1997). Un componente importante para la existencia de empresas que contribuyen al desarrollo es la promoción de aptitudes empresariales innovadora (Albuquerque, 1997).

Estas aptitudes empresariales no surgen de la nada. Mucho depende de la formación que los miembros de una empresa hayan recibido. En otras palabras, es el sistema educativo quien ofrece una herencia emprendedora, creativa e innovadora al sistema económico local. Sin estas aptitudes, difícilmente se logrará el desarrollo, haciendo que la inversión extranjera directa, los programas de apoyo gubernamentales, las políticas comerciales sean estériles y se difuminen con la misma rapidez que lo hace la neblina.

El desarrollo económico local depende de la capacidad de integrar el aprovechamiento sostenible de los recursos disponibles y potenciales, movilizándolos hacia la satisfacción de las necesidades y los problemas básicos de la población local (Alburquerque, 1997). Sin agentes creativos, innovadores y/o emprendedores no es clara la existencia de esta capacidad orientada hacia el desarrollo.

Lira (2005) enuncia brevemente el papel de la política educativa en el desarrollo local, centrando parte de su discusión en la importancia del capital social y la generación de empleo para el desarrollo en América Latina. Hopenhayn y Ottone (2000) muestran la importancia del estrecho vínculo entre educación y desarrollo.

El sistema educativo tiene una función estratégica en la competitividad bajo un entorno internacional (Hopenhayn, 2003). Por lejos que se analice el pasado del sistema educativo, éste es inherente a la sociedad; ha contribuido al destino de las sociedades en todo momento de la historia; él mismo no ha cesado de transformarse (Osorio, 2010). Mucho menos ha dejado de ser un eje vector del desarrollo económico.

Es un eje que prepara a personas que viven en un proceso productivo cambiante, menos jerárquico y más basado en una organización de redes, con carreras no lineales y que requieren de más iniciativa y creatividad (Ottone y Hopenhayn, 2007).

Por otra parte, los organismos multilaterales han estado intensamente involucrados en el desarrollo local de América Latina. En el caso de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ofrece el Programa para el desarrollo económico y del empleo a nivel local (LEED por sus siglas en inglés). LEED es un comité de acción cooperativa de la OCDE que tiene como objetivo la identificación, análisis y difusión de ideas y enfoques innovadores en temas de desarrollo económico, inclusión social y creación de empleos en el nivel local.

La Corporación Andina de Fomento (CAF) es, en realidad, un banco de desarrollo constituido en 1970 y conformado por 19 países (17 de Latinoamérica y el Caribe, España y Portugal) y 13 bancos privados de la región y es miembro íntegro del Comité LEED desde 2005. Esta corporación o banco de desarrollo promueve un modelo de desarrollo sostenible, mediante operaciones de crédito, recursos no reembolsables y apoyo en la estructuración técnica y financiera de proyectos del sector público y privado de Latinoamérica. (CAF, 2015)

Promueve un modelo de desarrollo sostenible, mediante operaciones de crédito, recursos no reembolsables y apoyo en la estructuración técnica y financiera de proyectos de los sectores público y privado de América Latina. La sede está en Caracas, Venezuela, pero cuenta con oficinas en Buenos Aires, La Paz, Brasilia, Bogotá, Quito, Madrid, Ciudad de México, Ciudad de Panamá, Asunción, Lima, Montevideo y Puerto España. (CAF, 2015)

La investigación aplicada sobre los problemas de desarrollo que enfrenta América Latina es un elemento crítico de la estrategia de CAF (2015). Dicha investigación le da la posibilidad a la institución de intervenir en forma constructiva en los debates sobre políticas públicas en la región además de ser un instrumento para enfocar la estrategia de negocios del Banco. La colaboración con los gobiernos en proyectos de investigación y conocimiento es un servicio que CAF (2015) también ofrece a los países con el objetivo de generar información útil y análisis a partir de las propias políticas que estos implementan.

Con esta colaboración, el Programa LEED de la OCDE se acerca a América Latina a través de la CAF para compartir experiencias y reflexionar sobre enfoques innovadores para promover la creación de empleos a través del fortalecimiento de las capacidades locales, la innovación, la inclusión social, el apoyo a las empresas y el desarrollo económico local. (CAF, 2015). Ese fortalecimiento de capacidades involucra al sistema educativo.

De las investigaciones y propuestas que CAF ha hecho se encuentra el vínculo entre el sistema educativo y el desarrollo local. Por ejemplo, aborda el desarrollo de habilidades de los jóvenes chilenos. De acuerdo con los estudios éste está, en promedio, por encima de sus pares latinoamericanos. Sin embargo, las diferencias de desempeño con respecto a países de la OCDE son todavía muy grandes. Las bajas habilidades traen como consecuencia que muchos jóvenes no estudien ni trabajen. (CAF, 2016)

Un rasgo característico del fenómeno NiNi (no se estudia ni se trabaja) en Chile es la mayor incidencia entre las mujeres, que representan aproximadamente 70% de los casos, y una alta proporción de ellas ya son madres. Además, tres de cada cuatro jóvenes NiNi ni siquiera buscan trabajo. Uno de los desafíos más importantes para la política pública es reubicar a estos jóvenes en la escuela o promover su inserción en el mercado laboral.

Datos de la Encuesta CAF 2015, realizada en 10 ciudades de Chile, muestran que los jóvenes que no estudian ni trabajan tienen rezagos importantes respecto a los que sí lo hacen en el desarrollo de habilidades cognitivas, socioemocionales y físicas. Si bien el fenómeno NiNi se presenta en todos los niveles socioeconómicos, afecta más a los jóvenes del quintil más pobre (33%) que a los del más rico (8%).

Aunque los niños y jóvenes de los grupos más vulnerables están siendo incorporados cada vez más al sistema educativo, esto parece no ser suficiente para cerrar las brechas que aparecen cuando transitan de la escuela al mundo laboral. Las diferencias en la acumulación de capital humano en los niños y jóvenes de diferente nivel socioeconómico empiezan a observarse muy temprano en la vida, incluso antes de la entrada a la educación formal. Por ejemplo, según datos de la Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia (ELPI), los niños chilenos entre 3 y 5 años del quintil más pobre de los hogares tienen un rezago de 13 meses en el desarrollo verbal, respecto a los del quintil más rico. (CAF, 2016)

Para fortalecer el desarrollo de habilidades tempranas es importante mejorar la calidad de la educación desde la primera infancia (Savater, 1997; Myers, 2000; Umayahara, 2004). Un criterio para definir si el sistema educativo es o no de calidad, es reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad. Las áreas de compromiso del sistema educativo para el sistema económico son: la formación para el sector productivo y el aporte científico para el desarrollo (Aguerrondo, 1993). En América Latina el avance en la calidad de educación suele ser lento (Peralta y Fujimoto, 1998), de ahí la importancia del apoyo que brindan los organismos multilaterales a través de la cooperación internacional.

Proveer ofertas educativas de alta calidad en la infancia es fundamental para complementar los esfuerzos de las familias más vulnerables en la formación de habilidades de sus hijos y nivelar el terreno de partida, sentando las bases de la equidad. (Fajnzylber, 1992; Cohen, 2002; López, 2005; Blanco 2006; CAF, 2016)

Por otra parte, los jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 25 años que trabajan, enfrentan grandes dificultades en su entrada al mundo laboral. Un 60% de ellos tiene empleos informales. Los requerimientos de habilidades son más bajos en el sector informal que en el formal, y como las habilidades que no se usan se van deteriorando, es importante que los

jóvenes tengan oportunidades de empleo formal al entrar al mundo del trabajo. (CAF, 2016)

El reporte señala que tener más habilidades implica no solo contar con un trabajo de mejor calidad y ser más productivo, sino que también impacta en otras dimensiones de la vida, como contar con mejor estado de salud física y mental, participar más activamente en la vida cívica, completar más años de educación, sentir mayor satisfacción con la propia vida, entre otros aspectos del bienestar personal. (CAF, 2016)

Un segundo organismo multilateral comprometido con el sistema educativo es la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Desde 1963, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es pionero en la gestión, la construcción colectiva del conocimiento y la promoción de la cooperación Sur-Sur en temas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos. (OIT, 2017)

Cinterfor articula y coordina la red más grande y prestigiosa de entidades e instituciones, públicas y privadas, dedicadas al fortalecimiento de las competencias laborales. Esta red, formada por más de 65 entidades de 27 países de América Latina, el Caribe, España y África, colabora activamente en la actualización permanente de la plataforma de gestión del conocimiento que está a disposición de la formación profesional. (OIT, 2017)

Las políticas públicas de formación para el trabajo se han vuelto al centro de la agenda política de los gobiernos (en especial los ministerios de trabajo) y de los interlocutores sociales (OIT, 2017). La OIT (2017) plantea dos elementos: primero, la construcción de marcos regulatorios que articulen los recursos y las capacidades existentes (que constituye la única manera de asegurar una oferta lo suficientemente amplia, diversa y flexible como para responder al desafío de una formación permanente), ya sean de carácter público, privado, mixto o social; segundo, el fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social en torno al diseño, la gestión y el financiamiento de las políticas públicas. Todo esto porque la formación profesional es estratégica para la promoción del trabajo decente. (OIT, 2017)

La OIT reconoce que las capacidades y habilidades de las personas, la inversión en educación y formación, constituyen la clave del desarrollo económico y social. La rápida transformación que atraviesa el mundo del trabajo, unido a la necesidad de aprovechar las oportunidades que se

presentan como consecuencia de la reconfiguración de la economía mundial (Ibarra, 2005; Corsi, 2013; Brutto y Reyes, 2015), han colocado la educación, la calificación y la formación profesional como un desafío esencial para avanzar en el desarrollo económico y social de los países. (OIT, 2017)

La educación juega un papel determinante para la existencia de individuos creativos, innovadores y/o emprendedores. No es igual el comportamiento de un individuo que en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo de espíritu emprendedor, al de aquel que si ha podido observar y aprender actitudes propias del emprendimiento (Billbao y Pachano, 2002; Bretones, 2004; Krauss, 2011). Tales como la búsqueda de caminos alternativos, la toma de riesgos, el aprovechamiento de las oportunidades, el pensar ideas innovadoras, el ser perceptivo y tener motivación, entre otras tantas que ya han sido mencionadas a lo largo de este trabajo. (Formichella, 2004)

La calificación y la formación aumentan productividad e ingresos, y facilitan la participación de todos en la vida económica y social. Son fundamentales para incrementar la productividad y la competitividad. En el caso de los jóvenes, es parte fundamental de las estrategias para mejorar sus oportunidades al ingresar al mundo laboral (Aro, 2001; Weller, 2007; Millenaar, 2009; OIT, 2017). La formación que va dirigida hacia la creatividad, la innovación y el emprendimiento ofrece mayor flexibilidad al individuo para insertarse al sector productivo, e incluso, para la generación de nuevos puestos de empleo y empresas competitivas. Individuo que buscará nuevos retos para transformarlos en oportunidades.

2. CREATIVIDAD, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.

Csikszentmihalyi, (1998), aborda las capacidades que un individuo requiere para transformar su entorno, ante los retos que este presenta. De acuerdo con este autor, el estado de fluidez tiende a producirse cuando las capacidades de una persona están plenamente involucradas en superar un reto que es posible afrontar. Las experiencias óptimas habitualmente implican un delicado equilibrio entre las capacidades que se tienen para actuar y las oportunidades disponibles para la acción. Si los desafíos son demasiado altos, surge la frustración, la preocupación y la ansiedad. Si los desafíos son demasiado bajos con relación a las capacidades, aparece la relajación y el aburrimiento (Csikszentmihalyi, 1998).

Cuando se enfrenta un alto nivel de desafíos que implica la aplicación de un alto nivel de capacidades, se produce una profunda participación y es ésta la que separa los estados de fluidez de las experiencias ordinarias (Csikszentmihalyi, 1998).

Las experiencias de fluidez actúan como un imán para aprender, es decir, para desarrollar nuevos niveles de desafíos y de habilidades. En una situación ideal, una persona estaría constantemente evolucionando y, al mismo tiempo, disfrutando de cualquier cosa que hiciera (Csikszentmihalyi, 1998).

Las personas creativas son especialmente buenas para ordenar su vida de forma que lo que hacen, cuándo y con quién les permita llevar a cabo su mejor trabajo. Si lo que necesitan es espontaneidad y desorden, también se aseguran de introducirlos en su vida (Csikszentmihalyi, 1998). La creatividad contribuye a la calidad de vida del individuo, pero también agrega valor a la organización. Esto se potencializa cuando se pasa de la creatividad individual a la colectiva (Pamos, 2011).

De acuerdo con la UNESCO (2017), el patrimonio y la creatividad contribuyen a la construcción de sociedades del conocimiento dinámicas, innovadoras y prósperas (UNESCO, 2017). El patrimonio cultural es un elemento clave para la existencia de comunidades de aprendizaje y para fomentar la creatividad colectiva.

La UNESCO (2017) está convencida de que ningún progreso puede ser duradero si no tiene un componente cultural fuerte. Los resultados sostenibles, inclusivos y equitativos son alcanzables si se aborda la cuestión del desarrollo dándole prioridad al ser humano y basándose en el respeto mutuo y el diálogo entre las diferentes comunidades.

La cultura ha sido incluida recientemente en los debates sobre el desarrollo (Arizpe, 1989; Kayser, 1994; del Pozo, 2002; Bustos, 2004; Bel, 2004; Aguilar, 2005; Molano, 2006). La UNESCO (2017) ha adoptado una táctica basada en tres ejes: 1) la defensa de la cultura y el desarrollo a nivel mundial; 2) La colaboración con la comunidad internacional para establecer acuerdos y marcos reglamentarios, que incluye la ayuda a los gobiernos y a los actores locales en la conservación del patrimonio; y 3) el fortalecimiento de las industrias creativas y el fomento del pluralismo cultural.

Los reputados convenios culturales de la UNESCO (2017) constituyen una plataforma mundial única para la cooperación internacional y establecen un órgano de gobierno cultural completo basado en los

derechos humanos y los valores comunes. Estos tratados internacionales tratan de proteger y conservar el patrimonio cultural y natural de nuestro planeta como los yacimientos arqueológicos, el patrimonio subacuático, los fondos de los museos, el patrimonio inmaterial –las tradiciones orales, por ejemplo– y otras formas de patrimonio. También fomentan la creatividad, la innovación y el afloramiento de sectores culturales dinámicos. (UNESCO, 2017). Cultura y creatividad van de la mano y se consideran elementos importantes para un sistema educativo que genere emprendimiento e innovación, tanto en términos sociales como económicos.

Duarte y Tibana, se refieren al sistema educativo como el medio más expedito y eficaz para transmitir, socializar y re-crear la cultura. Estos investigadores indican que es desde la escuela, en sus diferentes niveles, que se puede materializar el propósito transformador, incluyendo dentro de los currículos y planes de estudio la cultura del emprendimiento en el proceso formativo, y desde allí proyectar la generación de oportunidades laborales, la obtención de riqueza, a través de las sinergias entre los distintos sectores e instituciones, para consolidar la educación como un derecho y creando las oportunidades para que toda la población se encamine hacia el desarrollo humano. (Duarte y Tibana, 2009)

Actualmente, es imposible considerar el desarrollo económico local prescindiendo de la creatividad, lo que incluye como elemento incentivado en los agentes económicos locales el reconocimiento y conservación del patrimonio cultural. Esto abona el sentido de pertenencia (Rosaldo, 2000; Giménez, 1994; 1996) a las actividades económicas que emanan de la localidad, lo que conlleva a garantizar que el emprendimiento, la innovación y el aumento de su competitividad se dirigirán a elevar la calidad de vida de la población, y no a ir en detrimento de la misma. Esto último es un punto esencial ante un entorno competitivo que se basa en los bajos costos y la externalización de los mismos hacia los bienes comunes.

Más allá del sistema educativo y el patrimonio cultural, Caetano (2016) obtiene resultados de investigación que muestran la existencia tanto de condiciones estructurales como ambientales que promueven la creatividad en la mayor parte de las organizaciones. Un ambiente innovador y un liderazgo, son las variables que mejor explican la creatividad organizacional. En su investigación encontró una correlación positiva fuerte y significativa entre creatividad e innovación (Caetano, 2016).

La creatividad está presente en todas las organizaciones, cuestión distinta es que esta creatividad sea estimulada, educada y potenciada para que salga a la luz. El liderazgo organizacional puede ser la herramienta para que este aprovechamiento se convierta en una realidad. Es así como se dan dos particulares puntos de conexión entre la creatividad y el liderazgo organizacional: innovación y emprendimiento. (Vázquez, 2015).

La creatividad y su relación con la innovación empresarial ha sido estudiado por diferentes autores (Oropeza, 1994; White, 2006; de Escalona, 2007; Cañeque, 2008; Murillo, 2009; Robledo, Cabrera y Wiklund, 2009; Freyle, 2010; Pesquera, 2010; Romero, 2010; da Costa et al., 2014). En todos estos estudios se ha encontrado que a mayor creatividad es mayor la innovación.

Por otra parte, la creatividad y la innovación no bastan para que un territorio alcance el desarrollo local. Particularmente, cuando dicho territorio se encuentra en un entorno de libre cambio. La innovación en este caso debe apuntalar hacia el emprendimiento, a fin de que la economía local no se haga dependiente a unas cuantas empresas locales, o en el peor de los casos, dependiente a empresas extranjeras (Figura 1).

El emprendedor tiene capacidad para crear, generar bienes y servicios, asumir riesgos y enfrentar problemas. Sabe descubrir las oportunidades que en su entorno están ocultas. Posee iniciativa propia y crea la estructura que necesita para emprender su proyecto, genera redes de comunicación, tiene capacidad de convocatoria; incluso de ser necesario sabe conformar un grupo de trabajo y comienza a realizar su tarea sin dudar, ni dejarse vencer por los temores. (Formichella, 2002)

De acuerdo con Lederman y otros (2014) un emprendedor transforma las ideas en iniciativas rentables. Esto precisa la habilidad de dirigir a otras personas, priorizar las tareas para aumentar la eficiencia productiva y darle a los recursos disponibles el mejor uso posible. Cuando el entorno es propicio, los emprendedores se arriesgan e invierten en innovación y así estimulan la productividad mediante las dinámicas de entrada y salida del mercado de las empresas y la innovación de las ya establecidas. (Lederman et al., 2014)

Un reto para las economías latinoamericanas es que el emprendimiento es elevado pero la innovación no corresponde de la misma forma (Lederman et al., 2014). El emprendimiento casi siempre se le vincula a la

pérdida del empleo antes que a la productividad de agentes creativos con interés de invertir.

Figura 1
Creatividad, innovación y emprendimiento para el desarrollo local



Fuente: elaboración propia con base en Formichella (2004).

Lamentablemente, esto conduce a que la creación de empresas no siempre se acompañe de un aumento en el nivel de vida de la población. En su mayoría, las empresas se crean en la economía informal, se debilitan por los niveles de corrupción existentes y, bajo este escenario, poco se logra en materia de desarrollo.

Formichella (2004) analiza la relación entre emprendimiento y la educación, el empleo y el desarrollo. Estudia a la educación como propicia para la adquisición de actitudes emprendedoras; así como el rol del Estado. Considera al emprendimiento como elemento que disminuye el desempleo. También considera al espíritu emprendedor en una comunidad, como positivo para el desarrollo de la misma. (Formichella, 2004)

3. CREATIVIDAD, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO EN MÉXICO.

Galán (2016) desarrolló un proyecto de investigación en México, bajo el supuesto de que la educación universitaria prepara a los estudiantes para desempeñar una profesión, así como para resolver problemas creativamente en un área determinada. La muestra estuvo conformada por 120 estudiantes de licenciatura por cada área de dentro del ciclo de la Universidad Autónoma de Yucatán. (Galán, 2016)

De acuerdo a los resultados, la creatividad de los estudiantes universitarios está dada principalmente por la fluidez y la flexibilidad; los bajos niveles de creatividad probablemente se originan desde el nivel básico. Según la investigadora (Galán, 2016), en los primeros años de primaria se realizan actividades que estimulan la creatividad; pero conforme se avanza de nivel escolar, ésta va disminuyendo.

Además, en los programas curriculares se les da mayor peso a las horas teóricas que las horas prácticas. Sin duda, los programas educativos requieren incluir el desarrollo y fomento de la creatividad; del mismo modo, los docentes necesitan modificar el modelo tradicional de enseñanza para cultivar e desarrollar el pensamiento creativo de los egresados. Galán considera que todos los estudiantes poseen un potencial creativo, para que éste se estimule y desarrolle, es necesario crear ambientes de aprendizaje propicios, que le permitan enfrentar retos y situaciones basadas en problemas reales. (Galán, 2016)

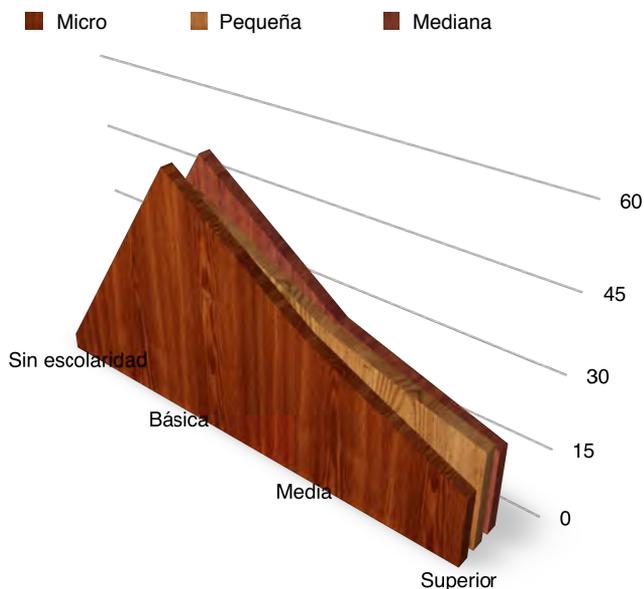
Ante la baja creatividad en el sistema educativo, también se presenta la escasez de innovación en el sector productivo. Por otra parte, es difícil asociar el tamaño de la empresa con el nivel de preparación del dueño. También resulta aventurado determinar que a mayor preparación escolar, mayor creatividad; emprendimiento e innovación.

Como lo muestra la gráfica 1, no parece existir una relación directa entre la escolaridad con la propiedad empresarial. Es posible que alguien sea creativo, emprendedor e innovador sin escolaridad. También es posible que una persona creativa nunca llegue a emprender y/o innovar

porque el entorno no ha sido propicio para pasar a estas etapas. Incluso, una persona innovadora puede contribuir a la empresa en que labora sin necesariamente contar con una parte de la propiedad. Esto no es en menoscabo del sistema educativo, sino más bien, es con el fin de reflexionar sobre los resultados alcanzados.

Gráfica 1

Empresas mexicanas por tamaño y escolaridad de los propietarios

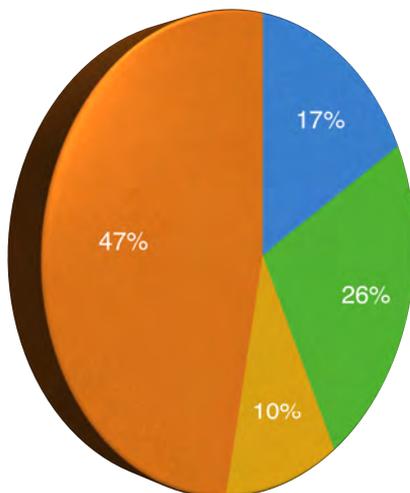


Fuente: elaboración propia con base en INEGI, 2015.

Los ambientes creativos e innovadores también deben fomentarse hacia dentro de las empresas. En todo caso, el propietario de una empresa que carece de un perfil innovador posiblemente busque personal que sí cuente con el perfil, e incluso, construya el ambiente propicio para dicha innovación. En este caso, la empresa se centrará en la solución de problemas, y en unas los problemas como pretexto para la mejora continua. Lamentablemente, no siempre se logra esto. En el caso de las empresas en México, la mayoría no tiende a solucionar los problemas y sólo un pequeño porcentaje establece acciones de mejora continua (Gráfica 2).

Gráfica 2
Acciones emprendidas ante problemas en el proceso de producción en empresas mexicanas

- Solución sin llevar a cabo acciones posteriores
- Solución llevando a cabo acciones posteriores para evitarlos
- Solución e instrumentación de mejora continua
- Sin acciones de solución



Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2015).

Tabla 1
Acciones emprendidas ante problemas en el proceso de producción en empresas mexicanas por tamaño (porcentaje)

Tamaño de empresa	Solución sin acciones posteriores	Solución con acciones posteriores para evitarlos	Solución e instrumentación de mejora continua	Sin acciones de solución
Micro	16.74	25.87	9.79	47.60
Pequeñas	13.03	39.62	30.83	16.52
Medianas	8.25	39.66	43.65	8.44

Fuente: INEGI (2015).

Si se incluye el tamaño de la empresa, se hace evidente que las empresas micro son las que tienen mayor tendencia a no solucionar los

problemas. En la medida en que las empresas son más grandes, se tiende a solucionar e instrumentar procesos de mejora continua.

Esto último es un desventajoso indicativo porque para innovar es muy importante problematizar, si no se construyen los problemas, no es claro el uso de la creatividad para la innovación. Esto último, bajo la premisa de que un problema es cuando lo que se obtiene no es igual a lo que se quiere. En otras palabras, los problemas que conducen a la innovación no sólo deben versarse en función de la queja o descontento de agentes externos a la empresa, pero que se encuentran vinculados a la misma. Los problemas deben surgir incluso en momentos en los que el propietario y el personal se encuentran satisfechos con los resultados y la empresa parece ir por buen camino. Las problemáticas deben surgir de la ambición por mejorar y obtener más de lo que ya se obtiene. El punto es: si se es indiferente a los problemas que surgen por el propio entorno entonces no existe un ambiente favorable para la problematización encaminada a la innovación.

El hecho de que sean microempresas no significa que no puedan ser innovadoras, por el contrario, si se analiza la historia de las grandes empresas, muchas de ellas, como Zara y Lego, emergieron de microempresas innovadoras. Por otra parte, si se considera que la micro empresa suele caracterizarse por el “hombre orquesta” entonces tendría que ser en este tamaño de empresa en el que se observase al agente creativo, innovador y emprendedor.

Definitivamente, en México existe emprendimiento pero se encuentra, en la mayoría de los casos, desvinculado de la innovación. La tabla 2 muestra a las empresas mexicanas que realizan actividades de innovación y que participaron en la Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico. La cantidad, 1715 empresas participantes, es relativamente poca comparada con el total de empresas que operan en el país. Sin embargo, es importante señalar que, en relación con este último subgrupo de empresas, se considera que las que tienen menos de cincuenta empleados declararon con mayor frecuencia haber trabajado un proyecto de innovación. Este resultado parcial es un indicador de que las empresas de menor tamaño tienen un alto potencial de innovación. El reto está en generar los mecanismos para que realmente innoven. Un mecanismo fundamental descansa sobre el sistema educativo.

Sin embargo, la formación educativa no es suficiente para conducir a acciones de emprendimiento e innovación. De ahí la importancia de crear instituciones que fortalezcan estas actividades y acompañen a los emprendedores en la realización de sus ideas y transformación del sistema económico local. Tal es el caso del Instituto Nacional del Emprendedor en México.

Tabla 2

Número de empresas mexicanas que trabajaron al menos un proyecto de innovación en productos (bienes o servicios) o procesos (incluye métodos) (2012-2013)

Tamaño de empresa	Empresas
Total	1715
Más de 751	305
501 a 750	78
251 a 500	184
101 a 250	338
51 a 100	252
20 a 50	557

Fuente: INEGI (2014).

El Fondo Nacional Emprendedor (FNE), que depende del INE, identificó a 268, 992 empresas mexicanas con menos de 250 empleados y con potencial para innovar. El criterio que se usó para el caso de las empresas más pequeñas fue identificar a las que no usan tecnologías de la información y comunicación por falta de recursos económicos (INE, 2016). Esta información debe tratarse con cuidado, debido a que la adquisición de tecnología y su implementación no se traducen necesariamente en innovación. Pudiera fomentarse el consumo de productos tecnológicos en lugar de la generación de innovaciones propias.

El FNE (INE, 2016) también identificó a los emprendedores potenciales. El primer paso que se siguió fue identificar a las personas físicas con interés de crear, desarrollar o consolidar una micro, pequeña o mediana empresa a partir de una idea emprendedora. Posteriormente, se pasó a buscar a emprendedores bajo diferentes perfiles (tabla 3). Con ello, el INE (2016) muestra una imagen del emprendimiento en México que incluye al sector informal y a los trabajadores independientes.

Tabla 3
Emprendedores mexicanos identificados por el Fondo Nacional Emprendedor

Total de trabajadores independientes	13,400,890
Total de emprendedores	1,413,167
Unidades económicas informales (sector hogares)	1,213,744
Emprendedores recientes en el sector formal privado	199,423
Emprendedores sectores estratégicos	119,653

Fuente: INE (2016).

CONCLUSIONES

Las preguntas que se plantearon al principio de trabajo fueron ¿qué ocurre con el sistema educativo en México? ¿de qué forma contribuye dicho sistema a formar agentes creativos, emprendedores, innovadores?

La forma que el sistema educativo mexicano contribuye a la formación de agentes creativos, emprendedores e innovadores no es clara. La ausencia de claridad se debe a la desvinculación que existe entre las instituciones educativas y el sector empresarial. La escasez de resultados en términos de innovación también contribuye a esa ausencia de claridad.

El sistema educativo mexicano avanza lentamente hacia la formación de agentes creativos con impacto en el desarrollo local. La carga teórica en comparación con la práctica es mayoritaria. La mayor parte de los agentes que emprenden lo hacen como trabajadores independientes o en la economía informal. El emprendimiento es alto pero la innovación es poca. Se considera que parte de este síntoma emana de la existencia de pocos agentes creativos con capacidad de vincular dicha creatividad con el emprendimiento y la innovación. También hay un factor cultural, la débil pertenencia tanto al territorio como a la organización minan las posibilidades de crear valor en el entorno. De esta misma forma, la mayor parte de las empresas no gestionan los problemas de cara a la mejora continua y a la innovación. Por otra parte, se debe tener cuidado con la tecnología. La innovación no sólo depende del uso de las TIC, implica más

que esto. La adquisición y el consumo de tecnología no son garantía de innovación, si bien, son recursos necesarios para el funcionamiento de la mayoría de las empresas.

REFERENCIAS

- Abengoza, E. (2013). Educar para la creatividad. La pregunta. RUTA: revista universitària de treballs acadèmics, (5), 0001-6.
- Aguerrondo, I. (1993). La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación. Revista interamericana de desarrollo educativo, 37(116), 561-578.
- Aguilar, E. (2005). Patrimonio y globalización: el recurso de la cultura en las Políticas de Desarrollo Europeas. Cuadernos de antropología social, (21), 51-69.
- Albuquerque, F. (2004). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. Revista de la CEPAL, 82, 157-171.
- Albuquerque, F. (1997). Metodología para el desarrollo económico local. Documentos de trabajo. Santiago de Chile: CEPAL.
- Arizpe, L. (1989). Cultura y desarrollo: una etnografía de las creencias de una comunidad mexicana. México: UNAM.
- Aro, P. (2001). Empleo y formación de jóvenes. CINTERFOR/OIT.
- Bel, J. (2004). Paisajes culturales. El patrimonio como recurso básico para un nuevo modelo de desarrollo. Urban, (9), 8.
- Bilbao, A., y Pachano, S. (2002). Rasgos y actitudes de los emprendedores. Venezuela: Corporación Andina de Fomento.
- Blanco, G. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. Reice: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Bretones, F. (2004). Actitudes, motivaciones y creación de empresas: el caso de los emprendedores en sistema cooperativo. REVESCO, (84), 37-52.
- Brutto, G., y Reyes, E. (2015). Regionalismo estratégico, cooperación sur-sur y desarrollo en América Latina en el siglo XXI. Bajo el Volcán, 15(22), 151-176.
- Bustos, R. (2004). Patrimonialización de valores territoriales. Turismo, sistemas productivos y desarrollo local. Aportes y transferencias, 8(2), 11-24.

- Caetano, M. (2016). Contribuciones a un estudio sistémico de la creatividad en las Organizaciones. Tesis doctoral, Extremadura: Universidad de Extremadura.
- CAF (2015). Sobre CAF. Quiénes Somos. Caracas: Banco de Desarrollo de América Latina. Link: www.caf.com
- CAF (2016). Reporte de Economía y Desarrollo 2016 de CAF. Caracas: Banco de Desarrollo de América Latina.
- Cañeque, H. (2008). Alta creatividad: guía teórico-práctica para producir la innovación y el cambio. Pearson Educación.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). Creatividad: el flujo y la psicología del descubrimiento y la invención (pp. 41-71). Buenos Aires: Paidós.
- Chacón, Y. (2005). Una revisión crítica del concepto de creatividad. *Actualidades investigativas en educación*, 5(1).
- Cohen, E. (2002). Educación, eficiencia y equidad: una difícil convivencia. *Revista Iberoamericana de educación*, 30, 105-124.
- Corsi, F. L. (2013). La crisis estructural del capitalismo y sus repercusiones. *Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, (36), 29-39.
- da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Gondim, S., & Rodríguez, M. (2014). Factors favoring innovation in organizations: An integration of meta-analyses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(2), 67-74.
- de Escalona, B. (2007). La creatividad e innovación en las Organizaciones. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, 8(1), 111-130.
- de Pablo, I. (2013). La educación emprendedora como elemento de progreso social. *Encuentros multidisciplinares*, 15(45), 41-51.
- del Pozo, P. (2002). Patrimonio industrial y cultural del territorio. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (34), 213-228.
- Duarte, T., y Tibana, M. (2009). Emprendimiento, una opción para el desarrollo. *Scientia et Technica*, 3(43), 326-331.
- INE (2016). Diagnóstico 2016 del Fondo Nacional Emprendedor. México: Instituto Nacional del Emprendedor.
- Fajnzylber, F. (1992). Educación y transformación productiva con equidad. *Revista de la CEPAL*.
- Formichella, M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Buenos Aires: Ministerio de Asuntos Agrarios y Producción.
- Freyre, R. (2010). Las MiPymes colombianas, escenario estratégico para la creatividad e innovación del talento humano. *Escenarios*, 8(2), 31-39.

- Galán, R. (2016). Niveles de creatividad en estudiantes universitarios por áreas de conocimiento de una Universidad Pública. *Revista Teckne*, 9(1).
- Garofoli, G. (1995). Desarrollo económico, organización de la producción y territorio. *Desarrollo económico local en Europa*, 113123.
- Giménez, G. (1996). Territorio y cultura. *Estudios sobre las culturas contemporáneas*, 2(4), 9-30.
- Giménez, G. (1994). Apuntes para una teoría de la región y de la identidad regional. *Estudios sobre las culturas contemporáneas*, (18), 165-173.
- Guerrero, P. (2005). Estudio de las resistencias de los profesores a una estrategia para el desarrollo de la creatividad en tres unidades educativas. *Psykhe*, 14(1), 31-45.
- Hernández, I., Alvarado, J., y Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(44), 135-151.
- Hopenhayn, M. (2003). Educación, comunicación y cultura en la sociedad de la información: una perspectiva latinoamericana (No. 12). United Nations Publications.
- Hopenhayn, M., & Ottone, E. (2000). El gran eslabón: educación y desarrollo en el umbral del siglo XXI (Vol. 575). Fondo De Cultura Economica El.
- Ibarra, D. (2005). La reconfiguración económica internacional. *Economía*, 2(6), 7-23.
- INEGI (2015). Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. México: INEGI.
- INEGI (2014). Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET), 2014. México: INEGI.
- Kayser, B. (1994). La cultura, un incentivo para el desarrollo local. *Revista Leader*, (8), 5-9.
- Krauss, C. (2011). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios: El caso de la Universidad Católica del Uruguay. *Dimensión empresarial*, 9(1), 28-40.
- Lavín-Verástegui, J., y Farías-Martínez, G. M. (2012). Perfil y prácticas educativas del docente orientado a la innovación en las escuelas de negocios en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 3(6), 117-128.

- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., y Rigolini, J. (2014). El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación. Washington: Banco Mundial.
- Lira, I. S. (2005). Desarrollo económico local y competitividad territorial. NÚMERO 85 ABRIL 2005 SANTIAGO DE CHILE, 85, 81.
- López, N. (2005). Equidad educativa y desigualdad social: desafíos de la educación en el nuevo escenario latinoamericano. Buenos Aires: IPE-UNESCO.
- Millenaar, V. (2009). Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. Última década, 17(30), 67-92.
- Mitjans, A. (2013). Aprendizaje creativo: desafíos para la práctica pedagógica. CS, (11), 311-341.
- Molano, O. (2006). La identidad cultural, uno de los detonantes del desarrollo territorial. Revista Opera, 7, 69-84.
- Murillo, G. (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: El caso de las organizaciones bancarias en Colombia. Estudios Gerenciales, 25(112), 71-100.
- Myers, R. (2000). Atención y desarrollo de la primera infancia en Latinoamérica y El Caribe: Una revisión de los diez últimos años y una mirada hacia el futuro. Revista Iberoamericana de Educación, 22, 17-60.
- OIT (2017). Formación profesional. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Link: www.ilo.org
- Oropeza, R. (1994). Creatividad e innovación empresarial. México: Monterrubio. Panorama Editorial.
- Osorio, C. (2010). Filosofía de la educación. De los griegos a la tardomodernidad. Antioquía: Universidad de Antioquia.
- Ottone, E., y Hopenhayn, M. (2007). Desafíos educativos ante la sociedad del conocimiento. Revista Pensamiento Educativo, 40, 1, 12-30.
- Pamos, A. (2011). De la creatividad individual a la colectiva. Revista APD, (264), 57-59.
- Peralta, M., y Fujimoto, G. (1998). La atención integral de la primera infancia en América Latina: ejes centrales y los desafíos para el siglo XXI. Santiago de Chile: OEA.
- Pesquera, M. (2010). Innovación empresarial, clase creativa y desarrollo económico en España. Tirant lo Blanch.

- Quesada, C. (2004). Experiencia pedagógica creativa: expresión corporal, educación musical y currículo escolar y preescolar. *Revista Electrónica Educare*, (7), 243-255.
- Robledo, A., Cabrera, R., y Wiklund, J. (2009). De la creatividad al lanzamiento de productos: el papel del conocimiento en los procesos de innovación e imitación. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (38), 95-118.
- Romero, (2010). *Creatividad e innovación en empresas y organizaciones: técnicas para la resolución de problemas*. Ediciones Díaz de Santos.
- Rosaldo, R. (2000). La pertenencia no es un lujo: procesos de ciudadanía cultural dentro de una sociedad multicultural. *Desacatos*, (3), 39-49.
- Savater, F. (1997). *El valor de educar*. Barcelona: Ariel.
- Umayahara, M. (2004). En búsqueda de la equidad y calidad de la educación de la primera infancia en América Latina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 2(2), 21-49
- UNESCO (2017). *Proteger el patrimonio y fomentar la creatividad*. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología.
- Vázquez, A. (2015). *Relación entre la creatividad y el liderazgo en la organización del siglo XXI*. Trabajo final de grado, Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Revista de la CEPAL.
- White, S. P. (2006). *Nuevas ideas sobre las nuevas ideas: lo que los grandes innovadores saben sobre la creatividad*. Editorial Norma.
- Wompner, F. (2008). Educación superior para el emprendimiento. *Expansiva Chile*, 1-16.

*Sistema educativo y áreas estratégicas
para la competitividad*
se terminó de imprimir en septiembre de 2017

www.edicionesdelanoche.com



El libro *Sistema educativo y áreas estratégicas para la competitividad* contiene once capítulos en los que se aborda a la educación desde la perspectiva política, institucional y organizacional, para finalmente, dar cuenta de ella a través de las empresas.

La formación del individuo es clave para la creación y el aprovechamiento de oportunidades bajo épocas de crisis. El sistema educativo es medular para la existencia de estrategias, inventores, inversionistas y empresarios capaces de aumentar la competitividad de los sectores estratégicos de una nación para el desarrollo de la misma, es por ello que la meta de este libro es proponer y analizar cómo el sistema educativo puede contribuir positivamente a la competitividad empresarial al mismo tiempo que al desarrollo económico.

El principal reto ha sido lograr que, trabajos efectuados por distintos grupos de investigación, converjan en una misma discusión: el sistema educativo y su influencia en la existencia de áreas estratégicas que contribuyen a la competitividad de las organizaciones.



RED INTERNACIONAL DE
INVESTIGADORES EN
COMPETITIVIDAD



Universidad de Guadalajara

ISBN 978-84-17075-78-1



9 788417 075781