



# Experiencias del Centro de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sustentable | UNVM

## **Autoridades Universidad Nacional de Villa María**

### **Rector**

Abog. Luis Alberto Negretti

### **Vicerrectora**

Dra. Elizabeth Theiler

### **Secretaría Internacionalización (SI)**

Esp. Cra. María Cecilia Conci

### **EDITOR RESPONSABLE**

Secretaría de Internacionalización UNVM

Chile 253, Villa María, Córdoba, Argentina.

Tel.: 353 4648200 Int. 2280/2264/2269

Email: [internacionalizacion@unvm.edu.ar](mailto:internacionalizacion@unvm.edu.ar)

Web: [si.unvm.edu.ar](http://si.unvm.edu.ar)

Diseño y maquetación: Silvina Gribaudo

Foto tapa: pexels

# EXPERIENCIAS DEL CENTRO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE | UNVM

Responsabilidad social territorial: experiencias del Centro de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sustentable: UNVM / María Cecilia Conci [et al.]; compilado por María Cecilia Conci; Maria Beatriz Moine; María Virginia Tamagno. 1a ed. - Villa María: Universidad Nacional de Villa María, 2019.

Libro digital, DOCX

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-4993-24-3

1. Responsabilidad Social. 2. Responsabilidad Social Empresaria. I. Conci, María Cecilia II. Conci, María Cecilia, comp. III. Moine, Maria Beatriz, comp. IV. Tamagno, María Virginia, comp.

CDD 658

# ÍNDICE

Prólogo	7
Introducción	9
La Responsabilidad Social como Espacio Curricular en Carreras de Grado. Caso de Aplicación UNVM	11
Análisis de las Políticas e Iniciativas con Perspectivas de Género en la IES	29
Construyendo Con Sustentabilidad “Ecoladrillos”	51
Sinergia y Sostenibilidad: Generación de Redes para Promover la Responsabilidad Social Territorial y Transformadora (Experiencia de la UNVM, Argentina)	59
Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO) como Factor de Desarrollo Local y Regional: Una Mirada en Villa María	69
La Internacionalización de la Educación Superior como Proceso Transversal para Revalorizar la Interculturalidad y la Pluriculturalidad	87
Rehumanizar la Educación Superior para Propiciar el Desarrollo Sostenible: Un Desafío Permanente en la UNVM	99
La Mujer, Evolución y Desarrollo en el Mundo Empresarial	109
Importancia de la Internacionalización Responsable y Solidaria para el Desarrollo de Redes Sostenibles entre IES	131
Artesanos Emprendedores de la Artesanía Local en la Provincia de Granma, Cuba	149



# PRÓLOGO

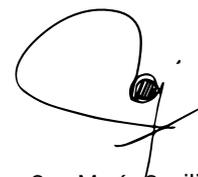
El mundo globalizado y en constante cambio exige a las universidades establecer altos objetivos de calidad en la formación de los futuros profesionales, a fin de que sean capaces de desarrollar las habilidades requeridas para desenvolverse de manera socialmente responsable en una sociedad signada por altos niveles de desigualdad e inequidad.

Desde la Universidad Nacional de Villa María (en adelante, UNVM) se concibe que la calidad en la formación se construye incluyendo en los contenidos pertinentes a cada programa de formación, prácticas que fomenten la solidaridad, la interculturalidad, la responsabilidad social y la ética con la comunidad próxima y también con la lejana. Siguiendo la filosofía de rehumanizar la Educación Superior la UNVM recientemente se ha convertido en representante y coordinadora en Argentina del Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe (en adelante, ORSALC-IESALC-UNESCO) haciendo eco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS).

Los ODS y las metas estimulan diferentes acciones, entre ellas, poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y dimensiones, velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad en un medio ambiente saludable. Se propone también proteger el planeta contra la degradación, incluso mediante el consumo y la producción sostenibles, la gestión de sus recursos naturales y medidas urgentes para hacer frente al cambio climático, de manera que pueda satisfacer las necesidades de las generaciones presentes y futuras.

A su vez, los ODS promueven sociedades pacíficas, justas e inclusivas que estén libres del temor y la violencia. Se contempla la implementación de la Agenda 2030 mediante una Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible revitalizada, que se base en un espíritu de mayor solidaridad mundial que se centre particularmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables, con la colaboración de todos los países, todas las partes interesadas y todas las personas.

La presente publicación recopila experiencias significativas en Responsabilidad Social Territorial (en adelante, RST) que se desarrollan o han desarrollado desde el Centro de Responsabilidad Social de la UNVM en forma de proyectos, programas y asignatura.



Esp. Cra. María Cecilia Conci  
**Secretaria de Internacionalización**



# INTRODUCCIÓN

El Centro de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sustentable (en adelante, CRS) es un programa que depende de la Secretaría de Internacionalización (en adelante, SI) de la UNVM. El CRS aborda desde su trabajo en forma mancomunada con otras organizaciones de la sociedad civil regional, nacional e internacional, diferentes cuestiones vinculadas al Desarrollo Humano, Cuidado y Preservación del Ambiente, Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, RSE), Responsabilidad Social Universitaria (en adelante, RSU).

Desde la creación del CRS, por Resolución Rectoral N° 647/12, este programa promueve la generación de espacios de reflexión sobre, los dilemas éticos y la importancia que recobra la Responsabilidad Social (en adelante, RS) en la construcción de una sociedad más incluyente y sostenible. De este modo, se constituye un espacio donde la UNVM, propone trabajar en pos de formar una nueva conciencia, tanto en plano individual como colectivo.

La misión del CRS es: “Trabajar juntos a la comunidad local, nacional e internacional en instalar una nueva manera de pensar el hacer cotidiano donde prevalezcan los aspectos éticos y humanos. Formando, investigando, difundiendo información relacionada, participando en redes, analizando el impacto que nuestras actividades tengan en el futuro en la sociedad, propendiendo a generar Desarrollo Sustentable (en adelante, DS)”.

El programa define como visión: “Ser el referente a nivel regional en investigación, desarrollo, generación de conocimiento y formación sobre RS, Ética y DS a escala individual y organizacional”.

En razón a su visión y misión, este espacio posee como objetivo central el contribuir a generar conciencia en la población sobre los dilemas éticos y la RS que le cabe a cada actor de la sociedad, de manera individual, organizacional y cómo esto determina el DS de la región.



# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO ESPACIO CURRICULAR EN CARRERAS DE GRADO. CASO DE APLICACIÓN UNVM

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

## RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un aporte técnico práctico sobre la actuación que desarrolla la UNVM incorporando la RS en sus procesos de formación de grado en pos del DS, particularmente sobre la Asignatura Responsabilidad Social de las Organizaciones (en adelante, RSO) ofrecida actualmente como un espacio curricular optativo para carreras de grado del IAP de Ciencias Sociales. La UNVM, es una joven institución educativa, basada en principios humanísticos que promueve desde su creación una labor fuertemente arraigada al emprendimiento y desarrollo de proyectos e iniciativas para transversalizar las cuestiones de rehumanización en todos los espacios.

La UNVM como representante y coordinadora en Argentina del ORSALC-IESALC-UNES-

CO genera constantemente acciones para la promoción de los ODS, a través de diversos trayectos de formación incorporando la RS, entre ellos, el Diplomado Universitario Internacional en RS y el Espacio Curricular de RSO en diferentes carreras de grado y posgrado.

El trabajo muestra la metodología aplicada para el dictado de la asignatura en carreras de grado, su fundamentación, los objetivos de la asignatura, su contenido y un relevamiento realizado a los alumnos que cursaron la asignatura en el primer cuatrimestre de 2019, a fin de detectar la apropiación del concepto de RS, la incorporación de nuevos comportamientos luego del cursado y los resultados logrados con las estrategias pedagógicas utilizadas.

## INTRODUCCIÓN

Si bien la ética y la RS están instalados en la agenda de la discusión universitaria y se ha ampliado la tendencia a enseñar ética y RS, la realidad muestra que aún se necesita intensificar acciones para afrontar problemas económicos, sociales y ambientales. Por ello, resulta necesario estimular la comprensión de estos problemas, la construcción de un fundamento teórico y el desarrollo de actitudes socialmente responsable de los futuros profesionales. Por lo expuesto, es preciso incluir la temática de la RS en el currículo, disponer de estrategias pedagógicas apropiadas y disponer espacios inte-

gradores para el debate sobre las causas y las consecuencias de diferentes problemas sociales y el rol del futuro profesional frente a esa realidad.

Chiavenato (2006) cuando señala que la vida de las personas depende íntimamente de las organizaciones y éstas dependen del trabajo de las primeras. En la sociedad moderna, las personas nacen, crecen, aprenden, viven, trabajan, se divierten, se relacionan y mueren dentro de organizaciones.

Las organizaciones deben ser administradas y, el autor citado define a la administración como la dirección racional de las actividades de una organización, con o sin fines de lucro. Ella implica planeación, organización (estructura), dirección y control de las actividades. De la buena administración depende el progreso y sustentabilidad de las organizaciones y, por lo tanto, es fundamental que las decisiones de quienes la toman analicen no solo los resultados económicos sino también los resultados sociales y ambientales como los valores que involucran.

El propósito de incorporar a la currícula de grado la temática RS surge como consecuencia de la actividad especial que deben cumplir las Universidades, cual es la de formar profesionales e investigadores, que en este momento son alumnos -hombres y mujeres- que deberán generar las condiciones humanas, de trabajo y solidaridad, para que su desarrollo, en y como sociedad se efectúe bajo el concepto de DS; personas capaces de plantearse sus propios objetivos y de llevarlos a cabo basados en principios y valores de RS, personas con capacidad de vislumbrar cambios y poder tomar decisiones, personas capaces de aplicar el razonamiento en distintas circunstancias del desarrollo de su actividad laboral y profesional, pero fundamentalmente personas capaces de comprometerse y defender no sólo su desarrollo y bienestar individual sino también el del prójimo, que es su próximo, defendiendo no solo las generaciones presentes sino preservando con su accionar y perfil profesional, mediante el desarrollo de sus competencias, a las generaciones futuras. Por lo tanto lo que se persigue es el generar profesionales socialmente responsables. Para ello deberán incorporarse nuevas metodologías de trabajo con los estudiantes, proponiendo modificaciones curriculares y extracurriculares, conformando equipos de trabajo interdisciplinarios, con el propósito de desarrollar nuevas competencias.

Los profesionales actuales está llamados a ser una fuerza positiva en el mundo, razón por la cual no sólo necesitan poseer conocimientos y capacidades intelectuales, sino también verse a sí mismos como miembros de una comunidad, como individuos con una responsabilidad para contribuir a sus comunidades. La universidad en sus funciones de formación y desarrollo de investigación debe tener presente la RS como tercera misión.

## **LA RSO COMO ESPACIO CURRICULAR OPTATIVO EN LA UNVM**

En la UNVM ofrece desde el IAPCS el dictado del Espacio Curricular: RSO cuyo objetivo es formar futuros profesionales con principios éticos y de humanización. La misma, que se incorporó a la oferta de materias optativas desde el año 2009, es actual-

mente un espacio que los alumnos eligen cada vez en mayor proporción, con notable crecimiento en los dos últimos años.

Con el nuevo enfoque de “organizaciones sustentables en el tiempo”, es vital la presencia de los conceptos de buen gobierno y RS (la dimensión socio-cultural) considerando los ODS. El respeto a los valores de equidad y solidaridad son una base necesaria para superar las tensiones destructivas en la organización y en la sociedad. El proceso de aprendizaje apunta fuertemente a la investigación y reflexión de las demandas y problemas concretos de la comunidad, además de la formación de profesionales sociablemente responsables.

El dictado de la espacio curricular es una actividad en sí que contempla la formación integral de los alumnos que deciden cursar la asignatura, por lo que la misma ha sido aprobada por el IAPCS, de acuerdo a lo especificado por el Estatuto de la UNVM en lo que refiere a los planes de estudios de las carreras que dicta la Casa de Altos Estudios. A partir, del primer cuatrimestre del año 2017, la oferta del espacio optativo RSO se logró extender a los alumnos que cursan sus estudios en la sede de la UNVM en San Francisco. En el primer cuatrimestre de 2019 la asignatura registró el mayor nivel de alumnos inscriptos como regulares, la cifra ascendió a 173 alumnos, de los cuales 150 terminaron el cursado y aprobaron la asignatura presentando como trabajo integrador final propuestas grupales de aplicación de proyectos socio-comunitarios comprendida en las temáticas abordadas en la asignatura.

## **FUNDAMENTO DE LA ASIGNATURA RSO**

Sustentabilidad, sostenibilidad, impacto ambiental, desarrollo humano, gestión responsable, son algunos de los innumerables conceptos que resuenan y vinculan con la RS. En un contexto de turbulencia generalizada, se habla mucho de la RS como una dimensión moral que toda organización debe internalizar y promover en su actividad diaria.

La RS, tanto en el plano individual como colectivo, se refiere a la toma de conciencia de la incidencia de nuestros haceres y la consecuente respuesta ante ellos. La RS es un compromiso de todos, que transversaliza cualquier rasgo de individualidad. Implica el compromiso de una organización por la incidencia social y ambiental que genera, a través de la gestión ética y eficiente de todos sus procesos internos, incluye la participación de la organización en políticas de desarrollo local, regional y nacional junto con otros actores sociales contribuyendo a partir de ello con el desarrollo humano justo y sostenible.

## **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Se aplica la metodología de dictado semipresencial con utilización de plataforma virtual, las actividades programadas consta de encuentros presenciales, foros, asistencia a eventos sobre RS como congresos, presentaciones de libros, talleres, etc. y encuentros virtuales obligatorios denominados EVO que se desarrollarán en la plataforma Moodle de la UNVM. La plataforma dispone de un espacio en el que los alumnos acceden a todo el material digitalizado, notas, audios, videos y demás información en referencia a los temas planteados. La plataforma permite realizar consultas en forma permanente entre los alumnos y el equipo docente.

En los encuentros presenciales se desarrollan los temas con las explicaciones conceptuales correspondientes a cada módulo, se generan ámbitos de debates e intercambio de opiniones entre todos los participantes.

La asignatura para ser aprobada requiere entre otros requisitos, la presentación de un trabajo final en forma grupal en la que los alumnos deben diseñar una propuesta de intervención en alguna organización de la ciudad o zona aplicando uno o varios temas desarrollados en la asignatura a elección de los integrantes, la actividad requiere una instancia de presentación, fundamentación y defensa del trabajo realizado.

## **OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA**

### *OBJETIVO GENERAL*

El presente espacio curricular optativo tiene como objetivo generar un ámbito de formación donde los alumnos internalicen conceptos sobre la RS como filosofía de gestión hacia el DS enmarcado en un proceso de internacionalización de buenas prácticas a nivel individual como organizacional.

### *OBJETIVOS ESPECÍFICOS*

- Generar conciencia sobre la realidad social presente y conocer los ODS como guía y agenda para la acción para la profesión y ciudadanía responsable.
- Promover la formación de los participantes para que desarrollen una gestión responsable orientada a la sustentabilidad.
- Interpretar e incorporar la necesidad de desarrollar un consumo responsable y comprometido con el desarrollo regional.
- Fomentar la coherencia como un valor central en la gestión.
- Desarrollar e interpretar los indicadores de gestión en RS.
- Trabajar y analizar la ISO 26.000 de RS.

## CONTENIDOS POR UNIDAD DE APRENDIZAJE

### Módulo I Valores para la acción- La ética de la responsabilidad

*Objetivos:* Que los alumnos puedan entender que significa generar acciones a partir de pensar en la incidencia que estas tienen en nuestro entorno inmediato y mediato.

*Temas:* Los valores y la ética. La realidad de hoy, el desafío que abordan los jóvenes y adultos del siglo XXI. Nuevas maneras de ver las acciones.

### Módulo II Gestión Responsable orientada a la Sustentabilidad en base a los ODS

*Objetivos:* que los alumnos puedan comprender la importancia de la nueva filosofía de la RS y como se fue generando y como se puede llevar a cabo.

*Temas:* Necesidad de comenzar a conformar organizaciones con responsabilidad social. La Agenda 2030. Los ODS. La responsabilidad social organizacional. Génesis de la RSE. Organizaciones que trabajan la responsabilidad social para el cumplimiento de los ODS.

### Módulo III La coherencia como un valor de gestión

*Objetivos:* que los alumnos puedan comprender la importancia de la coherencia en este nuevo paradigma de la responsabilidad social.

*Temas:* Coherencia. ¿Qué pienso? ¿Qué digo? ¿Qué hago? ¿Cómo comienzo a pensar a la organización? Nuevos modelo de gestión, ¿Qué incorporo?

### Módulo IV Consumo responsable y sustentabilidad

*Objetivos:* que los alumnos logren entender el poder que tienen el consumidor, y el impacto de este en el DS de una comunidad, ciudad, y región.

*Temas:* Desarrollo sustentable. El desarrollo tradicional versus el desarrollo humano, las necesidades. Satisfactores. Como hacemos para responder como consumidores.

### Módulo V Cierre. Presentación de trabajos

*Objetivos:* Consta en el cierre de la actividad a través de una presentación de trabajo final que incluye los conocimientos previo de los módulos vistos anteriormente.

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN GENERAL Y POR UNIDAD DE APRENDIZAJE**

### *CLASES PRESENCIALES*

El objetivo es que el alumno pueda llegar a cada clase presencial con el material leído para poder debatirlo y evaluarlo. Cada una de las clases presenciales consta con una instancia de evaluación que puede ser grupal o individual, en donde se evaluarán los temas y materiales subidos en la plataforma moodle. Luego de cada clase presencial se abre un foro obligatorio en el cual debe participar cada alumno, se tendrá posibilidad de participar hasta la fecha fijada por los docentes.

### **ACTIVIDADES OBLIGATORIAS**

Asistir al evento seleccionado por el equipo docente, se exige la asistencia a un evento como congreso, foro, exposición académica, etc. que es seleccionado en función a los contenidos de la asignatura. Los alumnos deberán participar de esta actividad.

### *TRABAJO FINAL*

Las presentaciones se evalúan con los siguientes criterios: En general: se evalúa, calidad en la propuesta de trabajo, originalidad, presentación, capacidad de trabajo en equipo: eficiencia y participación. De los informes: se evalúa su estructura, claridad, precisión, organización, coherencia, lenguaje técnico, herramientas utilizadas en las distintas etapas, etc.

De las propuestas, su viabilidad y originalidad, establecimiento de prioridades, presentación de soluciones alternativas, análisis genérico de costo beneficios de las mismas, la oportunidad y los riesgos de implementarlas con una visión sistémica.

De la defensa, se observa su convicción, fundamentos y recursos teóricos, su aplomo y soltura.

### *PLATAFORMA MOODLE*

En este espacio se comparten notas, audios, videos y demás información en referencia a los temas planteados. La plataforma también cuenta con todo el material digitalizado y sirve como espacio permanente de consultas.

Por otra parte los alumnos participan de los EVO, donde se recrea un aula virtual para lo cual es necesario estar conectado en los horarios previstos. En los EVO se harán reflexiones sobre temas desarrollados por cada módulo que servirá para reforzar conceptos, evaluar la participación de los alumnos, aclarar dudas, realizar consultas y un espacio donde se podrán compartir diferentes puntos de vistas con la fundamentación correspondiente.

Se evaluará la participación, las respuestas en foros y consignas determinando así una nota integradora de este espacio virtual.

## RESULTADO DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS ALUMNOS FINALIZADO EL CURSADO DE LA ASIGNATURA PRIMER CUATRIMESTRE 2019

Se realizó la encuesta vía correo electrónico, a los alumnos de la Sede Villa María y San Francisco. Del total de alumnos se logró la respuesta de 38 alumnos de Villa María y 29 alumnos de San Francisco.

Los principales resultados fueron los siguientes:

Gráfico N° 1

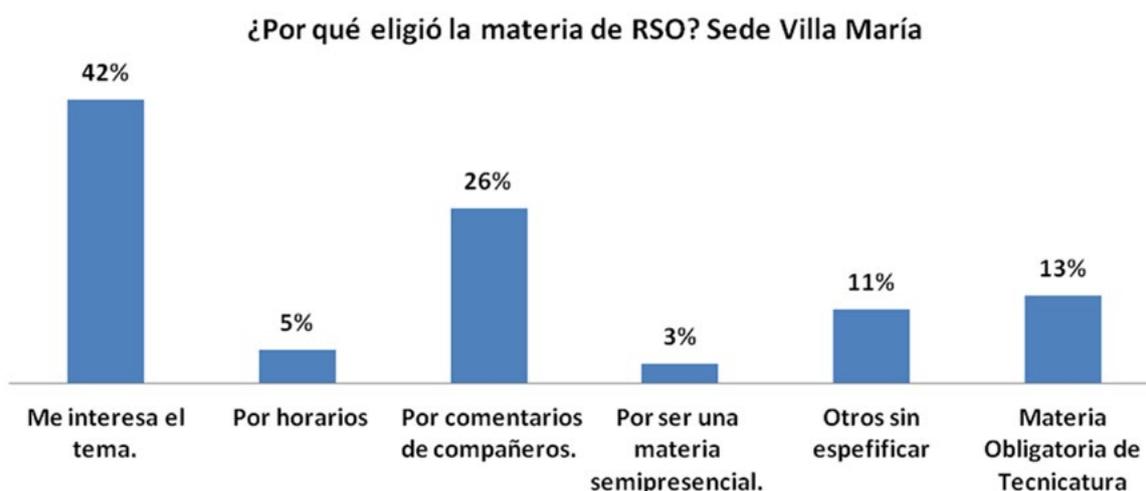
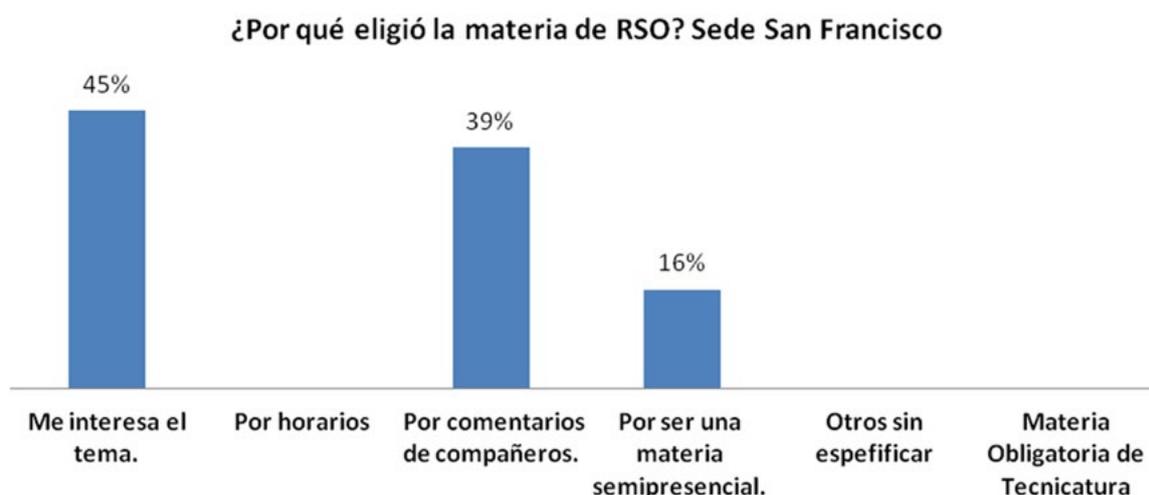


Gráfico N° 2



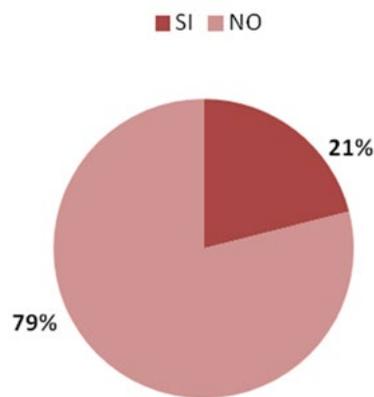
En los gráficos precedentes N° 1 y N° 2, se puede observar que existe un gran interés por los alumnos tanto de la sede Villa María como sede San Francisco en adquirir conocimientos referidos a la RSO. Como segundo factor que tiene una importante incidencia a la hora de elegir la asignatura es la recomendación de los alumnos que

ya han cursado la materia con anterioridad. Si bien, la modalidad semipresencial que adquiere la asignatura para su dictado no es un motivo que incide para seleccionar la asignatura, los alumnos al finalizar el cursado tienen una alta valoración positiva con respecto a la modalidad de dictado y el uso de la plataforma virtual Moodle por la practicidad de su uso y comodidad.

De los gráficos N° 3 y N° 4, se puede deducir que los alumnos no conocen los contenidos del programa a la hora de elegir la asignatura, ellos han reconocido que en un 85 %, que el título de la asignatura de por sí les resulta atractivo. Los alumnos consideran que con mayor información sobre los contenidos desarrollados en la asignatura los alumnos que se encuentran en condición de cursar la misma, la seleccionarían como espacio optativo en sus carreras.

**Gráfico N° 3**

**¿Al momento de inscribirse conocías los temas del programa de la materia? Sede Villa María**



**Gráfico 4**

**¿Al momento de inscribirse conocías los temas del programa de la materia? Sede San Francisco**

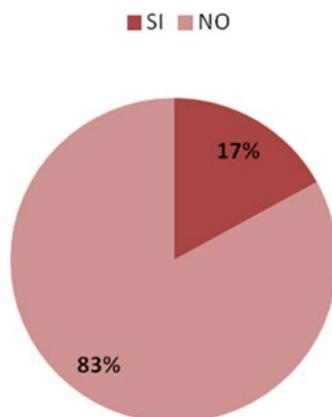


Gráfico N° 5

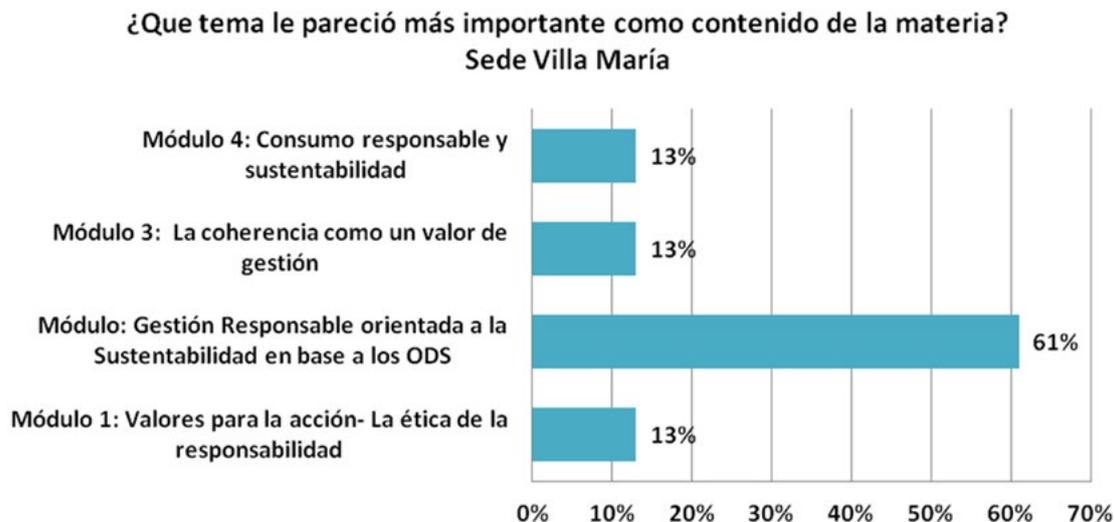
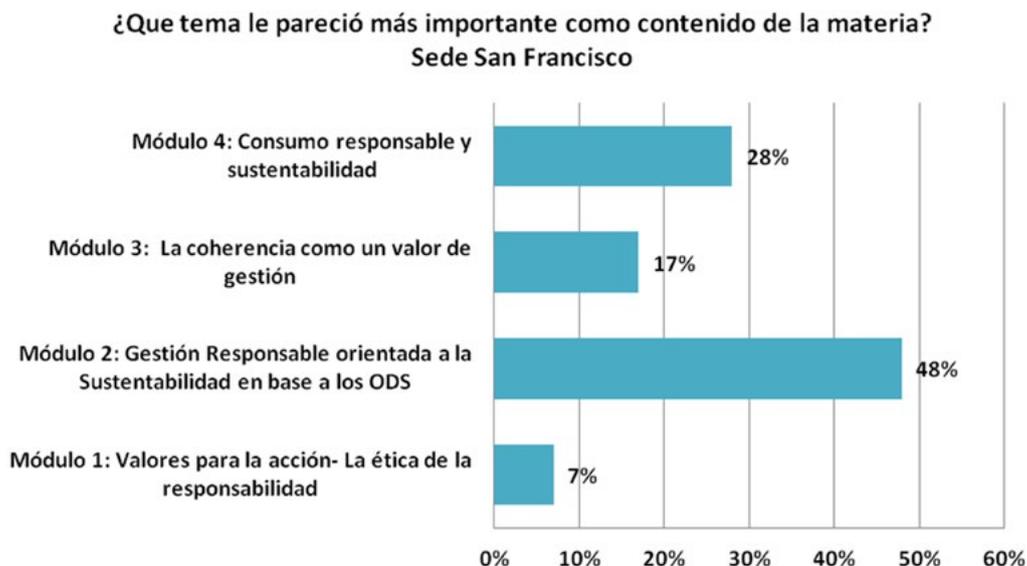


Gráfico N° 6



Con respecto a los módulos de la asignatura que resultan más seleccionadas por los alumnos de ambas sedes como más importantes o atractivos se puede ordenar siguiendo a los gráficos N° 5 y N° 6 de la siguiente manera: en primer lugar resulta más seleccionado por los alumnos el módulo 2: **Gestión de la Responsabilidad orientada a la sustentabilidad en base a los ODS** y en segundo lugar, el módulo 4 sobre **consumo responsable**, la elección del resto de los módulos se distribuyen casi equitativamente.

Realizando un análisis más puntual con respecto a los contenidos curriculares de los módulos los gráficos N° 7 y N° 8, muestran que los alumnos tienen un gran interés en el aprendizaje sobre la Agenda 2030 y los ODS.

Gráfico N° 7

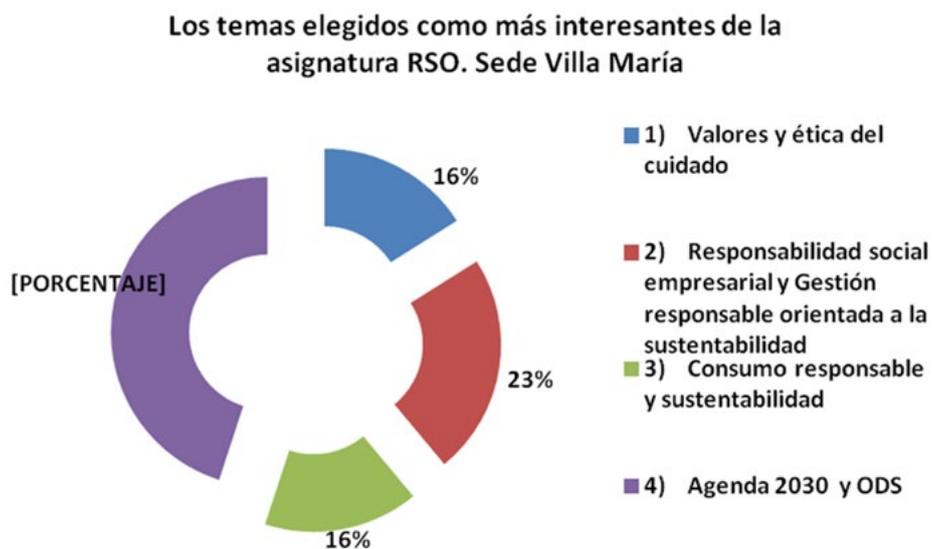
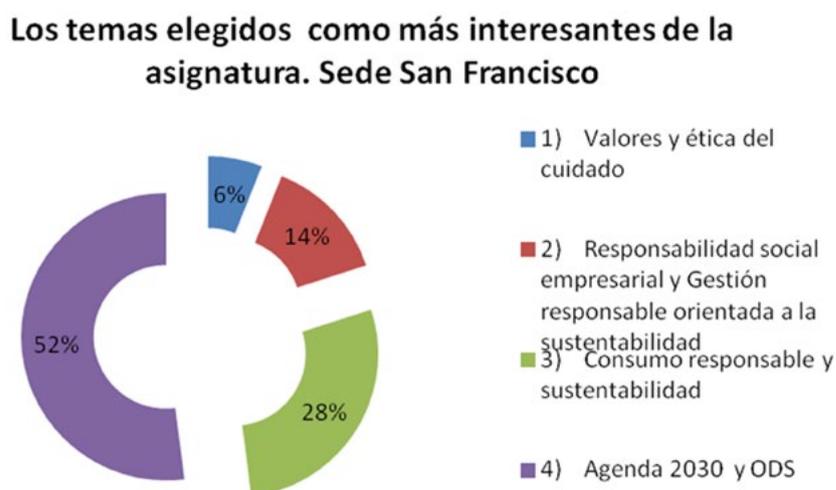


Gráfico N° 8



Con respecto al perfil profesional de los alumnos que han seleccionado la asignatura como espacio optativo para su formación, los gráficos N° 9 y N°10 muestran que en sede Villa María el 81% los alumnos que tomaron el espacio optativo pertenecen a la carrera de Contador Público, en el segundo lugar un 16% cursan la carrera de Tecnicatura y Contador Público y 3% a la carrera de Licenciatura en Administración. En sede San Francisco los alumnos que cursaron la asignatura pertenecen el 100% a la carrera de Contador Público.

Gráfico N° 9

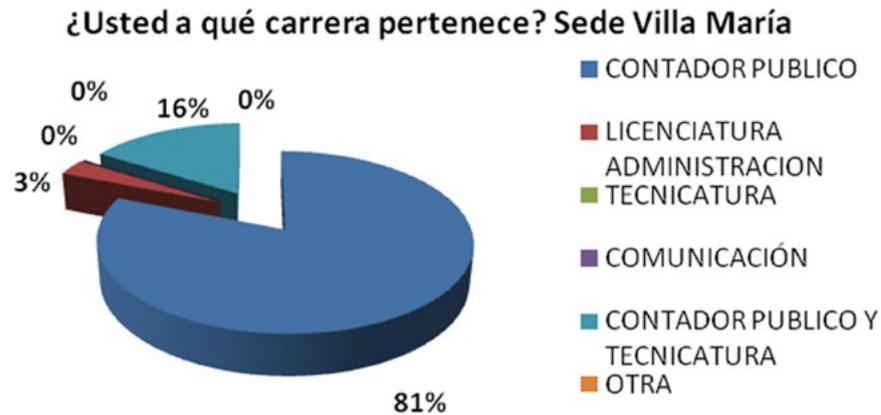
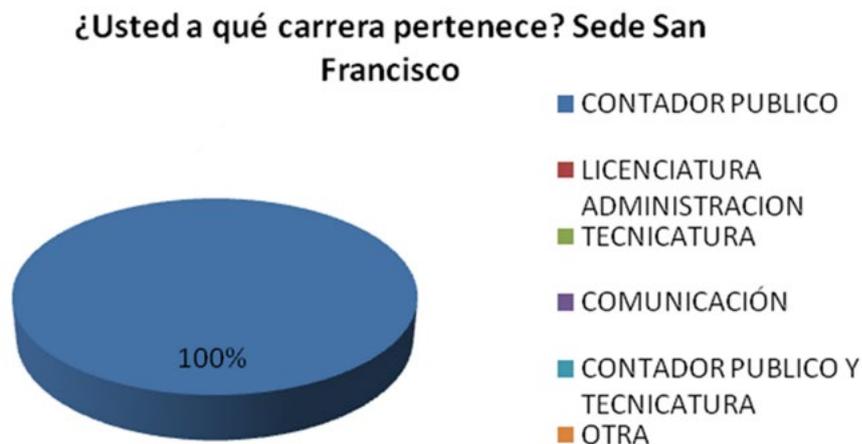


Gráfico N° 10



En cuanto a los resultados referidos a formación de los alumnos, los gráficos N° 11 y N° 12 muestran que aproximadamente en el 90% de los alumnos encuestados consideran que haber cursado la materia permitió contribuir a su formación profesional. Consideran que la asignatura les permite desarrollar temas conceptuales, aplicar los mismos en casos de intervención y reflexionar sobre cuestiones de RS. Ellos sostienen que los temas abordados permiten ampliar su formación, ya que el resto de las materias que han cursado hasta el momento se orientan a un análisis más económico costo- beneficios y no abordan un análisis desde el punto de vista social y ambiental. Es también valorado por los alumnos el contenido que se aborda en la asignatura referido a la ética y los valores.

Gráfico N° 11

¿La materia contribuyó a su formación profesional? Sede Villa María

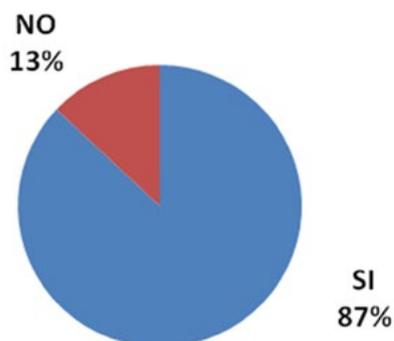
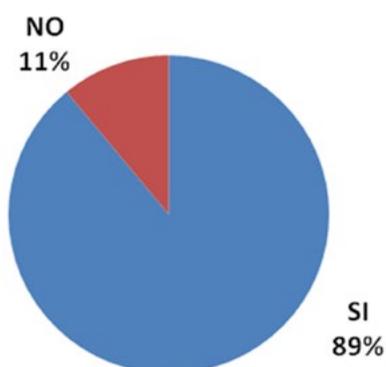


Gráfico N° 12

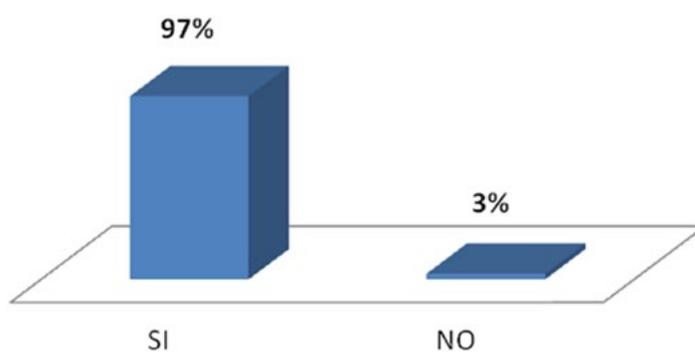
¿La materia contribuyó a su formación profesional? Sede San Francisco



En un análisis más amplio, los gráficos N° 13 y 14, permiten concluir que el cursado de la asignatura realiza importantes aportes en lo referido a la formación personal del alumno como miembro de la sociedad. Más del 90% de los alumnos encuestados afirma que la materia favoreció a su formación como miembro más responsable de la sociedad.

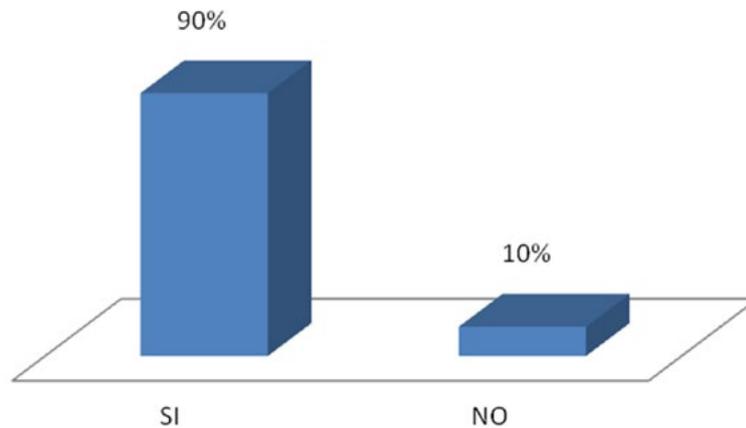
Gráfico N° 13

¿La materia contribuyó a su formación como persona integrante de la sociedad? Sede Villa María



**Gráfico N° 14**

**¿La materia contribuyó a su formación como persona integrante de la sociedad? Sede San Francisco**



Los gráficos N° 15 y N° 16 que se presentan a continuación exponen la respuesta de los alumnos sobre cambios de comportamiento, en promedio un 90 % dice haber incorporado cambios de comportamiento en su accionar cotidiano, actuando con mayor responsabilidad luego de haber cursado la asignatura.

**Gráfico N° 15**

**¿Luego de haber cursado la Asignatura RSO usted cambió comportamientos en su accionar? Sede Villa María**

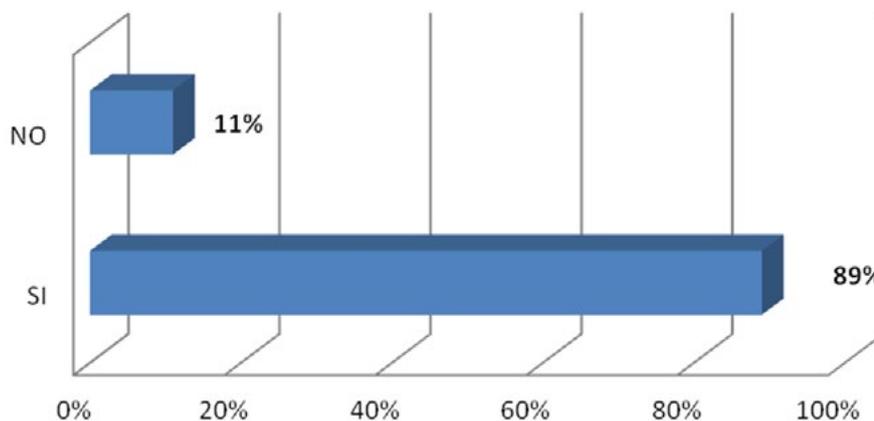
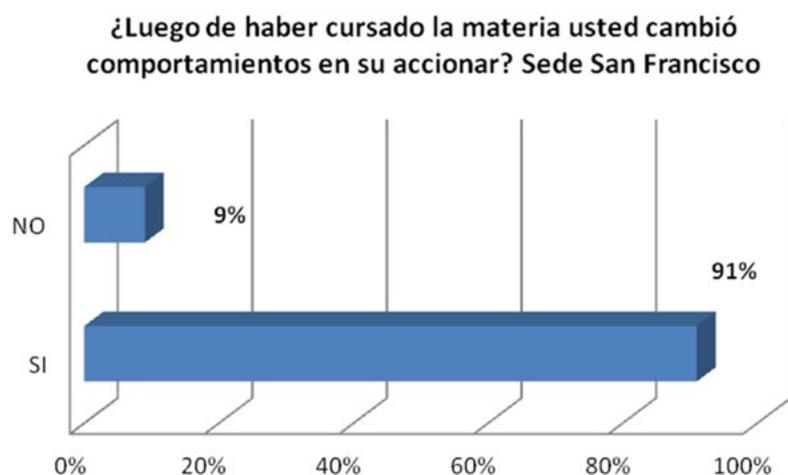


Gráfico N° 16



En lo referente a los cambios de comportamientos en los alumnos, los más nombrados son: ahorro de energía y recursos no renovables, consumir responsablemente, transmitir valores a los pequeños, disminuir uso de descartables y bolsas de nylon, reparar residuos en los hogares y lugares públicos, búsqueda de información sobre RS, análisis sobre las acciones y gestión responsable de las organizaciones, donar aquellos vienen que ya no se utilizan a miembros de la comunidad que los necesitan, buscar información sobre proyectos de RS, hacer valorar nuestros derechos como consumidor, reciclar papeles y hojas, hacer uso más racional del papel, disminuir el uso de fotocopia utilizando materiales digitales, tratar de aportar con acciones positivas al entorno que nos rodea, transmitir conocimiento sobre los ODS y la Agenda 2030 a miembros de la sociedad, actuar con ética y responsabilidad, entre otros.

Los gráficos 17 y 18 muestran que casi el 100% de los alumnos que han cursado la asignatura la recomendarían a compañeros de la carrera que tengan la oportunidad de cursar el espacio optativo. Inclusive muchos de los alumnos expresaron que desde su punto de vista la asignatura debería ser un espacio obligatorio en los programas de las carreras no solo en las que ofrece el IAPCS sino que debería incorporarse a otras carreras de los distintos institutos de la UNVM.

Gráfico N° 17

¿Recomendarías a tus compañeros que tengan posibilidad de cursar la materia para que la cursen como materia optativa? Sede Villa María

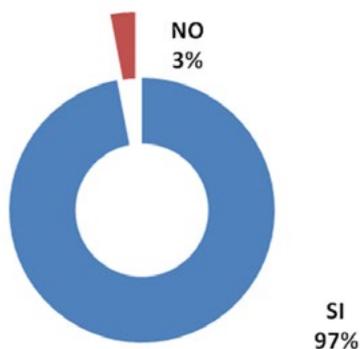
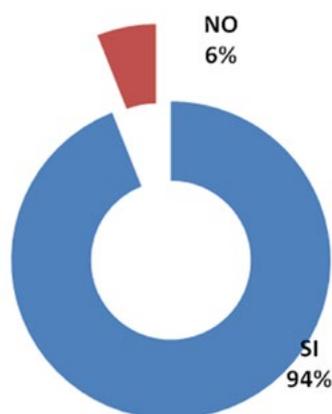


Gráfico 18

¿Recomendarías a tus compañeros que tengan posibilidad de cursar la materia para que la cursen como materia optativa? Sede San Francisco



## CONSIDERACIONES FINALES

Luego de analizar los resultados del procesamiento de las encuestas realizado a los alumnos que han cursado la asignatura, se puede considerar que el espacio curricular realiza un importante aporte a la formación personal y profesional de los alumnos. Las actividades de desarrollo conceptuales como de reflexión contribuyen a la toma de conciencia por parte de los alumnos de la importancia y la necesidad de cambiar comportamientos no solo a nivel organizacional, sino también a nivel individual. En alguna medida los alumnos expresan que al tomar conciencia de las problemáticas actuales abordadas por la materia a nivel social, económico y ambiental, logran cambiar comportamientos de la vida cotidiana que contribuyen a la búsqueda de soluciones como ciudadanos y futuros profesionales responsables.

Es importante destacar que los alumnos consideran que la asignatura debería ser un espacio obligatorio no solo de las carreras del IAPCS sino de todas las carreras de la UNVM por la importancia de los temas desarrollados. La metodología de espacio semipresencial utilizada por la asignatura también es sumamente valorada como un aspecto positivo por los alumnos.

Es indiscutible que la universidad es un espacio para la formación en valores. Las IES no solo deben formar en contenidos específicos al futuro profesional, debe contribuir al pensamiento crítico sobre los problemas éticos en el ejercicio de las distintas disciplinas y en el ejercicio individual de la ciudadanía responsable; la tarea es, por cierto, compleja y plantea distintas cuestiones acerca de la posibilidad del desarrollo del juicio ético y la forma de lograrlo por medio de la enseñanza, desde este espacio curricular se pretende contribuir a dicho fin.

## BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración (7ma ed.). México: McGraw-Hill.

Gilli, J.J., Schulman, D., García, N. (2014). Temas de Responsabilidad Social en el currículo de tres universidades argentinas.

III Simposio Internacional de Responsabilidad Social de las Organizaciones (SIRSO). Lima: ULADECH-Católica.

Vallaes, F. (2006). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [http://www.unitru.edu.pe/Publicaciones/Jornada/Responsabilidad\\_Social\\_Universitaria.pdf](http://www.unitru.edu.pe/Publicaciones/Jornada/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf) Marzo de 2015

Vallaes, F. (2008). Ética y RSU: Breve marco teórico de la Responsabilidad Social Universitaria. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/eticarsu> Marzo 2015.

## ANEXO: MODELO DE ENCUESTA

### ENCUESTA DE LA MATERIA: RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES (RSO)

Responda cada pregunta, solo debe elegir la respuesta más representativas para usted

¿Por qué eligió la materia de RSO?

- a. Me interesa el tema.
- b. Por horarios
- c. Por comentarios de compañeros.
- d. Por ser una materia semipresencial.
- e. Otros.

¿Al momento de inscribirse conocías los temas del programa de la materia?

- a) SI b) NO

¿El título de la materia fue atractivo para elegir la materia para cursar?

- a) SI b) NO

¿Qué tema le pareció más importante como contenido de la materia?

- Módulo 1
- Módulo 2
- Módulo 3
- Módulo 4

Luego de elegir el módulo, aclare el tema específico

.....

¿Usted a qué carrera pertenece?

.....

¿La materia contribuyó a su formación como persona integrante de la sociedad?

SI – NO. Si su respuesta es positiva explique cómo contribuye

.....

¿La materia contribuyó a su formación profesional?

SI – NO. Si su respuesta es positiva explique cómo contribuye a su formación

.....

Luego de haber cursado la materia usted cambió comportamientos en su accionar?

SI- NO. Si su respuesta es positiva menciones los nuevos comportamiento incorporados a su accionar cotidiano

.....

Mencione tres aportes fundamentales que le dejó la asignatura luego de haber sido cursada (si corresponde)

.....

¿Recomendarías a tus compañeros que tengan posibilidad de cursar la materia para que la cursen como materia optativa? SI- NO. Si la respuesta es afirmativa, por qué se la recomendarías?

.....

¿Tendrás algunas sugerencias sobre la materia RSO para realizar al equipo docente?

.....



# ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS E INICIATIVAS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA IES

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

ESTUDIANTE: TAMAGNO, MARÍA PAULA

## RESUMEN

Por la importancia que tiene el tema actualmente de Igualdad de Género (en adelante, IG) surge esta propuesta de investigación por el equipo de investigadores que desarrollan actividades en el CRS de la UNVM, Argentina, aspirando a la búsqueda de nuevo conocimientos para responder a las necesidades de acción planteadas por las Instituciones de Educación Superior (en adelante, IES). El proyecto de investigación responde a un análisis de procesos en torno a las temáticas de equidad, género e inclusión en las IES, que incorpora el relevamiento de experiencias en aplicación de políticas e iniciativas con perspectivas de género en Universidades Públicas

Nacionales Argentinas como en Universidades Extranjeras.

Además el proyecto permitirá generar conocimientos específicos vinculados a la UNVM como institución impulsora de acciones de RS Territorial en la ciudad y la región, en este caso en particular con foco en políticas e iniciativas universitarias con perspectiva de género. La información y conocimientos que surjan del proyecto serán de mucha utilidad para poder realizar un diagnóstico en relación a la situación actual posibilitando la planificación de futuras líneas de acción sobre la temática para las IES y recomendaciones en base a experiencias relevadas de otras IES.

## INTRODUCCIÓN

La UNVM entiende que el enfoque humano se debe integrar de manera sustantiva en el conjunto de iniciativas y proyectos de las IES para promocionar una cultura orientada hacia el entendimiento mutuo, como consecuencia de una combinación compleja de prácticas cotidianas locales y de ciertos vínculos que las personas y las comunidades mantienen para vivir juntos con dignidad y prosperidad.

Por ello, la UNVM viene trabajando el tema de RST desde diferentes espacios como la cátedra de RSO, el CRS para el DS de la SI, para promover instancias de formación de la ciudadanía en temáticas de RST, entre ellos, género y promoción de la equidad, actualmente se abordan proyectos de investigación específicos sobre iniciativas y políticas con perspectivas de género. Además, la UNVM como representante y coordinado-

ra en Argentina del ORSALC-IESALC-UNESCO promueve constantemente acciones para la promoción de los ODS, siendo uno de ellos la IG.

El presente artículo surge del **primer avance** del proyecto de investigación que tiene como objetivo principal, *analizar y promover el desarrollo de políticas universitarias e iniciativas con Perspectivas de Género en el marco de la RST*.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un marco teórico que reúna las principales corrientes teóricas que abordan la perspectiva de género en las organizaciones públicas y privadas, entre ellas las IES, a la vez que defina pautas para integrar las mismas dentro del marco de la RST.
- Relevar estudios de casos de Universidades Nacionales de Argentina y Universidades Extranjeras que aplican políticas e iniciativas con perspectivas de género.
- Realizar un diagnóstico actualizado y representativo de las políticas e iniciativas universitarias con perspectiva de género aplicadas en la UNVM.
- Proponer una serie de recomendaciones que aporten al fortalecimiento y desarrollo de iniciativas con perspectivas de género para las IES como parte de su compromiso con la RST.

## METODOLOGÍA

Se ha diseñado una investigación de características exploratorias-descriptiva con el objetivo de conocer, analizar y promover el desarrollo de políticas universitarias e iniciativas con Perspectivas de Género en el marco de la RST.

El trabajo de investigación puede enmarcarse en tres grandes etapas:

- **Primera etapa:** Conceptualizar las principales corrientes ideológicas que abordan la perspectiva de género en las organizaciones públicas y privadas, entre ellas las IES. Relevar estudios de casos de Universidades Nacionales de Argentina y Universidades Extranjeras analizando experiencias en aplicación de políticas e iniciativas con perspectivas de género.
- **Segunda etapa:** determinación del método de relevamiento a aplicar en la UNVM, diseño de la herramienta de recolección de datos. Relevamiento de los datos y procesamiento de los mismos.
- **Tercera etapa:** análisis de los resultados obtenidos. Realización de un diagnóstico actualizado y representativo de las políticas e iniciativas universitarias con perspectiva de género aplicadas en la UNVM. Elaboración de recomendaciones que aporten al fortalecimiento y desarrollo de iniciativas con perspectivas de género en la UNVM como parte de su compromiso con la RST.

## LA IGUALDAD COMO VALOR DE LA RS

La conexión entre diversidad y RST es importante porque hace visible el problema de la desigualdad y ayuda a buscar soluciones en todos los procesos de la organización. Es interesante resaltar la IG como un valor prioritario de la RS que puede hacer de este valor, el eje central desde el cual, poder focalizar una determinada concepción organizacional atenta a la diversidad y a favor de la igualdad. Así, el tratamiento de la RS en materia de IG se presenta como un elemento que atraviesa transversalmente los distintos procedimientos de la gestión de toda organización. De esta forma, el enfoque de género en el tratamiento de la RST, precisa de métodos y herramientas específicas que incorporen la transversalidad en todos los procedimientos y cambios en la cultura organizativa. La IG es una preocupación central del desarrollo comunitario internacional, una mayor igualdad es en sí misma un objetivo e implica desarrollo social y económico (Anderson et al., 2005).

El término género no es sinónimo del término sexo, que se refiere exclusivamente a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (Thompson, 2008). La IG entre mujeres y hombres se refiere a que los seres humanos son libres para desarrollar sus habilidades personales y decidir sin las limitaciones de estereotipos, roles de género o prejuicios. No implica que mujeres y hombres tienen que ser iguales, pero sus derechos, oportunidades y responsabilidades no deberían depender en función de si nacieron hombre o mujer (Heide, 2000).

La inclusión de la igualdad entre géneros entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ha permitido que durante los años comprendidos entre el 2000 y el 2015 se produjeran avances a nivel mundial con relación a la igualdad. Sin embargo, las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación y la violencia en todos los lugares del mundo. Por este motivo, continúa siendo necesario el cumplimiento del objetivo de igualdad, ahora a través de la Agenda 2030.

Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.

El objetivo central del presente proyecto de investigación es el de contribuir y promover el desarrollo de políticas universitarias e iniciativas con Perspectivas de Género en el marco de la RST en las IES.

## LOS ODS

El planeta atraviesa la necesidad de revisar los resultados que generaron la aplicación de los paradigmas dominantes; generando así espacios de reflexión, con el objetivo de construir nuevos modelos que le permita a la humanidad, desarrollar y desarrollarse en espacios donde lo natural y lo humano se establezcan como prioritarios. Es fundamental fomentar y regenerar valores como la ética, la RST, la solidaridad, la inclusión,

la equidad y la preocupación por el bienestar colectivo, instando a la aplicación de los ODS.

Los ODS aspiran a un mundo en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación; donde se respeten las razas, el origen étnico y la diversidad cultural y en el que exista igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y para contribuir a una prosperidad compartida; un mundo que invierta en su infancia y donde todos los niños crezcan libres de la violencia y la explotación; un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo en el que se atiendan las necesidades de los más vulnerables.

El ODS N° 5 expresa: **“Lograr la IG y empoderar a todas las mujeres y las niñas”**, se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación, eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país, asegurando la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales.

Es indiscutible que se han logrado avances relevantes al plantear las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres necesarias para alcanzar la plena igualdad: la autonomía económica, política y física. Aspirando a la necesidad de eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, otorgar igual acceso a los recursos económicos, y reconocer y valorizar el trabajo no remunerado. Es importante al pensar en el logro del ODS N°5 incorporar al análisis el ODS 4 sobre Educación de Calidad que contempla un interés por la inclusión, la equidad y la IG. El acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria, está entre sus metas. Este objetivo cobra entonces, un lugar fundamental si se concibe a la educación de calidad como un derecho fundamental y habilitador a la igualdad<sup>1</sup>.

En un análisis más amplio, el enfoque de género se incorpora en los 16 objetivos restantes que incluyen compromisos de género de manera transversal, ya sea de forma explícita o implícita -porque abordan condiciones estructurales necesarias para la IG o porque se refieren a la IG de manera indirecta o mediatizada por otras metas y ob-

---

<sup>1</sup> Se encomendó a la UNESCO, como organismo de las Naciones Unidas especializado en educación, que dirigiera y coordinara la agenda Educación 2030 con sus asociados. El Marco de Acción Educación 2030, ofrece orientación a los gobiernos y a sus socios para convertir los compromisos en acción.

jetivos-. Los mismos constituyen una oportunidad para avanzar en la construcción de igualdad, autonomía y eliminación de las múltiples brechas de desigualdad interconectadas, retomando los aprendizajes y los compromisos ya asumidos (CEPAL, 2016).

La Asamblea General de la Naciones Unidas en su resolución 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible expresa: “La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el Desarrollo Sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial”.

Para las IES incorporar los ODS, especialmente los N° 4 y 5, en sus procesos de gestión y en relación con otras políticas de compromiso social, implica poner en valor la implementación de protocolos contra la violencia de género y la sustanciación de acuerdos orientados a la mejora de la situación de la mujer y su participación para alcanzar la equidad, sin embargo, las acciones de la IES deben ir más allá conformando alianzas y redes con otros actores para el desarrollo y la promoción de estrategias y políticas en el marco la Agenda 2030. Por ello, el compromiso con la igualdad y equidad en las IES no debe quedar enmarcado en un programa de género, si no por el contrario, debe ser incorporado en forma transversal e inherente a toda la comunidad institucional.

## **LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE IES**

Es indiscutible que en los últimos tiempos ha tomado fuerza el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las IES. La idea persigue como objetivo la promoción de un cambio ético en las instituciones para que éstas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género. El proceso por el cual las mujeres han conquistado espacios académicos en las universidades ha permitido ver las dificultades que enfrentaron dichas mujeres para, primero, entrar en y luego transformar las estructuras del mundo universitario (Moore, Henrietta 1988); este proceso que, si bien derivó a largo plazo en una suerte de legitimación del feminismo académico en el mundo universitario, fue muy difícil y largo, ya que significó un reto no solamente a las relaciones de poder académicas basadas en cuestiones de género —que produjeron fuertes resistencias en el mundo académico derivadas de los cuestionamientos

y reformulaciones radicales al patriarcalismo—, sino también porque cuestionaba las perspectivas teóricas tradicionales.

En términos amplios, el tema de género dentro de las IES cobra distintos significados, el primero es el demográfico, el mismo abarca el análisis de la presencia de los dos sexos en el contexto universitario en los aspectos de matrícula, de la distribución por carreras, de oportunidades y de representación en los distintos espacios dentro del sistema de educación superior, el segundo se orienta a la producción de nuevas áreas académicas, con la incorporación de estudios de género y de la mujer en el seno de las IES. Éstos pueden ser tanto como materias impartidas, como áreas específicas dedicadas a la investigación y la docencia o como programas más amplios.

La agenda 2030 supone para las universidades argentinas un punto de inflexión lo que genera un nuevo espacio para la cooperación y el diseño de políticas universitarias. Por ello, resulta conveniente que las universidades reflexionen de manera colectiva sobre qué impacto tienen los ODS dentro de sus estructuras, funciones y procedimientos considerando que “el gran desafío de las Universidades de América Latina está concentrado en alcanzar una mayor equidad, abatir los rezagos profundos que existen relacionando estos cambios con la reforma en la oferta de sus contenidos, de sus currículos y de sus carreras (...) y en la pertinencia de su educación, relacionada con su propia realidad irremediamente aún desigual y excluyente” (Didriksson,2012:191).

## **INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES**

Para poder impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el contexto universitario, es un aspecto impostergable su incorporación a la legislación universitaria como una base legal para impulsar los cambios que garanticen la equidad entre mujeres y hombres a través de sus normas, reglamentos y estatutos, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre los sexos (Buquet Corleto, 2011).

La promoción de condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres de las comunidades universitarias deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad y que tenga la capacidad y la autoridad para vincularse con todas las entidades universitarias y promover cambios en cada uno de estos espacios (Buquet Corleto, 2011).

Muchas IES han formado sus propias oficinas de género con la intención de desarrollar políticas de género para promover la igualdad dentro de sus establecimientos, el tema ha cobrado gran importancia en el marco de los gobiernos universitarios. Sobre todo, porque el avance en equidad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que tiene una alta incidencia en el mejoramiento de la posición de cada universidad en sus indicadores de gestión, investigación y logros académicos.

En cuanto a los países de habla hispana, si se toma de referencia a las universidades ranqueadas dentro de las 500 mejores universidades del mundo, puntualmente España, posee aproximadamente 45 universidades con una unidad de género (Universidad

de Murcia, 2016). Es decir, un 54.2%, ya cuentan con algún nivel de institucionalidad de género, en promedio, desde el año 2008. Es importante remarcar que la adherencia se debe, en parte, a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Si analizamos universidades argentina, la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), en el año 2007 preocupada por las inequidades, exclusiones y discriminaciones derivadas de las diferencias dadas por los géneros, la identidad u opción sexual, la clase, la etnia, la raza o la edad, creó el Programa de Género. Otra Universidad que también cuenta con un Programa de Género es la Universidad Nacional del Rosario (UNR), generando un espacio de reflexión-acción para promover buenas prácticas en relación a la perspectiva de género hacia el interior de la institución, el cual se propone consolidar una gestión institucional enfocada en el género, reafirmando la promoción de la igualdad y la equidad, contribuyendo a mejorar la calidad académica e institucional y buscando la trascendencia en su entorno mediato. En el caso la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), el 25 de noviembre de 2013 crea el Programa contra la Violencia de Género (PcVG), como iniciativa frente a los casos de discriminación y violencia de género denunciados en la universidad, se aprobó en el Consejo superior el Protocolo para la Actuación en Situaciones de discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género de la UNSAM. Finalmente, en el mes de septiembre del 2015, se crea la Red Interuniversitaria por la IG que reúne a 40 universidades argentinas, la cual es una alianza que problematiza las cuestiones de género al interior de la IES y apuesta a visibilizar y fortalecer el trabajo en extensión, docencia e investigación en torno a las teorías de género feministas.

## **PRESENTACIÓN DE PRIMER AVANCE: CASOS RELEVADOS COMO PARTE DE LA INVESTIGACIÓN: UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES**

### **UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA**

La UNVM entiende que el enfoque humano se debe integrar de manera sustantiva en el conjunto de iniciativas y proyectos de las IES. Por ello, la UNVM viene trabajando desde diferentes espacios.

**Protocolo:** aprobado en el año 2018 para prevenir, abordar y sancionar las violencias en el ámbito de la UNVM, es una herramienta recientemente creada que tiene como objetivo generar un espacio universitario libre de violencias que aloje la diversidad de formas de vida sin discriminación, hostigamiento o violencia por razones de sexualidad, género, identidad y/o expresión del género.

**Alianzas Estratégicas:** La UNVM trabaja desde hace varios años en el desarrollo de alianzas estratégicas orientadas a la triangulación entre los tres pilares fundamentales de la sociedad, los mismos son: Universidad, Sociedad Civil y Estado. Convincentes de que el trabajo mancomunado es la mejor estrategia para desarrollar iniciativas a nivel local, regional, nacional e internacional, desde sus inicios la universidad busca

abordar diversas cuestiones, tales como, género, esclavitudes modernas, medio ambiente, equidad, entre otras, de modo cooperativo con diferentes organismos públicos y privados a los diversos niveles territoriales.

Es en el marco de esta convicción que desde el año 2012 la UNVM, por intermedio del Programa CRS se compromete a trabajar en términos académicos, de investigación y de acción las problemáticas de Violencia de Género, Trata de Personas y Narcotráfico en forma integrada con la Asociación Vínculos en Red. Esta Asociación Civil, cuya sede principal está ubicada en la Ciudad de Villa María, posee como objetivo principal concientizar, visibilizar y desnaturalizar prácticas sociales a los fines de prevenir las Esclavitudes del siglo XXI.

Con el propósito de hacer extensiva esta tarea de formación y prevención se establecen acuerdo marco de cooperación entre la Universidad, Vínculos en Red y diversos Municipios de la provincias de Córdoba y Santa Fe interesados en abordar la problemática llevando así el dictado de las instancias de formación a las mismas, bajo la modalidad de diplomados anuales.

**Investigación:** distintos equipos académicos de la UNVM abordan y desarrollan diferentes investigaciones que implican las cuestiones de género. La primera investigación surge en el período 2010-2011, la misma tenía como objetivo describir la realidad de la mujer empresaria en la región centro oeste de la provincia de Córdoba, Argentina. Como continuidad a la investigación anterior, se desarrolló un segundo trayecto durante 2012-2013, fue sobre “El Género Femenino en Gestión Empresarial”. Un estudio sobre la profesionalización de la gestión de las mujeres empresarias de la zona Centro Oeste de la provincia de Córdoba, Argentina, haciendo foco en los estilos de dirección y el liderazgo de las empresarias. Actualmente se está diseñando un posgrado para mujer empresaria, recientemente se ha generado una red internacional denominada: Red argentino-mexicana sobre “Empoderamiento Social y Económico del Género Femenino” entre la UNVM y el Instituto Tecnológico de Monterrey, México, para trabajar conjuntamente en el dictado de un posgrado internacional para la Mujer Empresaria y la mujer en cargos de Dirección, también se está ejecutando el Proyecto de Investigación para el periodo 2018-2019 titulado: RST y Género: Análisis de las políticas e iniciativas con perspectiva de Género en la UNVM.

**Espacios Curriculares:** Desde el año 2013 se trabaja en múltiples asignaturas, la mayor parte de ellas vinculadas a las ciencias económicas, fomentando la formación humanística con énfasis en los derechos humanos del estudiante, brindando mayor atención a las cuestiones vinculadas al desarrollo humano, equidad, DS, consideración de la persona en sus dimensiones, capacidad relacional del ser humano, desarrollo de competencias comunicativas amplias con sentido social. Una acción concreta es el dictado del Espacio Curricular: RSO, cuyo objetivo es formar futuros profesionales con principios éticos y de humanización.

Recientemente se ha aprobado un nuevo proyecto por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) de Argentina, el proyecto se titula Intervención en Trata de Personas y tiene como objetivo la creación de una Maestría en Intervención en la trata de Personas articulando los esfuerzos entre las universidades participantes. El propósito

fundamental de la carrera es brindar a los profesionales la debida capacitación en los que a Trata de Personas respecta abordando los problemas inherentes a esta temática con un entrenamiento intensivo.

**Programas Especiales de la UNVM: Creación del CRS:** El mundo empresarial femenino, también es abordado desde la UNVM a través de su programa especial que generó con la creación del CRS, dicho centro dispone de información relevante sobre las empresas gerenciadas por mujeres y como estas ven la gestión de las organizaciones del siglo XXI.

La filosofía del CRS solo se completa cuando se genera acción. Por tanto desde este espacio académico se prioriza el vínculo con la comunidad en donde se encuentra inserto el mencionado espacio.

**Internacionalización:** Se promueven la participación de la UNVM en convocatorias que otorgan fondos para aplicar a proyectos de IG dedicado al empoderamiento económico y político de las mujeres. Diferentes asociaciones y organizaciones regionales, nacionales e internacionales tienen un enfoque innovador para avanzar en el empoderamiento de las mujeres como modo esencial de hacer realidad sus derechos, acelerar el alivio de la pobreza y avanzar en el DS a través de diferentes modalidades.

En el año 2016 la UNVM participó como miembro del Proyecto aprobado y financiado por la Unión Europea titulado: Fortalecimiento de la institucionalidad pública y de la sociedad civil para la promoción, prevención, y protección integral de los niños, niñas y adolescentes victimizados por la trata de personas en Paraguay. El proyecto logró contribuir a la protección integral, promoción y defensa de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, para la mejora de sus condiciones de vida en Paraguay y promover la aplicación e implementación eficaz de leyes, planes y programas vigentes en materia de trata de personas con enfoque de género.

**Participación en Congresos Internacionales:** La UNVM participó de la Misión de Mujeres Líderes en Educación Superior en China, el objetivo principal de esta misión realizada en octubre de 2012 fue el de propiciar el contacto entre las mujeres líderes de la Educación Superior de China y de América Latina con el fin de generar una estrategia conjunta de cooperación e intercambio, de acuerdo con el eje de cooperación de EMULIES-OUI y en el marco del Proyecto de Cooperación China-América Latina liderado por la OUI y la China Education Association for International Exchange (CEAIE). El encuentro permitió a las delegadas y a sus anfitrionas establecer un espacio común de reflexión y de diálogo sobre el papel del liderazgo de las mujeres en la educación superior, así como afianzar las futuras relaciones entre China y América Latina.

La UNVM también participó en octubre de 2015 en el IV Encuentro EMULIES que se llevó a cabo en la ciudad de Quito, Ecuador. El encuentro reunió un importante grupo de mujeres líderes en educación superior de la región, con el fin de discutir y reflexionar sobre los avances y retos de la equidad de género en las IES, y su impacto en la gestión universitaria y la excelencia académica de las IES. Asimismo, el Encuentro permitió intercambiar experiencias y buenas prácticas que estén contribuyendo de manera significativa a la construcción de condiciones de IG y mejoramiento de las IES.

El EMULIES es una plataforma para el intercambio académico, el desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de IES de las Américas con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior.

En julio de 2017 la UNVM participó en la ciudad de Lima del V EMULIES, evento desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). El objetivo del evento fue el de teorizar, reflexionar y aportar para la superación de las barreras internas y externas que dificultan el acceso y permanencia de las mujeres en cargo de liderazgo de las IES.

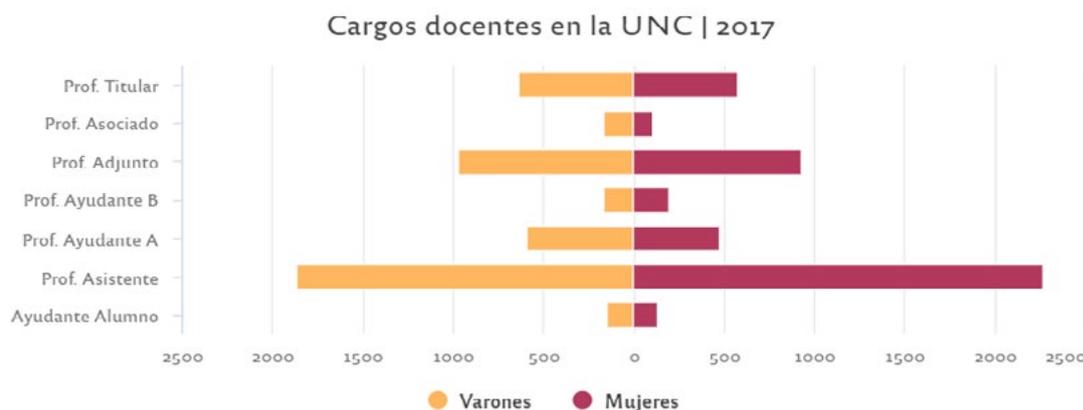
## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

**Políticas de igualdad:** El “Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” (Resolución Honorable Consejo Superior 1011/15) tiene como objetivo central la promoción en la comunidad universitaria de un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual. La iniciativa está destinada a toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, no docentes, personas que presten servicios en los ámbitos de la UNC).

**Programa de género UNC:** El Programa depende de la Secretaría de Extensión y Vinculación Universitaria de la UNC, se creó en el 2007, como resultado de la construcción colectiva de docentes e investigadores de diferentes unidades académicas, con trayectoria en el campo de disciplinas como los estudios de género, las sexualidades y los feminismos.

**Procedimiento para casos y denuncias por violencia de género:** El Consejo Superior votó a favor del Plan de Acciones que prevé acciones concretas de intervención institucional ante distintas formas de violencia contra las mujeres, ya sean docentes, no docentes, estudiantes, investigadoras o personas que eventualmente prestan servicios en la UNC.

## DISTRIBUCIÓN DE CARGOS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNC



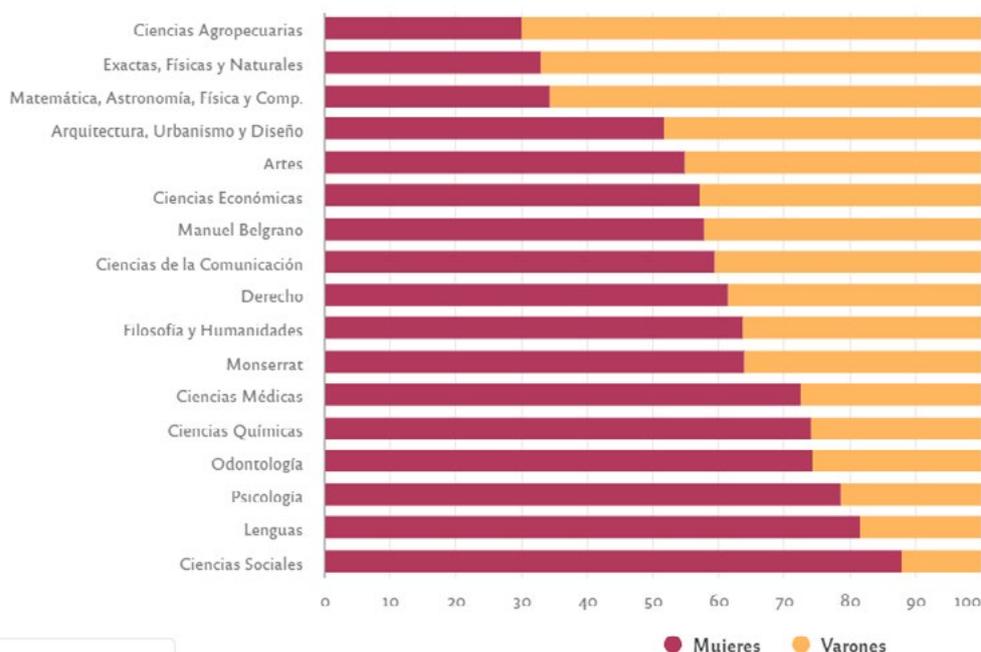
En el gráfico no se incluyen a los Profesores Eméritos (2 mujeres y 11 varones), ni a los Consultos (1 mujer y 3 varones). Datos oficiales de la UNC. 2017

En la UNC las mujeres tienen mayor ocupación en todos los claustros: docentes, no docentes, estudiantes y egresados. Además, obtienen mejores notas y finalizan la carrera en menos tiempo. Esta mayoría numérica y el mejor desempeño académico no se traducen, sin embargo, en la obtención de cargos de más jerarquía, ejercidos mayormente por varones.

La evolución histórica de la matrícula femenina muestra un lento pero sostenido avance de la mujer en las aulas universitarias, que se intensifica en la década del 60, y especialmente en los 70, cuando las universidades argentinas multiplican su matrícula estudiantil, y las mujeres ingresan masivamente.

La UNC sigue manteniendo una división sociosexual del saber, tanto en el campo de la educación como en el del trabajo universitario, y marcan la “persistencia de ‘territorios masculinos’ y ‘territorios femeninos’” dentro de la institución.

Estudiantes por unidad académica | 2016



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

En la UNR existen diversos espacios con larga trayectoria en el trabajo sobre cuestiones de género. El Programa Género y Universidad (PGU) dependiente del Vicerrectorado, el Programa Universitario de Diversidad Sexual (PUDS) del Centro de Estudios Interdisciplinarios, el Programa de Género de la Facultad de Derecho, el Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género y el Centro de Investigaciones y Estudios del trabajo, ambos enmarcados en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y el Centro Interdisciplinario de las Mujeres de la Facultad de Humanidades y Artes. También debe señalarse la implementación

**Programa de Género y Universidad (PGU):** Es un programa universitario de gestión que busca vincular y dinamizar aquellas iniciativas relacionadas al género que se desarrollan en las distintas Unidades Académicas de la UNR. Con una visión integral se aspira a potenciar el trabajo realizado ya sea desde la docencia, la investigación o el trabajo en campo a través de la extensión.

**Protocolo:** La UNR implementa diferentes procedimientos para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y discriminación basada en el género que intentan dar respuesta a una problemática urgente como es la violencia de género, expresión máxima de la opresión que sufren las mujeres.

**Indicadores de género:** En la UNR, la perspectiva de género en las estadísticas se comenzó a incorporar a partir de la implementación -en el período 2012-2014- del Proyecto Equality “Fortalecimiento del liderazgo femenino en las IES y la sociedad”, financiado por el Programa ALFA III de la Comisión Europea. Dicho proyecto fue ejecutado y gestionado en la institución por el PGU. Se pusieron en marcha una serie de

medidas específicas, entre las cuales se incluyó la creación de un sistema de información con datos sensibles al género (GRIS, por sus siglas en inglés) que permite recopilar datos sobre la representación de las mujeres en los niveles académicos y puestos de toma de decisión en las instituciones socias.

**Docencia:** En este apartado se presentan las Acciones Positivas que tienen marco en asignaturas o trayectos de formación curriculares de las carreras de grado y de posgrado que se dictan en la UNR. La universidad a través del proceso “enseñanza-aprendizaje” se ubica como agente de transformación con un rol central a la hora de generar cambios en patrones culturales, estereotipos y prácticas donde subyacen y se reproducen las desigualdades.

**Acciones Positivas:** Si bien la UNR no cuenta con una estrategia institucional unificada, si pone en juego desde sus diferentes funciones una serie de mecanismos a favor de la igualdad de oportunidades, que se denominan acciones positivas y que, no están integrados a un programa integral previamente diseñado sino que son autogestionados en las distintas unidades académicas

**Programa “Escuelas Populares de Formación en Género”:** Serie de encuentros conformados por una coordinador/a y facilitadore/as que provienen de la docencia universitaria, estudiantes universitarios y organizaciones sociales de la ciudad de Rosario. En cada encuentro, se cuenta con la participación de invitada/os especiales, referentes del activismo político y social. Al finalizar cada encuentro, se expondrán las conclusiones de la jornada de trabajo y se elaborará una propuesta común de articulación entre las organizaciones presentes y los invitado/as de cada jornada. Las escuelas populares de formación en género contribuyen al empoderamiento de las personas y a la resignificación “del ser protagonistas activas de sus comunidades”.

**Plan de Igualdad:** Instrumento útil e integral para la disminución de la brecha de género, por las fortalezas propias de la UNR que viabilizan su implementación y permite coordinar a los actores y al conjunto de acciones ya existentes y planificar y llevar adelante otras nuevas estrategias de intervención. El abordaje integral del Plan de Igualdad, al diseñar e implementar estrategias de igualdad de oportunidades, de acción positiva y de transversalidad, da lugar a que la UNR se consolide como una Institución más igualitaria.

## UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

**Voluntariado de Género:** Es un programa orientado a la difusión de los derechos de las mujeres en los barrios que depende de la extensión universitaria y bienestar estudiantil CBC–UBA. Se apunta a generar instancias de concientización, formación y reflexión tanto para estudiantes de la UBA como para la comunidad, focalizando especialmente en las mujeres.

**Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales:** tiene como objetivo propiciar una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la promoción de derechos. Para ello se propone construir un espacio de referencia

en el ámbito de la Facultad para la erradicación de la violencia y la discriminación por género y/u orientación sexual; promover la inclusión de perspectivas de género en las carreras de grado, posgrados, cursos de formación y actividades de extensión; fomentar la celebración de convenios de intercambio, formación y transferencia en la materia con sindicatos, organizaciones sociales y agencias estatales; potenciar el trabajo de cooperación con otras Facultades de la UBA y Universidades Públicas en el desarrollo de políticas de género; incidir en los debates públicos en materia de géneros y sexualidades desde un enfoque de derechos.

**Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género:** En julio de 1992 se creó el Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer (AIEM) con el objeto de formar un espacio académico que reuniera a actores/as de las diferentes carreras de la Facultad que estuvieran desarrollando trabajos de investigación sobre la mujer.

El 24 de junio de 1997 por Resolución del Consejo Directivo, se creó el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género.

El IIEGE cuenta desde el 28 de agosto de 2012 y por resolución 4243/12 del CD con una masa crítica de especialistas para sostener un proyecto institucional acorde a un Doctorado de la UBA con mención en Estudios de Género.

La labor de investigación se desarrolla en el seno de Programas y Proyectos de Investigación y de Grupos de trabajo. Donde organizan jornadas y congresos nacionales e internacionales sobre diferentes temáticas, conferencias de especialistas invitados, ciclos de discusión de tesis, simposios de modalidad interna o abierta para el examen crítico de trabajos de investigación.

El IIEGE mantiene relaciones institucionales con los centros, áreas e institutos del país, dedicados a este campo de estudios así como también con centros análogos de América Latina y de Europa

Ha creado redes de intercambio y actualmente forma parte del Núcleo de Comité de Género de la Asociación Universidades Grupo Montevideo AUGM, del que ha sido centro fundador.

**Programa de IG en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA:** GenEx, busca sensibilizar y concientizar a la comunidad de Exactas acerca de la violencia y discriminación de género. Persigue visibilizar y desnaturalizar estas actitudes promoviendo el reconocimiento efectivo de la perspectiva de género.

**Programa por la IG de la Facultad de Ingeniería de la UBA:** Creado con el fin de promover IG y oportunidades en la Facultad de Ingeniería. Se busca sensibilizar y concientizar acerca de la violencia y discriminación de género a través de diferentes propuestas que se discuten y elaboran por la comisión creada para dicho fin.

La Comisión de prevención ante situaciones de violencia de género está compuesta por representantes de los departamentos de la FIUBA, representantes de APUBA, del Centro de Estudiantes de Ingeniería y de los gremios docentes.

Parte de las tareas a desarrollar por el programa son: Realizar campañas de prevención y concientización con el fin de sensibilizar y alertar en torno a la naturalización

de situaciones de discriminación, maltrato, hostigamiento y acoso ejercido por cuestiones de género u orientación sexual.

Articular las acciones que surjan de la implementación del Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. Establecer redes interinstitucionales que permitan fortalecer el funcionamiento del programa. Actualmente la comisión de prevención se encuentra elaborando estadísticas y generando herramientas para conocer cuál es la realidad de la FIUBA respecto a temáticas de género.

**Protocolo Contra la Violencia de Género en Sociales:** La Facultad de Ciencias Sociales de la UBA puso en marcha la implementación del Protocolo contra la violencia de género que se aprobó en diciembre de 2015. Luego de su aprobación hicieron un llamado de solidaridad para que todos los actores de la comunidad que comprometieran con el mismo y de esta manera lograr su verdadero funcionamiento.

**Programa género y derecho:** Dicho Programa se constituyó en la Facultad de Derecho de la UBA y tiene como principal misión contribuir a la transversalización del enfoque de género en la Facultad de Derecho. La Facultad de Derecho incorpora este enfoque para contribuir con diferentes acciones a la reflexión sobre los desafíos que una mirada de género plantea a las instituciones académicas, a sus docentes, estudiantes, personal administrativo y no docente y autoridades a la hora de diseñar políticas universitarias que promuevan la igualdad, la no discriminación y la no violencia.

**Postgrado de actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades en la facultad de ciencias sociales:** Como parte de los cambios culturales operados en la trama intersubjetiva y soecita más amplia, así como de las transformaciones normativas en materia de derechos y ejercicio ciudadano que se vienen produciendo en nuestro país en los últimos años, tanto desde la perspectiva de la comunicación audiovisual, como de la de las relaciones e identidades de género y diversidad sexual, la discusión sobre los entrecruzamientos del campo de los estudios de comunicación y cultura con el de los estudios feministas, de género y de las sexualidades se ha tornado central.

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

**Secretaría de género de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la UNLP:** pionera en el ámbito universitario, es un espacio que continúa con la fuerte tradición de la unidad académica en materia de estudios comunicacionales sobre diferentes problemáticas de género. Entre sus objetivos, se encuentra el de dar cuenta de las transformaciones político sociales en materia de igualdad de oportunidades, de equidad y a su vez de avances en el conocimiento de las relaciones interpersonales que permean los diferentes espacios y que condicionan el acceso a derechos y el desarrollo de trayectorias particulares que permiten describir mapas de situaciones en colectivos y comunidades.

La estructura de la Secretaría está conformada por cuatro áreas: relaciones y articulación con carreras de grado y de posgrado; vinculación interinstitucional; relacio-

nes con la comunidad y trabajo territorial; fomento a la investigación; y comprende además un Espacio de Intervención en Violencia de Género y otro de Salud Sexual Integral.

**Centro interdisciplinario de investigaciones de género de la Facultad de Humanidades y ciencias de la educación:** Es un centro de investigación enfocado especialmente a cuestiones de género. El cual nació en el año 2006. Las investigaciones vigentes son: Biopolíticas y violencias: aportes para una filosofía del cuerpo; La formación docente en Letras desde un abordaje de género: ¿una deuda pendiente?; Modernización en clave de género (Argentina, 1880-1970); Memoria de migración, experiencia bélica y exilio. España y Argentina: representaciones literarias de y sobre mujeres en contextos de guerra, dictadura y destierro durante el siglo XX; Identidad de género y cuerpo. Autopercepciones y performances transgénero en ámbitos de producción artística.

**Protocolo de Actuación ante situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género:** El protocolo fue elaborado en 2017 por la prosecretaría de Derechos Humanos. La finalidad del protocolo es garantizar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. Otro de los principios que sustentó la creación de este Protocolo es la idea de generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer las acciones correspondientes.

El Protocolo establece que las personas afectadas por conductas de violencia física, psíquica y sexual tendrán la posibilidad de denunciar esta situación en cada una de las distintas unidades académicas o dependencias, o ante el Programa Contra la Violencia de Género de la UNLP. El Protocolo pone a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que requieren para reparar los daños sufridos.

El propósito es producir condiciones que contribuyan a visibilizar y desnaturalizar la violencia de género como un problema social que afecta derechos humanos fundamentales, a fin de promover el reconocimiento efectivo de la perspectiva de género como dimensión transversal de las políticas y prácticas institucionales en la UNLP.

**Capacitación obligatoria en género para autoridades de la UNLP:** El 7 de mayo de 2019, en la última sesión del Consejo Superior, la UNLP adhirió a la **Ley Micaela, (N° 27499)**, la cual lleva el nombre de Micaela García, en reconocimiento por su lucha militante por los derechos de las mujeres, víctima de un brutal femicidio en Gualeguay. La ley establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en la República Argentina; para nuestra institución la misma tiene un alcance a las autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes.

El primer ciclo de capacitaciones ya se encuentra programado, es una producción colectiva elaborada por los equipos de las Direcciones de Políticas Feministas y de Género y Diversidad dependientes de la Prosecretaría de Derechos Humanos de la UNLP, junto a docentes-investigadoras de Unidades Académicas que desarrollan espacios sistemáticos de formación en género en nuestra Universidad. Dicho ciclo con-

tiene una estrategia de formación introductoria para autoridades y equipos de gestión de la Presidencia y de las Unidades Académicas.

**Programa Interdisciplinario de Contención Universitaria:** Este espacio interdisciplinario, propuesto desde la Secretaría Académica de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la UNLP, tiene como principal objetivo generar un espacio interdisciplinario que articule y coordine los recursos humanos e institucionales de la UNLP, para responder ante aquellas problemáticas emergentes que se presentan en la cotidianeidad de dicha unidad académica. Dichas problemáticas de un grado de complejidad que trasciende a las que habitualmente irrumpen la cotidianeidad universitaria.

**Programas de actualización curricular en cuestiones de género:** La Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades se propone contribuir con elementos formativos tendientes a iniciar en la investigación sistemática y metodológicamente rigurosa en cuestiones vinculadas a la problemática de los géneros y las sexualidades con el objetivo de sensibilizar, visibilizar y evitar modos explícitos y encubiertos de discriminación —incluida su potenciación por cuestiones de etno-raza y de clase—. En este sentido, la propuesta tiene la firme intención de contribuir a revertir el proceso de reproducción sesgada de los roles de sexo-género y la discriminación de las diversidades.

**Cursos de capacitación y actualización para docentes: Géneros, sexualidades y representaciones culturales. Perspectivas sexo-disidentes en la enseñanza:** Se desarrollarán en el presente curso formas de abordaje de las representaciones de géneros y sexualidades en la enseñanza, de forma tal que problemas y cuestiones vinculadas al género y las sexualidades y su impacto sociocultural, tanto en los docentes como en los alumnos, se puedan trabajar en el aula como espacio donde se pueden problematizar contenidos, principalmente en referencia a consideraciones complejas de abordar como la violencia de género, los roles de género, la diversidad afectivo-sexual, el colectivo LGBTIQ (lésbico-gay-bisexual-trans-intersexual-queer), la identidad de género autopercibida, etc. Se brindarán herramientas y técnicas de trabajo vinculadas a los discursos sociales referidos al género y las sexualidades, y a su abordaje específico en la enseñanza.

## / UNIVERSIDAD EXTRANJERA

### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

La UPV responde a las demandas sociales a través del desarrollo de un paradigma de calidad y excelencia en la docencia e investigación que la posicionan en los principales rankings y evaluaciones, tanto nacionales como internacionales.

La actividad de la UPV facilita la transferencia de la ciencia y la técnica desde la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) mediante la integración de los principios éticos en su desempeño, la formación integral del alumnado y el sostenimiento de su compromiso social. En este sentido la UPV integra la RST según las metas señaladas

en los ODS: **4- Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.** Educación Superior de calidad. Asegurar los conocimientos prácticos y técnicos para la IG.

**5- Igualdad de género:** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la IG y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

**16-Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas:** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del DS.

**17- Revitalizar la Alianza Mundial para el DS:** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

La Unidad de Igualdad UPV, entre otras funciones y competencias, realiza los informes de estudio diagnóstico sobre los avances en términos de igualdad de la comunidad universitaria, efectúa el análisis del plan de Igualdad UPV, facilita el soporte técnico y asesoramiento a las consultas en materia de igualdad remitidas por servicios y miembros de la comunidad universitaria, coordina la atención a las situaciones de violencia de género y aquellas vinculadas a acoso basado en el sexo, orientación e identidad de género, resuelve las solicitudes de cambio de nombre según la identidad y/o expresión de género sentida, y desarrolla las actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a la comunidad universitaria.

La transversalidad de la perspectiva de género es el eje de las actividades y funciones de la Unidad que, del mismo modo, contempla el ODS 5, IG, de la Agenda 2030. Este compromiso está presente en el Plan Estratégico UPV 2020 en el proyecto que incorpora el conocimiento sobre los retos sociales y la aportación de soluciones a los mismos mediante el servicio a la sociedad.

**Políticas de igualdad:** la UPV ha generado un Plan de Igualdad 2017-2020, que es el principal instrumento en el desarrollo de las políticas de IG. El Plan establece siete ejes divididos en acciones: 1. Reputación corporativa en Igualdad. 2. Comunicación, imagen y lenguaje institucional. 3. RS en materia de Igualdad. 4. Políticas de Igualdad en investigación, innovación y transferencia. 5. Participación y desarrollo profesional. 6. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por identidad y/o expresión de género. 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Revista Ciencia, Técnica y Mainstreaming social (CITECMA):** Desde 2017 se edita la revista CITECMA, que acoge trabajos científicos, en castellano o inglés, de carácter empírico, epistemológico o teórico que contribuyan a la reflexión y debate en el abordaje de los principales retos para lograr la transformación social que lleve a la sostenibilidad de nuestra sociedad desde la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Actividades formativas:** La Unidad de Igualdad, como función y competencia propia, oferta cursos de formación incorporados a la programación de la Escuela de Doctorado, Centro de Cooperación al Desarrollo (CCD) y de la Unidad de Formación del personal de administración y servicios y del personal de investigación (UFASU).

**Campañas de sensibilización:** Las campañas de sensibilización diseñadas por la Unidad de Igualdad tienen un sentido de aprendizaje ubicuo aportado por el contenido de reflexión e información documentada en torno a efemérides conmemorativas o aspectos de interés para el desarrollo de las políticas de igualdad.

**Participación en grupos de trabajo:** La Unidad es miembro del Consejo Municipal de Mujeres e Igualdad del Ayuntamiento de Valencia (capital sede del Rectorado de la UPV), del Grupo de Trabajo Igualdad de Género de la Xarxa Vives d'Universitats (Red Vives de Universidades), de la Red de Unidades de Igualdad y de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), y de la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) en la subcomisión Políticas de Género de CRUE-Sostenibilidad.

## CONSIDERACIONES FINALES

En general, la creación de centros y programas en estudios de la mujer y de género dentro de las universidades ha posibilitado el reconocimiento institucional de la importancia del análisis de las relaciones entre las mujeres y los hombres, dando lugar a la deconstrucción y reconstrucción de categorías que históricamente promovían la parcialidad en la producción y difusión del conocimiento.

Es posible afirmar a partir del avance logrado en la primera etapa de la investigación que la puesta en práctica de una perspectiva de género en las IES no puede quedarse en el ámbito de la retórica, sino en una serie de expresiones y acciones concretas que permitan evaluar si dicha perspectiva se ha incorporado institucionalmente al mundo universitario.

Las instituciones universitarias y académicas deben asumir un rol protagónico junto a organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general, para impulsar la transversalización del género en las IES y en la sociedad en su conjunto. Las IES pueden y deben asumir posiciones activas en cuestiones de género con el apoyo y el impulso del ámbito académico, promoviendo políticas universitarias con perspectiva de género, creando organismos en las diferentes instancias administrativas y académicas que se encarguen de trabajar el enfoque de género a todos los niveles, articulando programas específicos de formación, capacitación, y abriendo la posibilidad de discutir y enfrentar los obstáculos del trabajo igualitario de género en el mundo universitario, empresarial, y en la sociedad en general.

Las IES deben comprometerse a crear nuevos espacios, relaciones, identidades y movimientos sociales que permitan abordar el compromiso social y la promoción de los ODS, estableciendo vínculos más estrechos con la sociedad toda, y combinando con otros organismos e individuos que estén comprometidos a abarcar temas más amplios

que mejoren la vida en términos globales de la sociedad promoviendo la IG y fundamentalmente el DS de las naciones.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- ANDERSON, K. L. (2005). Theorizing gender in intimate partner violence research.
- BANCO MUNDIAL (2001). Hacia la integración de sexos en el desarrollo económico mediante la igualdad de derechos, recursos y participación. Banco Mundial & Ediciones MundiPrensa.
- BOYER, E. (1997). Una propuesta para la educación superior del futuro. UAMAzcapotzalco/ FCE, México.
- BUQUET CORLETO, A. (enero de 2011). <http://www.scielo.org.mx>.
- CORREA OLARTE, M. (2005). La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política, Bogotá, TM Editores/UNESCO-IESALC/ Universidad La Gran Colombia.
- DIDRIKSSON, Axel (2012). “La nueva agenda de transformación de la educación superior en América Latina” en Perfiles educativos, volumen 34, N°138, septiembre. México.
- DOSSIER. “Género y universidad” de La Aljaba. Revista de Estudios de la Mujer. Segunda época, vol. VII, Universidad Nacional de Luján, Buenos Aires, 2002, pp. 105-186.
- FOLGUERA, P. (2010). “La equidad de género en el marco internacional y europeo”, en Mujeres, Globalización y Derechos Humanos, Ed. Maquieira, V., Ediciones Cátedra, Valencia, 2010, 97-146.
- HEIDE, I. (2000). ABC of Women Workers’s rights and Gender Equality. Geneva: International Labour Office.
- KIGOUR, M. (2007). “The UN Global Compact and substantive equality for Women: revealing a ‘well hidden’ mandate”, Third World Quarterly, 28(4), 751-773.
- MOORE, H. L. (1988). Feminism and Anthropology. Polity Press, Oxford.
- OIT (2014). Tendencias del Empleo de las Mujeres. Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/>.
- PAPADÓPULOS, J y R. Radakovich (2006), “Educación superior y género en América Latina y el Caribe”, en Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior, Caracas, UNESCO-IESALC, pp. 117-128.
- Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/70/L.1)] 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

SRILATHA, B. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. Poder y empoderamiento de las mujeres. TM Editores, Bogotá.

THOMPSON, L. J. (2008). Gender equity and corporate social responsibility in a post feminist era. *Business Ethics: A European Review*, 17(1), 87-106.

Universidad de Chile. (07 de marzo de 2013). <http://www.uchile.cl>.

Universidad de Murcia. (2016). <https://www.um.es>.

VARELA, M. y Velazquez Sanchez, L. (2005). Liderazgo en la Labor Docente. Editorial: EDITORIAL MAD.

VELASCO, E.; Aldamiz-echevarría, C, Alonso, M, Fernández de Bobadilla, S, Intxaurburu, G, Larrieta, I. La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género. 2015. Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

VELÁZQUEZ, L. M. (2008). Desarrollo profesional de la mujer y políticas de conciliación. Caso APA [tesis inédita]. Bilbao, Universidad de Deusto.



# CONSTRUYENDO CON SUSTENTABILIDAD “ECOLADRILLOS”

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

## RESUMEN

El compromiso con el desarrollo de la comunidad es uno de los principios rectores de las acciones que la SI realiza a través del CRS de la UNVM, Argentina. Siguiendo la filosofía del CRS, la UNVM se ha convertido en representante y coordinadora en Argentina del OR-SALC-IESALC-UNESCO haciendo eco de los ODS.

El presente trabajo expone acciones que se encuentra ejecutando el CRS enmarcados en un programa financiado por el Ministerio de Educación de la República Argentina denominado *Universidad Socialmente Comprometida*. El proyecto presentado por la UNVM que resultó beneficiado se denomina “*Compromiso Social*

*UNVM*”, teniendo por objetivo principal Generar estrategias institucionales que consoliden la RS de la Universidad, en la ejecución de acciones orientadas a la curricularización de las PSE, que respeten y promuevan los ODS.

Para generar verdaderas actividades de Aprendizaje-Servicio, hay que fortalecer y diseñar articulaciones entre las actividades que se desarrollan en la comunidad y los contenidos que se aprenden en el aula. Una de las acciones del proyecto es la elaboración de Ecoladrillos, basados en la construcción de ladrillos ecológicos con la metodología de aprendizaje en servicio.

## INTRODUCCIÓN

El proyecto que lleva adelante el CRS se denomina “Compromiso Social UNVM”, el mismo tiene por objetivo general “Generar estrategias institucionales que consoliden la RSU en la ejecución de acciones orientadas a la curricularización de las PSE, que respeten los ODS. Los objetivos específicos del proyecto son los siguientes: Afianzar la RS de la comunidad educativa y del entorno, con los ODS, a través de acciones de capacitación y de intervención. Promover los cambios institucionales y curriculares necesarios para integrar las Prácticas Socio-Educativas (en adelante, PSE). Comprometer formalmente a las instituciones participantes y demás interesadas, en apoyar a la universidad en el desarrollo de las PSE de sus alumnos. Planificar participativamente con la comunidad educativa y las instituciones comprometidas a nivel local acciones que permitan lograr avance en la aplicación de los ODS.

Las PSE son un ejemplo concreto de cambio en la forma de aprender y enseñar. Además, favorecen la construcción colectiva del conocimiento entre docentes, graduados, personal de apoyo, investigadores y estudiantes, en encuentro y diálogo con los sabe-

res populares. Con las PSE se busca que los estudiantes se formen como ciudadanos con responsabilidad y conciencia social contribuyendo, en ese marco de experiencia de aprendizaje, a mejorar las condiciones de existencia de la comunidad.

## MARCO TEÓRICO

### PRESENTACIÓN DEL CRS PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE SI – UNVM

El CRS es un programa que depende de la SI de la UNVM, aborda desde su trabajo en forma mancomunada con otras organizaciones de la sociedad civil regional, nacional e internacional, diferentes cuestiones vinculadas al Desarrollo Humano, Cuidado y Preservación del Ambiente, RSE, RSU.

Desde la creación del CRS, por Resolución Rectoral N° 647/12, este programa promueve la generación de espacios de reflexión sobre, los dilemas éticos y la importancia que recobra la RS en la construcción de una sociedad más incluyente y sostenible. De este modo, se constituye un espacio donde la UNVM, propone trabajar en pos de formar una nueva conciencia, tanto en plano individual como colectivo.

La misión del CRS es: “Trabajar juntos a la comunidad local, nacional e internacional en instalar una nueva manera de pensar el hacer cotidiano donde prevalezcan los aspectos éticos y humanos. Formando, investigando, difundiendo información relacionada, participando en redes, analizando el impacto que nuestras actividades tengan en el futuro en la sociedad, propendiendo a generar DS”.

El programa define como visión: “Ser el referente a nivel regional en investigación, desarrollo, generación de conocimiento y formación sobre RS, Ética y DS a escala individual y organizacional”.

En razón a su visión y misión, este espacio posee como objetivo central el contribuir a generar conciencia en la población sobre los dilemas éticos y la RS que le cabe a cada actor de la sociedad, de manera individual, organizacional y cómo esto determina el DS de la región.

Siguiendo la filosofía del CRS, la UNVM recientemente se ha convertido en representante y coordinadora en Argentina del ORSALC-IESALC-UNESCO haciendo eco de los ODS.

Los ODS son frutos del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración de 17 ODS y 169 metas. Los Estados Miembros han convenido en tratar de alcanzarlos para el año 2030.

Los ODS y las metas estimulan diferentes acciones, entre ellas, poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y dimensiones, velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad en un medio ambiente saludable. Se propone también proteger el planeta contra la degradación, incluso mediante el consumo y la producción sostenibles, la gestión de sus recursos naturales y medidas

urgentes para hacer frente al cambio climático, de manera que pueda satisfacer las necesidades de las generaciones presentes y futuras.

A su vez, los ODS promueven sociedades pacíficas, justas e inclusivas que estén libres del temor y la violencia. Se contempla la implementación de la Agenda 2030 mediante una Alianza Mundial para el DS revitalizada, que se base en un espíritu de mayor solidaridad mundial que se centre particularmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables, con la colaboración de todos los países, todas las partes interesadas y todas las personas.

La presente propuesta en función a lo expuesto desde el CRS para el DS se promueven acciones que contribuyan al cumplimiento de los ODS a través de alianzas a nivel local y regional promoviendo la participación de instituciones educativas, empresas, gobierno local y organizaciones civiles.

## **IMPORTANCIA DE LAS PSE**

Se considera que las PSE, son verdaderas actividades de Aprendizaje- Servicio, donde estarán presentes dos intencionalidades, por un lado, la intencionalidad pedagógica, que propone la mejora del aprendizaje y por otro lado la intencionalidad solidaria que busca dar una respuesta participativa a una necesidad social a nivel territorial. Estas experiencias ofrecerán simultáneamente una alta calidad de servicio y un alto grado de integración con los aprendizajes formales contribuyendo a la excelencia académica.

Para generar verdaderas actividades de Aprendizaje-Servicio, hay que fortalecer y diseñar articulaciones entre las actividades que se desarrollan en la comunidad y los contenidos que se aprenden en el aula. Una de las acciones del proyecto denominado “Compromiso Social UNVM”, es una PSE basada en la elaboración de Ecoladrillos. Consiste en la construcción de ladrillos ecológicos. La acción tiene como finalidad por medio de la vinculación con instituciones educativas de la ciudad de Villa María, promover la concientización y la capacitación para la elaboración y utilización de Ecoladrillos como alternativa de construcción sustentable.

## **FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

Si pensamos en el consumo actual, la mayoría de los productos que se compran son desechables y se componen principalmente de plástico y sus derivados. Estos son arrojados en vertederos y en océanos causando daños ambientales irreparables, como la contaminación del agua, del suelo fértil y la intoxicación de animales que son atraídos por sus texturas y colores.

Según cifras del Fondo Mundial para la Naturaleza cada año se producen 10 mil millones de toneladas de basura, de las cuales 6 millones de toneladas terminan en el mar. En esa misma línea, una botella plástica se demora cerca de 700 años en descompo-

nerse y lo mismo sucede con el lento proceso de degradación de las bolsas plásticas. Sólo un pequeño porcentaje logra ser reciclado.

Teniendo en cuenta esas alarmantes cifras, existe un método para darle una segunda vida a ese tipo de basura. Se trata de una forma de construcción sustentable cuyo material principal son los ecoladrillos y que emula un ladrillo convencional.

Consisten en botellas de plástico limpias, desechables, transparentes, sin etiqueta y con tapa que se rellenan a presión con residuos difícilmente reciclables, limpios y secos. El objetivo es generar material de construcción de bajo costo con el fin de disminuir los desechos contaminantes y el volumen de basura que llega a los vertederos.

Esta técnica surgió como una necesidad en Centro América al ser un material de construcción económico y que a la vez contribuye al medio ambiente. En países como Argentina, Guatemala, Colombia, Uruguay, Honduras y Chile se ha popularizado a través de iniciativas principalmente ciudadanas.

Es importante destacar que la elaboración y utilización de los eco-ladrillo, generan diferentes ventajas, entre ellas, reduce contaminación del medio ambiente; es una tecnología de reciclaje sencilla, fácil y realizable alrededor del mundo entero; es higiénico por quedar sellada por su tapa; es fácil de almacenar y transportar; es una tecnología de reciclaje que hace uso de la energía humana renovable; utiliza todos los desechos plásticos limpios sin distinción; ahorra el transporte de la basura; destina metros cúbicos de plásticos a la construcción evitando que terminen en los rellenos sanitarios; ahorra la compra y el transporte de materiales de construcción convencional y es un material totalmente aislante.

## VINCULACIÓN DEL PROYECTO CON LOS ODS

La propuesta apunta a la contribución del cumplimiento de los ODS, puntualmente con el ODS 13 “Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos”, el cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades. En un futuro se prevé que las consecuencias serán peores. Los patrones climáticos están cambiando, los niveles del mar están aumentando, los eventos climáticos son cada vez más extremos y las emisiones del gas de efecto invernadero están ahora en los niveles más altos de la historia. En la actualidad, tenemos a nuestro alcance soluciones viables para que los países puedan tener una actividad económica más sostenible y más respetuosa con el medio ambiente. El cambio de actitudes se acelera a medida que más personas están recurriendo a la energía renovable y a otras soluciones para reducir las emisiones y aumentar los esfuerzos de adaptación. También se incorpora el ODS 14 “Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el DS”, favoreciendo a la meta de prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.

Es importante remarcar que la modalidad de vinculación propuesta en el proyecto “Construyendo con Sostenibilidad” Ecoladrillos fomenta el cumplimiento del ODS 17 “Revitalizar la alianza mundial para el DS”, dado que un programa exitoso de DS requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Estas alianzas inclusivas construidas sobre principios y valores con una visión y metas compartidas, colocan a la gente y al planeta en el centro, siendo muy necesarias a nivel global, regional, nacional y local. El proyecto pretende la conformación de una alianza entre Instituciones Educativas, Empresas, Organizaciones Civiles y el Gobierno Local de Villa María para potenciar las acciones conjuntas y los resultados del proyecto a través de las contribuciones mutuas a nivel institucional.

## **METODOLOGÍA**

A partir de un estudio del Territorio Local en el cual se inserta la UNVM y de acuerdo a la información recolectada por áreas temáticas, se seleccionan desde los espacios curriculares los temas de interés para las diferentes PSE, debido a que la Universidad necesita construir conocimientos que orienten sus acciones futuras. En ese sentido, son los problemas del territorio los que constituyen parte de la situación inicial a partir de la cual se diseña el plan de actividades.

Las acciones se desarrollan a partir de alianzas a nivel local, promoviendo la participación de instituciones educativas de diferentes niveles, universidad con la incorporación de PSE desde el espacio de RSO, empresas, gobierno local y organizaciones civiles. El proyecto se llevará adelante con la participación de alumnos de la asignatura de RSO que han trabajado en las temáticas implementadas en el proyecto con el acompañamiento de los docentes.

## **CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO COMO PARTE DEL PROYECTO MARCO: “COMPROMISO SOCIAL UNVM”**

### **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir desde el CRS al cumplimiento de los ODS, por medio de la vinculación con instituciones educativas de la ciudad aplicando PSE para promover la concientización como la capacitación para la elaboración y utilización de ecoladrillos como alternativa de construcción sustentable.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Vincular al CRS, alumnos del espacio curricular RSO e Instituciones Educativas de la Ciudad para concientizar sobre los beneficios del uso de ecoladrillos.
- Desarrollar capacidades a través de PSE de alumnos del espacio RSO de la UNVM en las comunidades educativas de nivel primario y secundario

(alumnos, docentes, personal administrativo), para poder realizar el proceso de elaboración de los ecoladrillos en las propias instituciones y elaborar construcciones a partir de su utilización.

- Convocar a Empresas de la Ciudad de Villa María a realizar donaciones de desechos no orgánicos para utilizarlos en la elaboración de los ecoladrillos.
- Construir un Ecobanco en la plaza de la Interculturalidad de la UNVM utilizando ecoladrillos.
- Promover la construcción de Ecobancos y Ecomesas en Instituciones de Educativas como en lugares públicos de recreación de la Ciudad de Villa María.

## ACTIVIDADES PROGRAMADAS

- Diseñar una campaña de concientización en Instituciones Educativas y en la comunidad de Villa María para explicar y difundir los beneficios del uso de ecoladrillos.
- Organizar una jornada de capacitación en las comunidades educativas participantes del proyecto para capacitar a sus integrantes (alumnos, docentes, personal administrativo), sobre los procesos de elaboración de los ecoladrillos en las propias instituciones y construcciones a partir de su utilización.
- Visitar a Empresas de la Ciudad de Villa María con la finalidad de convocarlas a participar de proyecto por medio de la realización de donaciones de desechos no orgánicos para utilizarlos en la elaboración de los ecoladrillos.

## PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

**Institución Educativa a realizarse:** Escuela Secundaria El Caminante de la Ciudad de Villa María

**Asistente:** Alumnos de 3 año de nivel medio y docentes de nivel medio.

**Formadores:** persona capacitada específicamente en la elaboración de Ecoladrillos, miembros de CRS de la UNVM, docentes de la Asignatura RS de la UNVM y alumnos que han cursado y aprobado la asignatura, que han presentado como propuesta de trabajo final proyectos vinculados a la construcción sustentable.

## OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN

Promover la concientización sobre los ODS y capacitar a los alumnos para que puedan elaborar los ecoladrillos como alternativa de construcción sustentable.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explicar qué son y cuáles son los ODS.
- Desarrollar capacidades en las comunidades educativas, alumnos de tercer año para poder realizar el proceso de elaboración de los ecoladrillos en la propia institución.
- Explicar los beneficios de la elaboración de los ecoladrillos.
- Explicar con qué ODS se vincula el proyecto de elaboración de ecoladrillos.
- Informar sobre los beneficios de la elaboración y utilización de ecoladrillos.

## CONCLUSIONES

Si bien, el proyecto se encuentra en proceso de ejecución, se considera que su aplicación contribuirá a producir efectos positivos, tanto en las instituciones que participan directamente como en la comunidad de Villa María. El proyecto de elaboración de los ecoladrillos tiene múltiples ventajas, contribuirá a reducir la contaminación del medio ambiente; su aplicación utiliza tecnología de reciclaje sencilla, fácil y realizable alrededor del mundo entero; es higiénico por quedar sellada por su tapa; es fácil de almacenar y transportar; es una tecnología de reciclaje que hace uso de la energía humana renovable; utiliza todos los desechos plásticos limpios sin distinción; ahorra el transporte de la basura; destina metros cúbicos de plásticos a la construcción evitando que terminen en los rellenos sanitarios; ahorra la compra y el transporte de materiales de construcción convencional y es un material totalmente aislante.

A su vez, la incorporación de PSE permite dar una respuesta participativa a necesidades sociales a nivel territorial. Estas experiencias ofrecerán simultáneamente una alta calidad de servicio y un alto grado de integración con los aprendizajes formales contribuyendo a la excelencia académica.

La propuesta de incluir prácticas socio-comunitarias al currículum en el contexto de formación se considera como innovadora al inscribirlas en el marco de concepciones más amplias referidas a la responsabilidad o compromiso social universitario. Supone cambios en el currículum, en las formas de aprender y enseñar, en la concepción acerca del conocimiento y en los modos de vinculación entre la universidad y la sociedad.

El CRS a través del proyecto pretende promover la RST en diferentes ámbitos sociales e institucionales. Específicamente se busca incentivar el uso racional de los recursos naturales en el entorno de la universidad, estimular la cultura socialmente responsable en los emprendimientos económicos, fomentar el desarrollo de la ética y

la responsabilidad en la formación académica, impulsar la formación de competencias socialmente responsables transversalizando esta perspectiva en las diferentes carreras de la universidad.

## BIBLIOGRAFÍA

Fernández Soto, S. (2001), “El proceso de elaboración de diagnósticos locales desde una perspectiva estratégica” En Escalada, M. (2001), El diagnóstico social. Proceso de conocimiento e intervención profesional. (110-123) Buenos Aires Editorial Espacio.

Lapalma, A. (2001), El escenario de la Intervención Comunitaria. En Revista de Psicología, Vol X, N° 2. Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/264/26410206.pdf>.

Tapia, M. N. (2008) “La propuesta pedagógica del aprendizaje y servicio”. En Antología 1997-2007, Seminario Internacionales “Aprendizaje y servicio solidario”. Programa Nacional Educación Solidaria. Ministerio de Educación. Argentina.

Tapia, M. N. (2000), El valor pedagógico de las experiencias solidarias. En Actas del 3er y 4to. Seminario Internacional “Escuela y Comunidad”. Buenos Aires. Argentina. 24 y 25 de agosto 1999/2000.

Vogliotti, A. y Macchiarola, V. (2003) “Teorías implícitas, innovación educativa y formación profesional docente”. Ponencia en Congreso Latinoamericano de Educación Superior. Universidad Nacional de San Luis. Argentina. Setiembre

<http://ecoladrillosparana.blogspot.com/p/que-son-los-ecoladrillos.html>

<https://www.nuevamujer.com/bienestar/2012/09/14/crea-un-ladrillo-ecologico-en-6-pasos.html>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

# SINERGIA Y SOSTENIBILIDAD: GENERACION DE REDES PARA PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL TERRITORIAL Y TRANSFORMADORA (EXPERIENCIA DE LA UNVM, ARGENTINA)

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA  
DRA. ÁLVAREZ, MARÍA FRANCI SUSSAN  
ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ  
LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

## RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo realizar un aporte técnico práctico sobre la actuación que desarrolla la UNVM incorporando la RST en sus procesos de formación y extensión en pos del DS ante los retos de la Agenda 2030.

El trabajo presenta una descripción detallada de las diferentes iniciativas y acciones que conforman un nuevo proyecto de la UNVM aprobado recientemente, cuya finalidad es la de conformar una Red de actores locales y regionales estratégicos, que compartan espacios de formación y co-construcción colectiva de saberes, en pos de lograr un diagnóstico participativo, que contemple la sostenibilidad del ambiente urbano rural de Villa María – Villa Nueva y la región.

Una de las oportunidades centrales que se pretende con el proyecto es dar continuidad a incipientes procesos de articulación, como son las

comisiones inter-profesionales donde participan los colegios o los proyectos de investigación y extensión entre docentes universitarios de la UNVM y equipos de gestión municipal como es el proyecto de Ordenanza sobre las actividades y usos de suelo del Periurbano local a cargo de docentes y autoridades del municipio local de Villa María.

Estos vínculos virtuosos entre la universidad a través de la SI, Desarrollo Local Regional, Ambiente y Planificación, Colegios profesionales con asiento local e injerencia en la temática y el Municipio con sus Secretarías de Gestión, Planificación, Ambiente y Saneamiento, serán estratégicos para pensar, reflexionar y compartir conocimientos sobre los problemas urbanos rurales.

## INTRODUCCIÓN

Por su condición humana y su desafío de corresponder a la sociedad, la UNVM ha promovido, en los últimos años, una labor fuertemente arraigada al desarrollo de iniciativas, programas, proyectos, actividades de formación, extensión, investigación y

vinculación que aseguran la formación humanística y profesional en el sentido de la filosofía socialmente responsable de la institución.

La UNVM como coordinadora y representante del **ORSALC-UNESCO-IESALC** sostiene que la responsabilidad colectiva propia de la RST requiere estimular a los actores arraigados para que estos cooperen en el desarrollo mediante acciones coordinadas.

Este tipo de acciones, además de convertirse en instrumento eficaz para la gestión sostenible del territorio, fragua un nuevo concepto de gobernanza que explotando las sinergias entre las organizaciones públicas, privadas y sociales permea hasta el mismo proceso de formulación de políticas públicas<sup>1</sup>.

El fundamento de la RST es el redescubrimiento de los valores compartidos por los agentes económicos, sociales e institucionales dentro de un territorio<sup>2</sup>. Es indiscutible que el Desarrollo local sostenible requiere tomar en cuenta, de manera simultánea y equilibrada, intereses sociales, económicos y ecológicos bajo enfoques participativos de planificación, gestión y política. En este sentido la planificación y el ordenamiento territorial aportan de manera significativa la operacionalización del DS o sustentable.

En base a lo expuesto, el objetivo del proyecto que se presenta es generar una Red de actores locales y regionales estratégicos, que compartan espacios de formación y co-construcción colectiva de saberes, en pos de lograr un diagnóstico participativo, que contemple la sostenibilidad del ambiente urbano rural de Villa María - Villa Nueva y la región.

Actualmente no existen espacios de articulación sistemáticos para la asistencia técnica, programados en función de las problemáticas principales de la ciudad y la región de Villa María y Villa Nueva, Córdoba, Argentina, que analicen y planteen una mirada crítica, integral e interdisciplinaria. La celeridad de la gestión local, en la toma de decisiones para dar respuesta a las innumerables competencias e incumbencias que se presentan en este ámbito, dejan en muchos casos, poco margen para la reflexión crítica, el monitoreo de las acciones y la evaluación de las mismas.

Los Colegios Profesionales dan respuesta parcial a las capacitaciones para la acción y no presentan articulaciones intercolegios que permitan abordajes transversales. En tanto que la academia y los proyectos de investigación - extensión de la UNVM, no interpretan con una mirada holística las demandas del medio en las que están inmersos, al no compartir espacios de trabajo colectivo y una construcción de lazos que sean estables en el tiempo.

---

<sup>1</sup> M. del Baldo & Demartini, 2012

<sup>2</sup> Azuero-Rodríguez, Melo, & García, 2011

## IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS QUE SE BUSCA RESOLVER LA GENERACIÓN DE LA RED

Existe en Villa María y Villa Nueva una desarticulación de actores e instituciones locales, que se encuentran preocupados y ocupados en las problemáticas del territorio urbano - rural y la temática ambiental. Desde la Licenciatura en Desarrollo Local Regional (IAPCS-UNVM) y la Licenciatura en Ambiente y Energías Renovables (IAP-CByA-UNVM) se vienen desarrollando en los últimos años, una serie de espacios curriculares y proyectos de extensión e investigación con fuerte vínculo con el territorio local. El acercamiento de actores de la esfera Estatal, a través de la Escuela de Gobierno del IAPCS-UNVM, como otras iniciativas desplegadas para Municipios y Comunas de la Región, dan cuenta de la necesidad de articular acciones para enfrentar problemáticas de complejidad. Los Colegios Profesionales (Arquitectos, Ingenieros Civiles, Ing. Especialistas y Técnicos Constructores), no son ajenos a estas transformaciones y dinámicas del medio, requiriendo nuevas herramientas, perfeccionamientos y capacidades para actuar. El Municipio de Villa María no cuenta con una política explícita medioambiental, pero si cuenta con expresiones de “buenas intenciones”, aunque las mismas no detallan metas, ni establecen particularidades y evaluaciones.

**A continuación se resumen los principales programas que plantea la gestión municipal de Villa María en materia medio ambiental:**

- Fomentar el uso de medios de transporte no contaminantes, como las bicicletas que cuentan con una ruta segura a través de la Red de Bicisendas de la Ciudad que continuamos ampliando.
- Aplicar Programas de Gestión de los Residuos, Reciclado en Origen y Recolección Diferenciada, de la mano de una administración sustentable de la disposición final de los residuos urbanos.
- Generar una Base de Datos completa que propicie el sistema de gestión de la Secretaría y de otras Secretarías que requieran información relativa a las infraestructuras, servicios, obras públicas, privadas, información catastral, etc
- Proponer la planificación de la infraestructura en nuevos desarrollos urbanos, y la capacidad para la provisión del suministro correspondiente.
- Organizar, actualizar y gestionar el catastro municipal de inmuebles, en especial el control y seguimiento de las construcciones y la presentación de la planimetría correspondiente.
- Mejorar e implementar nuevas herramientas tecnológicas para actualizar de manera ágil y eficiente el sistema informático y base de datos.
- Suministrar información territorial a otras áreas municipales que lo requieran para, entre otras necesidades, la planificación de la obra pública, y privada y la adecuada implementación de políticas diferentes políticas, entre ellas territoriales y ambientales.
- Desarrollar y ejecutar acciones para optimizar las condiciones ambientales de la ciudad, garantizando una mejor calidad de vida de los vecinos.

- Proponer el desmalezamiento, limpieza, forestación y poda de los distintos espacios verdes de la ciudad (plazas, plazoletas, canteros, boulevares, predio ferro-urbanístico) y su arbolado público.
- Difundir los roles que desempeñan las áreas naturales, a fin de concientizar sobre la necesidad de conservarlas, promocionando, además, los beneficios del arbolado público y su cuidado.
- Educar a la población en temas de saneamiento ambiental y la importancia del manejo adecuado de los desechos.
- Garantizar que el Sector Público y el Sector Privado realicen una producción limpia mediante una correcta eliminación de efluentes, evitando el impacto ambiental negativo producido por las malas prácticas de fabricación y por la introducción de contaminantes al ambiente, en particular en los cursos de agua superficial y subterránea.

De este listado de objetivos incluidos en diferentes programas del Municipio se deduce la necesidad de abordarlos en el marco de la gestión territorial sostenible, con herramientas que permitan cuantificar, monitorear y evaluar estas intenciones de los programas y acciones concretas materializadas en la ciudad, en pos de una Planificación Territorial Sostenible.<sup>3</sup>

## **DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO**

La población objetivo que toma de base el proyecto es la comunidad de la ciudad de Villa María y Villa Nueva, entendiéndolos como un Conglomerado urbano. El presente proyecto pretende mejorar las condiciones de diferentes actores institucionales estratégicos vinculados a la sostenibilidad y que podrán cambiar conductas de otros ciudadanos, inmersos en la UNVM (carreras afines al territorio y ambiente, Secretaría de Internacionalización y Secretaría de Planificación), los profesionales colegiados vinculados a la temática y los técnicos y autoridades del Municipio de Villa María y Villa Nueva. De este modo la población objetivo, trasciende el espacio institucional de los actores al mejorar las condiciones con las que se desempeñan sus pares y entorno, impactando positivamente en la sociedad local.

### **CARACTERIZACIÓN DE LA LÍNEA DE BASE EN LA QUE SE ENCUENTRA LA POBLACIÓN OBJETIVO PREVIO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO**

Los actores estratégicos seleccionados para el presente proyecto, cuentan con un sinnúmero de potencialidades para su accionar sobre el territorio, pero al momento de ser parte de un engranaje mayor donde se logren consensos entre diferentes discipli-

nas, se acuerden propuestas inter institucionales y se maximicen las capacidades hacia propuestas sinérgicas, dado que actualmente no logran las articulaciones deseadas.

## **DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

El proyecto propone articular diferentes actores e instituciones de la sociedad de Villa María-Villa Nueva y región, para avanzar en una concepción de sostenibilidad del ambiente urbano - rural, en pos de mejor calidad de vida para los ciudadanos que la habitan. Se plantearán diferentes conceptos y escalas de abordaje de la sostenibilidad, tanto aquellas propuestas que impactan a nivel territorial como aquellas a nivel micro y de carácter puntual por proyectos e iniciativas específicas. Una mirada amplia de la sostenibilidad, su planificación y diagnóstico territorial, las metodologías que permiten analizarlas y ponderarlas y las acciones/proyectos que pretenden un cambio socioeconómico-cultural, serán ejes prioritarios de la propuesta de extensión.

## **DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES**

Se planificarán las acciones con las diferentes instituciones convocadas a partir de consensuar una agenda común, donde se prioricen los ejes prioritarios y el trabajo transversal inter-institucional en materia de sostenibilidad del medio urbano rural. Se estructurará la Agenda 2018 con las instituciones, cátedras y equipos de investigación-extensión, programando actividades, sistema de difusión de alcance regional y casos de estudio a resaltar.

## **DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN VINCULANTE Y MAPEO DE ACTORES**

Las instituciones que interaccionarán son: Colegio de Arquitectos de la Provincia de Córdoba, Regional 5, Villa María (Institución vinculante). Se puso en conocimiento del proyecto a los Colegios de Ingenieros Civiles, Ingenieros Especialistas y Técnicos Constructores. Municipalidad de Villa María, Secretaría de Desarrollo Urbano, Ambiente e Infraestructura, Área de Asesoría técnica y Planeamiento Urbano y la Dirección de Ambiente y Saneamiento (Institución vinculante). Asociación civil de arquitectura y urbanismo: AlterStudios (París, Francia). UNVM: Equipo de la SI; Equipo de la Secretaría de Planificación, Servicios y Mantenimiento, Equipo de las carreras de grado Licenciatura en Desarrollo Local Regional (IAPCS), Licenciatura en Ambiente y Energías Renovables (IAPCByA) y Licenciatura en Sociología (IAPCS).

## **IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA**

Se coordinarán acciones para la generación de confianza inter-institucional, a partir de espacios de interacción estructurados para estrechar lazos. Se relevarán necesidades de las instituciones frente a la problemática ambiental en el territorio. Se articularán acciones interdisciplinarias con los actores, a partir de talleres de buenas prácticas, trabajos de campo, propuestas innovadoras y diagnóstico participativo de las problemáticas de la ciudad con todos los involucrados en el proyecto.

## DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO Y SU TRAYECTORIA CONJUNTA

El equipo de trabajo comenzó sus acciones en el año 2010 con las I Jornadas de Desarrollo Local Regional y Objetivos de Desarrollo del Milenio. Posteriormente se llevaron adelante experiencias en Redes Interuniversitarias, como la Red Argentino Cubana de Desarrollo Local en el año 2010 y espacios de capacitación de posgrado en relación al Desarrollo Territorial en el año 2012, la Red Argentino Uruguay de Desarrollo Territorial Sustentable en el año 2016-2017 con Agenda de 100 hs de posgrado en Hábitat y Ambiente. Se llevaron adelante proyectos de Voluntariados Universitarios de alcance regional desde 2011 (“Raíces Emergentes, dinamizando la participación juvenil”, “Articulando sueños, un futuro posible para Chuña” y “Caja de Herramientas ambientales para escuelas medias”) con docentes, egresados y alumnos de Desarrollo Local Regional y Ambiente. En los últimos dos años se han desarrollado vínculos en capacitación consolidados, como la II Jornada de Desarrollo Local, I Encuentro de Escuelas de Gobierno y I Jornada de Hábitat, con el apoyo de los Colegios profesionales locales, Caritas Argentina, TECHO, Municipio de Villa María y Villa Nueva. Los equipos de investigación y extensión se vinculan al medio local y a sus instituciones, como es el caso del Proyecto de actividades y usos del Periurbano, que habilitó normativas urbanas-rurales y el de Transformaciones Urbanas que diagnostican situaciones locales y entrevistas a funcionarios de los gobiernos locales y el proyecto de extensión “¿Habitamos?” que realiza entrevistas audiovisuales en la periferia de Villa Nueva, sobre suelo y vivienda. Realización de cursos de posgrado sobre Evaluación de Impacto. Además está activa una red de RS en Desarrollo Sostenible, constituida por la UNVM, la Universidad de Manizales (Colombia) y de la Universidad de Valparaíso (Chile).

A partir de los procesos de conformación y trayectoria conjunta del equipo se evidencia un desempeño en capacitación, perfeccionamiento, extensión, transferencia y articulación entre actores e instituciones regionales. Se ha logrado un vínculo incipiente con aportes de actores académicos, investigadores y extensionistas, gestores públicos, instituciones con injerencia local, que permite avanzar y consolidar este proyecto de extensión.

## DESCRIPCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES DE LOS INTEGRANTES DEL PROYECTO

- Los equipos de Investigación-Extensión e integrantes de Redes Interuniversitarias, delinearán las temática y estructura de capacitación y trabajos de campo, siendo capacitadores y organizadores (contactando a los referentes y supervisando a los alumnos/becarios).
- Los profesionales vinculados a la gestión Municipal (Desarrollo Urbano, Ambiente e Infraestructura) serán articuladores y asesores técnicos con alto conocimiento de campo.
- Los equipos de cátedra, tendrán a cargo la articulación académica (aportes disciplinares y prácticas de campo) para las Licenciatura de Desarrollo

Local Regional y la Licenciatura en Ambiente y Energías Renovables, convocando alumnos y docentes de las carreras.

- Las Secretaría de Internacionalización y la Secretaría de Planificación, generarán vínculos aportando avances de los proyectos/iniciativas de buenas prácticas e indicadores de sustentabilidad socio-ambiental del Campus Universitario de la UNVM, además de coordinar visitas de especialistas e investigadores nacionales e internacionales.

## DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS A DESARROLLAR POR CADA ESTUDIANTE

- Colaborar como becarios en la sistematización de la experiencia
- Participar activamente de los debates y reflexiones
- Coordinar particularidades logísticas de las acciones del proyecto
- Desarrollar el relevamiento fotográfico y el mapeo de la ciudad
- Relevar fuentes de información de áreas de interés de las instituciones participantes

## APORTE DEL PROYECTO A LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS ESTUDIANTES PARTICIPANTES

- Vínculo directo, vivencias y participación en conjunto con las instituciones que albergan profesionales de diferentes carreras
- Visibilidad de futuros profesionales de carreras no tradicionales (Desarrollo Local Regional y Ambiente), demostrando potencialidades de éstas últimas para el trabajo interdisciplinario, frente a otras carreras tradicionales

## DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS CÁTEDRAS

Se pretende una interacción entre la cátedra de Hábitat y Desarrollo Territorial; Planificación Social y Evaluación de Impactos Ambientales, compartiendo los aportes disciplinares que en ellas se brindan, para enriquecer los debates del Proyecto. Se analizará el **Eje sobre Territorios frágiles como espacios de transición y donde se dan las mayores dinámicas de transformación** de manera conjunta, incorporando metodologías concertadas de planificación social y procesos de evaluación de impacto ambiental. Se impulsarán trabajos prácticos y de campo, con miradas integrales sobre el Desarrollo Territorial Sustentable, sobre los problemas complejos (con posibles juegos de roles y posicionamiento de los alumnos a modo de actores), frente a los conflictos ambientales y sociales emergentes del presente Proyecto de Extensión.

## **TEMA PREVISTO PARA CAPACITACIÓN**

Las capacitaciones serán planteadas abiertas para todos los integrantes del equipo de este proyecto, sean académicos, investigadores, alumnos, gestores públicos o autoridades. Los contenidos a considerar están vinculados con el trabajo interdisciplinario, las problemáticas ambientales desde el paradigma de la complejidad, la planificación socio territorial, el diagnóstico participativo.

## **JUSTIFICACIÓN DEL ASPECTO Y TEMA ELEGIDO PARA LA CAPACITACIÓN**

Más allá de la trayectoria del equipo en el desarrollo de espacios de articulación y transferencia, una de las dificultades a sobrellevar, será el proceso equilibrado y desde una mirada interdisciplinaria, por lo que entendemos que el equipo de trabajo deberá capacitarse previamente y obtener las herramientas básicas para lidiar con dinámicas preestablecidas de las instituciones, difíciles de desarticular y desnaturalizar. Además uno de los resultados a alcanzar, es sistematizar los aprendizajes y procesos construidos colectivamente, a partir de la intervención real y concreta en Villa María-Villa Nueva, con el Diagnóstico Participativo que se pretende concretar.

## **DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN A IMPLEMENTAR**

Como capacitación del equipo de trabajo, se desarrollará el primer Encuentro de Capacitación (primer semestre 2018), sobre: Diagnóstico participativo interdisciplinario. Abierto a los equipos del Proyecto de Extensión, con un espacio de apertura abierto a la Comunidad y posteriormente una modalidad taller para el equipo de este Proyecto de Extensión.

## **ESTRATEGIAS DE REGISTRO A IMPLEMENTAR**

Publicación conjunta que sistematice la experiencia y procesos vividos durante el Proyecto de Extensión. Se desgrabarán charlas, debates y reflexiones del equipo y de referentes sobre la temática, que den cuenta de la problemática. Se incorporarán los relevamientos y datos recabados por los docentes-investigadores y los alumnos-becarios. Se entrevistarán a las autoridades y funcionarios del equipo de gestión Municipal, de los Colegios y de las Secretarías de Internacionalización y Planificación.

## **FORMATO DEL TRABAJO ACADÉMICO Y ESTRATEGIAS DE SISTEMATIZACIÓN A REALIZAR**

Estudio de caso. Diagnóstico de las problemáticas socio ambientales vinculadas con la planificación territorial sostenible, a partir de los actores estratégicos.

## **INDICADORES DE MEDICIÓN**

- Cantidad de actores que participantes en cada instancia (profesionales, técnicos, autoridades, docentes y alumnos).
- Encuesta de satisfacción de los talleres y encuentros, considerando la organización, los temas tratados y las habilidades adquiridas por los participantes.
- Producto final: Diagnóstico

## **METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS**

- Evaluación de cantidad de actores participantes
- Evaluación de Encuestas de Satisfacción de cada Taller/Encuentro
- Evaluación de Cierre por todos los participantes del Equipo del Proyecto

## **CONSIDERACIONES FINALES**

Si bien el proyecto se encuentra en una etapa inicial de ejecución, se busca como resultado final que la interacción interprofesional e interinstitucional (capacitación, debate, talleres, diagnóstico) se materialice como una modalidad de trabajo natural y permanente entre las instituciones convocadas, tanto hacia adentro de la UNVM (inter-Institutos Académicos Pedagógicos; inter-Secretarías de Internacionalización-Planificación; inter-espacios curriculares/cátedras; inter-docentes e investigadores), como de cara a la comunidad local (UNVM y su región; inter-Colegios Profesionales y otras instituciones; inter-Municipio entre Secretaría de Desarrollo Urbano, Ambiente e Infraestructura y demás actores locales regionales).

Nuestras acciones como IES son el resultado de nuestra filosofía de trabajo y compromiso con la RST. Desde la UNVM somos conscientes del desafío de las IES en el marco de la Agenda 2030, lo que implica trabajar junto a la comunidad local, nacional e internacional en instalar una nueva manera de pensar el hacer cotidiano donde prevalezcan los aspectos éticos y humanos, propendiendo a generar acciones en el marco de los ODS.

La filosofía de la RST nos impulsa a analizar, cuestionar y repensar el mundo y las prácticas sociales con las que convivimos en la gran aldea, estableciéndonos la posibilidad de rehumanizar las comunidades. Estamos convencidos que esta oportunidad sólo podremos abordarla a través del trabajo sistémico y en Red con diferentes actores sociales a fin de potenciar las fortalezas de cada una de las partes.

## **BIBLIOGRAFÍA**

AZUERO-RODRÍGUEZ, A., Melo, J. M., & García, M. (2011). Una Presentación de la Región Socialmente Responsable del Norte del Cauca. Cuadernos de Administración de La Facultad de Ciencias de La Administración de La Universidad Del Valle, 27(45), 109–122.

Barsky, A. 2005. El periurbano productivo, un espacio en constante transformación. Introducción al estado del debate, con referencias al caso de Buenos Aires. Scripta Nova. Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Vol.9. N194. 36p.

Catenazzi, Andrea y Reese Eduardo (2011) Planificación e Instrumentos de gestión del territorio en Gestión Municipal y Ciudad. Dilemas y Oportunidades.- 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: El autor. Programa de mejora de la Gestión Municipal.

Cravino, Ma. Cristina. (2011). Construyendo barrios. Transformaciones socio territoriales a partir de los programas federales de vivienda en el AMBA. Ediciones UNGS, Buenos Aires.

Curtit, Guillermo. (2003) Ciudad, gestión local y nuevos desafíos ambientales. Bs. As. Ed. Espacio.

Del Baldo, M., & Demartini, P. (2012). BOTTOM-UP OR TOP-DOWN: WHICH IS THE BEST APPROACH. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(3), 381–400.

Di Pace M, & Caride Bartons H. 2012. Ecología Urbana. Buenos Aires. Editorial UNGS.

Gómez Orea D. Evaluación de Impacto Ambiental- Un instrumento preventivo para la gestión ambiental- - 3ª ed.- 2013- Mundi Prensa.- Madrid.

Guimarães, R. 1998. Aterrizando una cometa: indicadores territoriales de sustentabilidad. ILPES Documento 18/98. Serie investigación.

Reese, Eduardo (2006). La situación actual de la gestión urbana y la agenda de las ciudades en Argentina. En *Revista Medioambiente y Urbanización*.

Sbarato D., Ortega S. E., Sbarato V. M. (2007). Planificación y Gestión de los Estudios de Impacto Ambiental 3. Córdoba. Argentina: Encuentro Grupo Ed

# RSO COMO FACTOR DE DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL: UNA MIRADA EN VILLA MARÍA

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

LIC. PRIAROLLO, MARÍA ILEANA

## RESUMEN

La RSO es una realidad mundial que se materializa día tras día a partir del accionar humano de las personas que conforman las organizaciones. Conscientes de que el motor de la sociedad lo conforman las organizaciones, el desafío de las personas que las dirigen, consiste en transformarlas en agentes socialmente responsables e iniciar de esta manera el círculo virtuoso de “ganar-ganar” con sustentabilidad en contribución al desarrollo local y regional.

En el marco de lo antes mencionado, el proyecto de investigación titulado RSO de Villa María” realizado desde la UNVM, tuvo como eje la evaluación la conducta de organizaciones de Villa María en materia de RS. A los efectos de alcanzar el objetivo general del proyecto se desarrolló una investigación cuantitativa. Para lo cual se elaboró una encuesta estructurada, destinada a relevar diversas organizaciones objetos de estudio: asociaciones, fundaciones, empresas, entre otras.

Como resultado de la investigación centrado el interés en el proceso de transformación de las organizaciones de Villa María se identifican tres etapas por las que las mismas atraviesan y superan para convertirse en una organización socialmente responsable. Éstas se asocian a momentos que pueden resumirse como de: indiferencia, obligación y sensibilización social.

En este sentido, se ha observado que en la ciudad de Villa María las acciones de RSO se caracterizan por desarrollar actividades filantrópicas y acciones esporádicas que respetan o no alguna periodicidad. Esto llevó al equipo de trabajo a confirmar que, aún cuando en la ciudad de Villa María hay organizaciones que se ostentan como organizaciones que han adoptado una conducta socialmente responsable, muchas de ellas sólo muestran interés en cumplimentar obligaciones legales y responder con acciones filantrópicas y/o esporádicas, que respetan o no alguna periodicidad.

## INTRODUCCIÓN

En un contexto cambiante resulta necesario percibir a la organización desde una perspectiva social, ambiental y económica. Los cambios sociales acaecidos en el entorno organizacional y la creciente globalización de los mercados, la necesidad de incorporar prácticas de buen gobierno, la sensibilización ante el impacto ambiental, entre otros asuntos, ha llevado a las organizaciones a replantear sus estrategias de gestión

incorporando en su conducta una mirada de responsabilidad hacia la sociedad, para transformar su conducta organizacional focalizada en mayor medida a los asuntos financieros a una conducta socialmente responsable.

Los seres humanos y por consiguiente, las organizaciones que los mismos constituyen, viven y se desarrollan en una constante interacción con seres humanos, organizaciones y el entorno natural que la circunde. Contemplar la visión holística y sistémica para comprender que la dinámica de ser y existir de una organización es imprescindible para entender la significancia que asume una conducta socialmente responsable en un entorno de dinámicos y magnos cambios.

Una gestión en materia de RS, significa ampliar la mirada hacia los impactos que genera la organización, considerar acciones tendientes a disminuir la incidencia de impactos negativos que las mismas produjeran, y planificar acciones tendientes a un desarrollo social y ambiental del entorno en el que se desarrollan.

En el marco de lo antes mencionado, el proyecto de investigación titulado “La Realidad Social de las Organizaciones (RSO) de Villa María” tuvo como eje la evaluación de la conducta de las organizaciones de Villa María en materia de RS, centrándose de este modo en desarrollar los conceptos que permitan comprender el nuevo paradigma de la RS.

## **¿A QUÉ SE HACE REFERENCIA CON RESPONSABILIDAD SOCIAL?**

### **DEFINICIÓN RS**

Pensar en RS induce a pensar en el significado de ambos términos: responsabilidad y social, por separado.

Indagando la conceptualización que le concede la Real Academia Española -RAE- (2014) al término responsabilidad, se considera a una persona responsable a aquella que desarrolla una acción en forma consciente y que puede ser imputada por las derivaciones que dicho comportamiento posea.

De este modo, la responsabilidad es una virtud presente en toda persona que toma una serie de decisiones de manera consciente y asume las consecuencias que tengan las citadas decisiones y responde por las mismas ante quien corresponda en cada momento.

Por social se entiende aquello “perteneciente o relativo a la sociedad” (RAE), mientras que por ésta se interpreta al conjunto de individuos que comparten una misma cultura y que interactúan entre sí para conformar una comunidad.

A partir de lo anterior, se puede decir que con el término de RS se hace referencia a la carga, compromiso u obligación que las personas, ya sea en su individualidad o como miembros de alguna organización, tienen tanto entre sí como para las personas que la rodean. En este sentido, RS implica omisiones y/o acciones; supone “hacerse cargo”

de las consecuencias que generamos en terceros que se vinculan de manera directa o no con nosotros.

Definir la RS de manera sustantiva y definitiva se dificulta debido al movimiento que se ha generado en torno a ella, y tantas y tan diversas iniciativas y aproximaciones (Vallaey, De la Cruz y Sasia, 2009).

Realizando una revisión bibliográfica de los principales exponentes en la materia, como la Norma ISO 26000 (2010), Vallaey et al (2009), Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo español, Forética, se observan varios elementos comunes.

- El principal es la ampliación de los intereses personales (siendo generalmente estos económicos) a los intereses de la sociedad; abarcando con esta palabra a las generaciones futuras y terceros en quienes nuestras decisiones repercuten de manera indirecta.
- Entre el abanico de intereses se abarcan temáticas sociales, ambientales y todas aquellas reclamadas por las partes que han depositado algún interés en el accionar de la persona u organización.
- La voluntariedad en asumir este compromiso, sostenido en un cambio en el pensamiento y las creencias que subyace en el comportamiento y la nueva lógica con que se asume el accionar en las personas.
- La RS supone un accionar proactivo, continuo e integrado a la gestión organizacional que promueva el desarrollo de la sociedad.

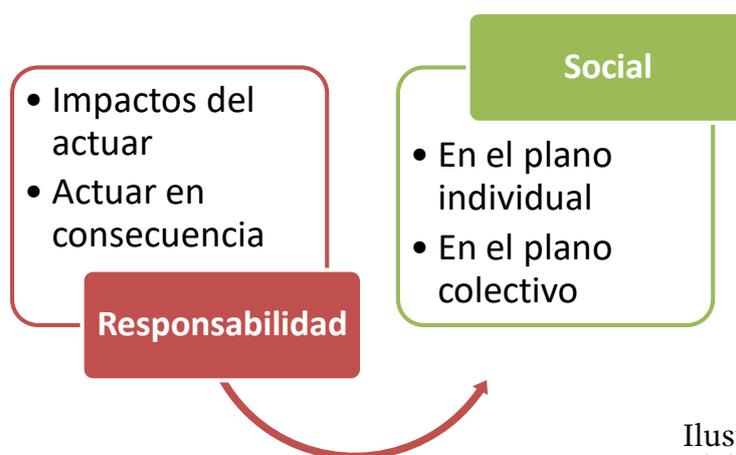


Ilustración 1  
Elaboración propia

A los fines de la presente investigación la RS, tanto en el plano individual como colectivo, se refiere a la toma de conciencia de los impactos de nuestros actuare y la consecuente respuesta ante ellos. Los actos responsables socialmente no son acumulativos. La RS es un compromiso de todos y todas, que transversaliza cualesquier rasgo de individualidad. Donde quiera que se esté trabajando, independientemente del lugar, la posición, del status económico, o del nivel de formación es un compromiso con uno mismo y con el otro. El ser humano no puede pensarse aislado de lo social, es ante todo social, porque desde su gestación hasta su muerte vive en permanente relación con otros seres y, es de este entramado de relaciones que surgen sus pensamientos y sus acciones, consecuentemente, es a partir de su cualidad de social que debe reflexionar sobre el impacto que generan sus actuare y el modo en que responderá por los mismos.

## RESEÑA HISTÓRICA DE LA RS

Hablar de los inicios de la RS resulta un tanto dificultoso, pues el surgimiento de ésta no se remonta a ningún momento fijo. Por el contrario su origen se ha plasmado en determinados acontecimientos, que sin duda, han servido a los antecedentes que marcan el principio de este nuevo paradigma.

La idea de que los individuos tengan una responsabilidad para con su sociedad se remonta a los filósofos griegos y al sistema romano de legalidad. Siguiendo lo sostenido por Ricardo Camargo Brito “en la antigua Grecia el pueblo libre tenía por costumbre, en ambiente de franco debate, participar y cuestionar los argumentos de diálogo abierto en el ágora o plaza mayor; sin embargo, la esclavitud era parte fundamental de su estructura social y económica” (Martínez Sibaja, 2012).

Cicerón, como uno de los grandes representantes del Estoicismo, destaca la importancia de una buena ley y la igualdad de los derechos ciudadanos, en su libro primero de “Los Deberes”, habla sobre los deberes que tiene el hombre hacia la sociedad y hacia él mismo, proponiendo que existe sólo una ley verdadera. Esta ley es la recta razón, la cual de acuerdo con la naturaleza, gobierna sobre todos los hombres, es eterna, no cambia e impulsa a los hombres a cumplir con sus deberes prohibiéndoles hacer el mal (Blanco Reyes y Cervantes Aparicio, 2011).

En una aproximación al siglo pasado y quizás al siglo XVIII, se podría decir que hay documentos que datan y dan fe de la realización de acciones por parte de personas o grupos de ellas, que se exteriorizaron como expresiones de la RS.

En la Edad Contemporánea, la tecnología y el avance científico predominan. Cada día es más fácil acceder a la información, se necesita acumular bienes para tener una mejor calidad de vida. Estos comportamientos, se convierten en una responsabilidad para la sociedad; el Estado ya no es lo más importante, ahora las empresas tienen un poder, ya que el mercado es lo que predomina.

Como se observa con el transcurso del tiempo la RS ha mutado, lo que era bueno en algún momento después se convirtió en un delito y viceversa. No obstante, las personas conservan la obligación de ser responsables con la sociedad moral y legalmente, independientemente de si, están o no de acuerdo.

Por otra parte, el nacimiento de la ONU y la posterior Declaración de los Derechos Humanos sirvieron como una base sólida para que se generara una mayor conciencia social. A estos le siguieron hechos como la Conferencia de Estocolmo y el Club de Roma en 1972, el Informe Brundtland en 1987 o el protocolo de Kyoto en 1997; el nacimiento de grupos civiles como Amnistía Internacional, WWF, Greenpeace o Transparencia Internacional; las iniciativas formales empresariales como AA1000, SA8000, las Directrices de la OCDE o el mismo Pacto Mundial, la creación de organizaciones como la Global Reporting Initiative o el Instituto Ethos, son todos acontecimientos que han servido como cimientos para levantar este nuevo paradigma.

# EL PARADIGMA SISTÉMICO EN LAS ORGANIZACIONES

## EL MUNDO COMO SISTEMA

Seguramente la mayoría recordará una de las primeras teorías estudiadas en los inicios de su escolarización: el sistema solar. Así se tiene la primera aproximación a un sistema aprendiendo acerca del sol, los planetas, las galaxias, los satélites, sus relaciones y demás enigmas que encierra el universo.

Las ciencias físicas entienden por sistema al “conjunto de partes relacionadas e interdependientes dispuestas de tal manera que producen un todo unificado” (Robbins & Coulter, 2005).

Los investigadores en la década de 1960 trasladaron el concepto al campo social, para analizar las organizaciones bajo el enfoque sistémico. Desde éste se conciben a las organizaciones como “compuestas de factores interdependientes de individuos, grupos, actitudes, motivaciones, estructura formal, relaciones, metas, estatus y autoridad” (Robbins & Coulter, 2005).

La interacción e influencia generada entre los factores que componen a la organización hacen que surjan en las mismas características y relaciones no observadas en cada elemento en particular, otorgándole de esta manera particularidades únicas.

No obstante lo anterior, las organizaciones no permanecen aisladas en el mundo. Por el contrario, interactúan dinámicamente con su entorno por lo que se consideran sistemas abiertos (Robbins & Coulter, 2005).

Interrelación  
entorno /organización

Ilustración 2 -  
Elaboración propia



La organización tiene propiedades que adquieren valores y definen su estado. Estas propiedades resultan del proceso de interacción entre los integrantes del sistema, llamado composición sistémica (Lara-Rosano, s.f.).

Se establecen intercambios de insumos -en el sentido amplio del término: abarcando no sólo bienes materiales sino también ideas, teorías, sentimientos, emociones, pensamientos, normas, valores, comportamientos, convicciones, costumbres, conocimiento- y de productos. Ambos factores generan repercusiones que varían a causa, además

de las características propias, de aspectos sociales, temporales, espaciales, históricos, políticos, culturales entre otros. La intervención de parámetros exógenos que alteran de manera previsible o imprevisible el estado de la organización (Lara-Rosano, s.f.).

Es decir, existe una red multidimensional producto de la interacción e influencia que ejerce el entorno sobre la organización y los factores que componen a esta y viceversa.

En definitiva, puede afirmarse que la organización se define a sí misma como resultado de las interacciones que genera interna y externamente y de las relaciones que establece en el marco de estas.

La extrapolación de teorías entre las diferentes ramas del saber autoriza a considerar al universo como un sistema, al planeta como un sistema, al país como un sistema, a las organizaciones como un sistema y podría continuarse infinitamente la comparación.

Continuando lo enunciado con anterioridad, es válido posicionarse dentro de un sistema y a partir de éste considerarlo inmerso en un macrosistemas y compuestos por factores, que son a su vez microsistemas.

En el mundo organizacional, si bien macro y micro sistemas varían con cada organización, la diferencia entre uno y otro se establece por la incidencia de las relaciones sistémicas constante que se determinan la conducta de los factores componentes y las organizaciones que entre ellos se funden.

De esta manera, en el sistema macro se presentan factores “no controlables con bajo o nulo grado de influencia”: las organizaciones no pueden influir directamente y su poder de decisión es casi nulo para establecer ellas mismas alguna modificación (Vicente & Ayala, 2008). Considérense dentro de estos las variables económicas, políticas, legales, internacionales y tecnológicas, entre otras.

Por el contrario, en el sistema micro se observan factores “controlables con cierto grado de influencia”: que son aquellos en los que las organizaciones pueden llegar a influir de alguna forma a través de sus decisiones o acciones. Entendiendo como estos a los stakeholders: clientes, proveedores, competencia, sociedad, entre otros; procesos productivos, para nombrar algunos de ellos.

En todos los casos la interacción implica la relación constante y permanente entre, seres humanos, y entre estos y el entorno natural que circunde a la organización y a todos los procesos que la conforman.

## **INTERDEPENDENCIA SISTÉMICA**

El término interdependencia está compuesto a partir de dos palabras del latín: el prefijo inter- que significa a intervalos, entre, y la palabra dependencia cuyo significado es colgar, pender de, depender de. Por lo tanto, puede considerarse como el concepto etimológico de este vocablo la cualidad de lo que depende entre dos o más entes.

De acuerdo a la definición de la Real Academia Española, por interdependencia se entiende “dependencia recíproca”.

En términos de la teoría de sistemas, la interdependencia es una cualidad de los mismos por la cual se generan intercambios, cesiones, cambios o cadenas de acontecimientos que comienzan en un elemento del sistema y terminan en otro.

Llevando lo anterior a los sistemas organizacionales, es posible observar que producto de la interdependencia cada sistema está en constante vulnerabilidad respecto a su suprasistema o macro sistema y a los subsistemas que lo componen, en diferente grado.

Es además producto de la interdependencia que las organizaciones colaboran en conformar el entorno y las condiciones bajo las que opera.



Ilustración 3 - Elaboración propia

Consecuencia de lo anterior, los paradigmas que han marcado el desempeño organizacional ideal han mutado a la vez que lo han hecho los intereses de la sociedad y viceversa.

El nuevo paradigma de la RS impulsa a todas las organizaciones a incorporar a sus criterios de gestión, generalmente limitados al campo económico y legal, aspectos sociales y ambientales, fundamentalmente. Además de establecer objetivos relacionados en la materia y monitorear el desempeño logrado en los mismos.

En este sentido, Castrillón y Rodríguez Córdoba (2014) reflexionan al respecto “basta recordar la presencia de grupos de interés en pymes, organizaciones sin ánimo de lucro y estatales, más allá de las grandes corporaciones, para evidenciar que la RS atañe a cualquiera que sea organización. Concomitantemente, tal apariencia hace inseguro el hecho de que la RSC sea de ineludible asunción en toda organización para todo momento.

Desde esta perspectiva, los autores conciben que la sociedad esté articulada por una red de organizaciones, por lo que proponen reemplazar el concepto de RS Corporativa por RSO.

## LA RS EN LAS ORGANIZACIONES

### ORGANIZACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

La RS es una cuestión individual y, por lo tanto, un valor que las personas incorporan en las organizaciones que conforman.

La RS no es sólo para las empresas, sino que concierne a todas las organizaciones, públicas y privadas, con o sin fines de lucro, nacionales e internacionales. Vallaey, et al. (2009).

El Consejo Mundial de Desarrollo Sustentable define a la RSE como “el compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida” (Cammarota y Berenblum, s.f.).

Los paradigmas que han marcado el desempeño organizacional ideal han mutado a la vez que lo han hecho los intereses de la sociedad.

Después de la Segunda Guerra Mundial se impulsó la idea de la cultura de calidad como una estrategia empresarial para elevar la calidad de los procesos, a nivel de las empresas para asegurar la competitividad en la economía mundial (De la Cruz, Argüello Zepeda, Tello Iturbe, 2009).

Pero actualmente el reto ya no es solamente continuar con esta visión de la cultura de la calidad, sino también cumplir con los principios de RS, lo cual tiene que ver con una perspectiva de desarrollo humano o ética.

Si bien es cierto que llega a contraponerse con la lógica competitiva y racionalizadora del capitalismo global, a largo plazo resulta ser “una buena inversión” (De la Cruz et al, 2009).

Este nuevo paradigma impulsa a todas las organizaciones a incorporar a sus criterios de gestión, generalmente limitados al campo económico y legal, aspectos sociales, ambientales, laborales entre otros. Además de establecer objetivos relacionados en la materia y monitorear el desempeño logrado en los mismos.

En la actualidad, resulta válido referirnos con el término de organizaciones socialmente responsables, independientemente del objetivo primario o actividad principal que constituyen la razón de ser de la organización, a aquellas que han asumido y trabajan en pos de los siguientes compromisos para (Vallaey et al., 2009):

- Identificar y comprender los efectos de sus acciones, considerar los impactos sociales, ambientales y económicos, y los puntos de vista de las partes interesadas y asociadas a estos temas (stakeholders).
- Considerar, concertar y responder de manera coherente (sea negativa o positivamente) a las aspiraciones, preocupaciones y necesidades de todas las partes interesadas.
- Rendir cuentas de sus decisiones, acciones e impactos a las partes interesadas.

- Dar respuesta a los problemas que se presentan y cumplir con lo declarado y pactado en la misión y visión y los acuerdos firmados de la organización.

Es decir, las organizaciones socialmente responsables incorporan en su gestión a un tercero, atienden sus requerimientos y responden ante impactos posibles o reales. Consideran no sólo factores económicos como indicadores de su desempeño y del negocio, sino que se ocupan de manifestar en su diario quehacer acciones sociales y ambientales y el monitoreo de los mismos.

Por su parte, González<sup>1</sup> (2008) considera que la RSE comprende los siguientes cuatro pilares: calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo), ética empresarial, vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo y cuidado y preservación del ambiente.

Este cambio en la lógica de administración, se sustenta en la ética empresarial u organizacional que motiva, condiciona y evalúa el accionar.

A los fines del presente trabajo, resulta válido extender la definición de RSE a RS organizacional por compartir los fundamentos que la definen.



Ilustración 4 - Elaboración propia

Por último, se puede afirmar que, para considerar a una organización como socialmente responsable debe demostrarse un accionar en materia social, ética, ambiental para con todos los públicos que resulten, de manera directa e/o indirecta, afectados por el accionar organizacional. La vinculación que se establezca con estos públicos debe mantenerse en el tiempo, operando como un continuum que trasciende todas las áreas de la organización, y retroalimentar el desempeño a fin de superarlo día a día.

<sup>1</sup> Tomado de De la Cruz Rock, Argüello Zepeda, Tello Iturbe. 2009.

## CURVA DE ADOPCIÓN DE LA RSO

Como proponen Chirinos, Fernández y Sánchez (2012), considerando la definición de RSE, “emerge la duda sobre cuándo realmente una empresa cumple con su RS, trascendiendo su quehacer, favoreciendo a su público interno y externo, con aportes realmente sustentables, no con dádivas, actos filantrópicos o soluciones simuladas”.

Al igual que sucede con el lanzamiento de un nuevo producto, con la adopción de nuevas herramientas y prácticas organizacionales, las organizaciones atraviesan un ciclo que les permite alcanzar el desempeño óptimo o esperado en la materia.

En este sentido, se presentarán los “momentos” por los que atraviesa una organización hasta “convertirse” en socialmente responsable.

En estos términos Cammarota y Berenblum (s.f), citan a Bernardo Kliksberg quien explica “tres etapas por los que podría atravesar una empresa, en una supuesta curva evolutiva: la autista, la filantrópica y la de la RS”.

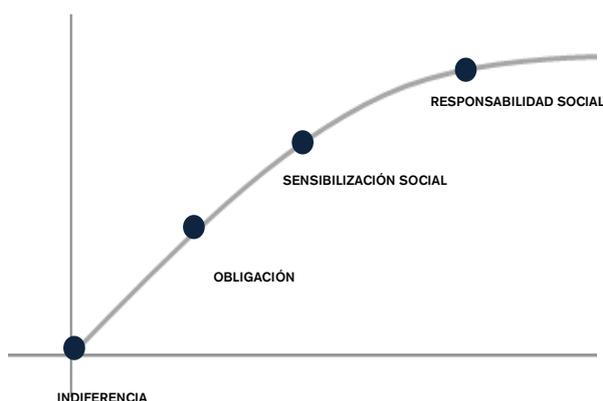


Ilustración 4 - Elaboración propia

Por otra parte, Chirinos, Fernández y Sánchez (2012) comparten las ideas de Guédez quien desglosa “cuatro conceptos complementarios para la adopción y crecimiento de la RSE refiriéndose a empresa socialmente: dispuesta, competente, inteligente y ética”.

Estos conceptos suponen un proceso de aprendizaje que se inicia a partir del interés por la temática, que lleva a las personas a capacitarse y apropiarse del conocimiento y las herramientas. Esto para luego, “impregnar” la RSC en todos los aspectos de la gestión organizacional.

A partir de lo sostenido por Bernardo Kliksberg, entre otros autores, y a los fines de este proyecto se han definido conceptualmente diferentes momentos por las que podría atravesar una organización hasta ser socialmente responsable.

El primer momento se corresponde con la preocupación única en las ganancias, la rentabilidad, los factores económicos o lo atinente a la razón de ser de la organización. Se deja de lado a la sociedad que la rodea y la condiciona. No se presta la debida atención a los grupos de interés de la organización. A las organizaciones que reúnen estas características se las denomina **indiferentes**.

En un segundo momento, la organización se ocupa de cumplir con las obligaciones legales atinentes a su actividad y otras específicas del entorno en donde se desenvuelve. Esto supone que la organización considera al medio que la rodea sólo a los fines

de dar cumplimiento a requerimientos legales. En este momento se considera a la organización como **legal**.

En el tercer momento, la organización se manifiesta sensible a las necesidades que observa en el entorno mediato con el que se relaciona. Aporta a su solución mediante la donación de recursos, desplegando así una actitud filantrópica, pero sin un involucramiento total. Las organizaciones que presentan estas características son las llamadas **sensibles**.

En un cuarto y último momento, la organización se caracteriza por responder conscientemente y con un involucramiento pleno ante los impactos que produce en la sociedad. Comprende el significado de la RS y atraviesa transversalmente todo su accionar. De esta forma, de manera proactiva y sistemática se abordan, además de las cuestiones económicas, los aspectos sociales y ambientales. Cuando las organizaciones atienden lo descrito son consideradas **socialmente responsables**.

## METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Para conocer la situación de las organizaciones de Villa María en materia de RS, se realizó una investigación cuantitativa sobre las mismas con las siguientes características:

### FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN

Naturaleza metodológica	Cuantitativa exploratoria
Población objetivo	Organizaciones de la ciudad de Villa María incluidas en una base de datos privada
Elementos de muestreo	Organizaciones de la ciudad de Villa María, entendiendo como tales: empresas, instituciones, ONGs, asociaciones, fundaciones, entre otras formas jurídicas
Error muestral	Menor o igual a 0,025 con 95% de confianza, para fenómenos presentes en la población con una frecuencia de ocurrencia del 50%
Técnica metodológica	Encuesta telefónica. Cuestionario estructurado, de aproximadamente 10 minutos de duración  Primera parte: datos generales de la organización  Segunda parte: prácticas de RS en términos de qué, cómo, quiénes y por qué lo hacen
Unidades de muestreo	Personas, los máximos dirigentes de las organizaciones. Se entiende por tales, aquellos que tienen capacidad para decidir sobre los destinos de la organización
Ámbito geográfico	Ciudad de Villa María
Tamaño de la muestra	382 casos

Procedimiento de muestreo	180 fueron seleccionada mediante el método intencional en función a su representación social y comercial en su respectivo rubro general
	200 organizaciones sometidas a la selección mediante un método aleatorio
Período de recolección	Del 10 al 24 de noviembre de 2015
Ente que realizó la encuesta	Observatorio Integral de la Región. Investigaciones y Estudios Estadísticos del Centro del País (OIR)

## DEFINICIÓN TEÓRICA DE LAS VARIABLES DE SEGMENTACIÓN

...aún cuando el sentido social de las organizaciones se está convirtiendo en un factor clave para el funcionamiento, mantenimiento y supervivencia a largo plazo de las mismas (Muñoz y Cabaleiro, 2009; tomado de Herrera Madueño, Larrán, Lechuga Sanchoa, Martínez Martínez, 2016), la adopción de dichas prácticas no ha tenido un desarrollo similar entre las grandes corporaciones y Pymes. Ello se ha debido fundamentalmente a las diferencias propias que presentan éstas últimas en cuanto a su estructura de la propiedad, a las características del empresario y al ámbito local en el que operan, entre otras cuestiones (Jenkins, 2004; Herrera et al., 2013, tomado de Herrera Madueño et al., 2016).

En este marco, se han establecido aspectos que deben considerarse al momento de analizar la realidad de las organizaciones en materia de RSO ya que condicionan la adopción de estas prácticas.

A los fines de la presente, se prestará especial atención a la característica que manifiesten las organizaciones en las siguientes variables:

**Tamaño-estructura de la empresa/organización:** Se considera que existe una relación directa entre el tamaño de la empresa y una mayor implicación y comprensión del concepto integral de la RSE (Baumann-Pauly et al., 2013 tomado de Herrera Madueño et al., 2016).

En estudios relativos a la RSE en Pymes el tamaño es analizado como un factor explicativo de las decisiones específicas que atañen a la misma y, por tanto, condiciona la cantidad de actividades sostenibles (Vives et al., 2005; Lepoutre y Heene, 2006; Perrini et al., 2007; Russo y Tencati, 2009; Preuss y Perschke, 2010, tomado de Herrera Madueño et al 2016), siendo las de tamaño micro y pequeñas las que menos recursos destinan a estas prácticas quizás debido a la falta de codificación de la RS en las pequeñas empresas (Spence, 1999; Jenkins, 2004, tomado de Herrera Madueño et al, 2016).

**Sector de la actividad:** De acuerdo con Herrera Madueño et al (2016), el tipo de actividad empresarial desarrollada afecta significativamente la predisposición a desarrollar determinadas prácticas. En concreto, podemos afirmar que las empresas de-

dicadas a actividades terciarias muestran una mayor preocupación por el desarrollo de prácticas que satisfagan las expectativas de los clientes y los empleados, mientras que la mayor exposición al riesgo medioambiental de Pymes industriales les lleva a un mayor desarrollo de este tipo de prácticas.

Características de la empresa familiar: Herrera Madueño et al (2016) afirman que las empresas familiares muestran una preocupación significativamente superior por las cuestiones sociales y ambientales, tal y como confirmaron respectivamente Deniz y Suárez (2005) y Walls et al., 2007.

Edad de los dirigentes: Herrera Madueño et al (2016) señalan que “algunos trabajos empíricos encontraron también una relación positiva entre la edad y el comportamiento ético”.

Siguiendo a los citados autores destacan que “la influencia que la edad y la educación tienen sobre la actitud, fue del mismo modo analizada por Dawson et al., 2002 para el caso de propietarios de microempresas australianas, comprobándose que los mismos otorgaban una mayor importancia al comportamiento ético en su actividad diaria a medida que aumentaba tanto la edad como el nivel de estudios”.

Sexo de los dirigentes: a las mujeres se les presupone tener un instinto más filantrópico y una mayor sensibilidad social (Burgess y Tharenou, 2002, tomado de Herrera Madueño et al 2016) que a los hombres, a quienes por el contrario se les atribuye un instinto mucho más económico (Burgess y Tharenou, 2002, tomado de Herrera Madueño et al 2016) o asocia con mayor frecuencia una racionalidad económica superior, y por tanto conductas mucho más reactivas, concentradas en los objetivos y el control (Vinnicombe, 1995, tomado de Herrera Madueño et al 2016).

En definitiva, las mujeres parecen tener una visión más holística de la realidad, siendo esta un aspecto clave requerido por la RSE (De Miguel, 2011, tomado de tomado de Herrera Madueño et al 2016).

Nivel de formación de los dirigentes: Besser (1998), Fitzgerald et al., 2010 (ambos autores tomado de tomado de Herrera Madueño et al, 2016) contrastaron que los individuos con mayor nivel de estudios reglados eran más proclives a participar como líderes de organizaciones de carácter social y local. Igualmente, Dawson et al., 2002 estudiaron la influencia que la educación tiene sobre la actitud en el caso de propietarios de microempresas de Australia, comprobándose que estos otorgaban una mayor importancia al comportamiento ético en su actividad diaria a medida que aumentaba el nivel de estudios.

A modo de conclusión Herrera Madueño et al (2016) manifiestan que “el hecho de ser mujer, tener una mayor edad, una mayor cualificación reglada o ser una persona religiosa, son características que inciden positivamente sobre la sensibilidad y la ética empresarial del propietario gestor”.

## PRINCIPALES HALLAZGOS

Inicialmente, puede afirmarse que el 60% de las personas encuestadas dice conocer el término. Al momento de indagar sobre este conocimiento, se observó que entre los encuestados existe una comprensión precisa del término de RS. Por más del 70% las personas optaron por el enunciado: la RS es “desarrollar una gestión ética y eficiente para atender los impactos sociales y ambientales que genera”. Por su parte, la visión filantrópica de la RS primó a la visión meramente obligatoria legal.

Se verifica que el conocimiento del término de RS es una variable que manifiesta una relación de dependencia comparando personas con nivel terciario incompleto e inferiores (secundario: completo e incompleto) versus personas que han completado los estudios terciarios y han transitado por algún estudio universitario, bien lo hayan finalizado o no, afirmaron conocer el término de RS en un 76%. Es decir, es altamente probable que una persona con estudios superiores completos manifieste conocer la implicancia de la RS.



No obstante lo anterior, al momento de sugerir qué entendían por el término, independientemente del nivel de estudio, los encuestados optaron por la opción alternativa correcta.

A pesar de los altos índices de conocimiento manifiestos, éste no tiene su correlato en la práctica. Sólo el 40% del total de los encuestados afirmó haber realizado acciones de RS.

Se observa una relación entre el género y la intervención con acciones de RS, siendo las mujeres más proclives a incursionar con actividades e iniciativas en la sociedad, un 67% manifestó esta situación. Los hombres se muestran más reacios a las mismas. Esta información se corresponde con las hipótesis de investigaciones citadas.

Profundizando en las intervenciones sociales, se consultó en el relevamiento particularidades que responden básicamente a: qué se hace, en qué temas se trabaja, a quién se dirigen, cómo, por qué y cómo se autoevalúan.

En este marco, las acciones realizadas se enfocan en prácticas de “diálogo e involucramiento con la sociedad” en un 49%. Las necesidades atendidas e iniciativas ejecutadas

se caracterizan por una marcada tendencia filantrópica, es decir se observan transferencia de recursos y facilidades en el acceso a determinados bienes. En segundo orden de importancia se realizan “acciones de formación y concientización”, en un 14%, pretendiendo sensibilizar a la sociedad en RS, prevenir y/o formar en temas de actualidad o relacionadas con la razón de ser de la organización que las promueve. Se completan las tres iniciativas más realizadas, con actividades en materia de cuidado del medio ambiente que supone el “reciclado y reutilización de recursos” y la “gestión de recursos ambientales y energéticos”.

Estas intervenciones cubren principalmente aspectos vinculados a salud y calidad de vida, medio ambiente y educación. Siendo temas como violencia, inserción laboral marginal y género los de menor tratamiento.

Indagando acerca del target de las acciones se observa que un 95% lo conforman las personas, un 1% a mascotas y el 4% restante a otros no especificados. Podría afirmarse que no existe una segmentación del público objetivo, ya que un 43% de las acciones se dirigen a la “comunidad en general”, luego los niños (18%), el personal de la organización (13%) y los jóvenes (12%).

Para finalizar, a las motivaciones para el actuar los dirigentes de las organizaciones dicen encontrarlas en sus “razones personales – convicción ética” en un 44%. Un 17% por tratarse de un “fin de la organización”, asociándose esta respuesta en un amplio porcentaje con organizaciones de la sociedad civil. Entre otros factores, figura la imagen pública. Invita a la reflexión, la afirmación de que los “aspectos legales-jurídicos” que representa el 10% de los motivos para incursionar en RS.



Cómo, en qué temáticas y por qué hacen RS las organizaciones

Ilustración 7 -  
Elaboración propia

## CONCLUSIÓN

Una organización socialmente responsable supone una conducta organizacional reflexiva sobre los impactos generados por sus decisiones y actuare y, la consecuente respuesta ante ellos. Ampliar la mirada hacia los impactos que genera la organización, considerar acciones tendientes a disminuir la incidencia en las repercusiones negativas que se produjeran y planificar acciones tendientes a un desarrollo social y ambiental amerita un proceso complejo.

Este proceso de incorporación de la conducta socialmente responsable en el actuar cotidiano, significa un proceso de transformación tanto en el plano personal como organizacional. Sin lugar a dudas, el cambio organizacional es, por lo tanto, consecuencia de un cambio individual de las personas que la conforman.

La Investigación permitió identificar tres etapas por las que deben atravesar y superar la gestión de las organizaciones para convertirse en una organización socialmente responsable. Éstas se asocian a momentos que pueden resumirse como de: indiferencia, obligación y sensibilización social.

La indiferencia presume un momento al que podemos llamar “cero”, en el que se muestran insensibles a las consecuencias de su actuar en la sociedad. Denotando un interés por cumplimentar con las exigencias legales propias de la organización, ésta supera la etapa de indiferencia, y se emerge a la etapa de obligación.

Cuando la entidad se considera económicamente viable y organizativamente estable surge en sus directivos la sensibilización frente a los impactos generados por la organización. Tras la estimulación producida por la sensibilización florece la inquietud de desarrollar una conducta socialmente responsable.

Queda expuesto de este modo, la incidencia del actuar de los directivos de una organización para que la misma desarrolle una conducta socialmente responsable.

En este sentido, y tras los resultados del trabajo de campo desarrollado por el equipo de investigación, se ha observado que en la ciudad de Villa María las acciones de RSO se caracterizan por desarrollar actividades filantrópicas y acciones esporádicas que respetan o no alguna periodicidad.

Esto llevó al equipo de trabajo a confirmar que, aun cuando en la ciudad de Villa María hay organizaciones que ostentan haber adoptado una conducta socialmente responsable, muchas de ellas sólo muestran interés en cumplimentar obligaciones legales y responder con acciones filantrópicas y/o esporádicas, que respetan o no alguna periodicidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se corrobora que las mujeres tienen un mayor involucramiento en acciones vinculadas a la RS comparado con el comportamiento de los hombres ante dicha temática. Además, se verifica que el conocimiento del término de RS es una variable que manifiesta una relación de dependencia comparando personas con nivel terciario incompleto e inferiores (secundario: completo e incompleto), versus personas que han completado los estudios terciarios y han transitado por algún estudio universitario, bien lo hayan finalizado o no. No obstante lo anterior,

al momento de sugerir qué entendían por el término, independientemente del nivel de estudio, los encuestados optaron por la opción alternativa correcta.

## BIBLIOGRAFÍA

Blanco Reyes, Irina del Carmen y Cervantes Aparicio Wilma. “Responsabilidad Social del Revisor Fiscal Frente al Medio Ambiente”. (Monografía de Grado, Especialización en Revisoría Fiscal). Universidad de Cartagena de la Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Contaduría Pública – Espec. Revisoria Fiscal. Colombia, 2011.

Cammarota, Estela y Berenblum, Daniel. “Responsabilidad Social Empresarial y Gerencia Social: Partícipes necesarios para el Desarrollo Humano”. Universidad Nacional de la Plata (16). Sin fecha. Rescatado de [http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/responsabilidad\\_social\\_empresarial\\_y\\_gerencia\\_social\\_participes\\_necesarios\\_para\\_el\\_desarrollo\\_humano\\_estela\\_cammarota\\_y\\_daniel\\_berenblum.pdf](http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/responsabilidad_social_empresarial_y_gerencia_social_participes_necesarios_para_el_desarrollo_humano_estela_cammarota_y_daniel_berenblum.pdf)

Castrillón Carlos Tello, Rodríguez Córdoba María del Pilar. “Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional”. *Hallazgos*, 11 (22), 119-135. 2014.

Chirinos, María Eugenia. Fernández, Lizyllen. Sánchez, Guadalupe. “Responsabilidad Empresarial o Empresas Socialmente Responsables”. *Razón y Palabra*, 17 (81), 29-44. 2012.

De la Cruz Rock, José Luis. Argüello Zepeda, Francisco José. Tello Iturbe, Alfonso. “Sociedad, Conflicto y Ambiente”. México, 2009.

Gary L. Kreps “La Comunicación en las Organizaciones” Segunda edición. Editorial Addison – Wesley Iberoamericana. Estados Unidos, 1996.

Herrera Madueñoa Jesús, Larrán Jorge Manuel, Lechuga Sanchoa María Paula, Martínez Martínez Domingo. “Responsabilidad social en las pymes: análisis exploratorio de factores explicativos”. *Revista de Empresa Familiar*, 19(1), 31-44. 2016.

Herrera Madueñoa Jesús, Larrán Jorge Manuel, Martínez Martínez Domingo. “Relación entre responsabilidad social y performance en las pequeñas y medianas empresas: Revisión bibliográfica”. *Cuadernos de Gestión*, 13 (2), 39-65. 2012.

Ibarra, Pedro y Koldo UNCETA (eds.) “Ensayos sobre el desarrollo humano”. España, 2001.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social: “PLARSE: La Experiencia de un Programa por la RSE en América Latina”. Open Box Agência de Ideias. Brasil, 2012.

Lara Rosano, Felipe. Organizaciones complejas. Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico (CCADET). Centro de Ciencias de la Complejidad (C3). Sin fecha.

Naciones Unidas, Asamblea General. “Desarrollo y Cooperación Económica Internacional: Medio Ambiente - Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo”. 1987.

Ordenanza N° 6.678 del Concejo deliberante de la ciudad de Villa María. 15 de agosto de 2013.

Raufflet Emmanuel, Lozano Aguilar José-Félix, Barrera Duque Ernesto, García de la Torre Consuelo. “Responsabilidad Social Empresarial”. México 2012.

Resolución General 3424 AFIP. Registro de Contribuyentes Socialmente Responsables (RegistraRSE). Su creación. Bs. As., 28/12/2012.

Resolución General 3642 AFIP. Registro de Contribuyentes Socialmente Responsables (RegistraRSE). Norma modificatoria y complementaria. Bs. As., 23/07/2014.

Robbins Stephen, Coulter Mary. “Administración”. Octava edición. España 2008.

Richard Hall. “Organizaciones: estructura y procesos”. Tercera edición. Editorial Prentice Hall. España, 1983.

Vicente, Miguel Ángel. Ayala, Juan Carlos. “Principios Fundamentales para la Administración de Organizaciones”. Primera Edición. Pearson, Prentice Hall. Buenos Aires, 2008.

Vallaes, François. De la Cruz, Cristina. Sasia, Pedro M. “Responsabilidad social universitaria. Manual de primeros pasos”. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. – Banco Interamericano de Desarrollo. 2009.

# LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO PROCESO TRANSVERSAL PARA REVALORIZAR LA INTERCULTURALIDAD Y LA PLURICULTURALIDAD

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

## RESUMEN

La presente propuesta surge de la necesidad de dar mayor visibilidad, generar reflexión y extender el alcance de uno de los temas evidenciados en el proceso de internacionalización que se ha venido desarrollando en el seno de nuestras universidades argentinas en los últimos años. Se trata de la interculturalidad. Su abordaje de alguna manera ayuda a comprender e intentar superar los problemas de comunicación generados a partir de la afluencia de extranjeros en la universidad. En la actualidad se la entiende además como un desafío en el proceso de construcción de ciudadanía. Por dicho motivo, se presenta la experiencia sobre la constitución de un Red Internacional Interuniversitaria titulada: *“La Interculturalidad: del concepto a sus implicancias en el quehacer académico. Su contribución al proceso de*

*construcción de ciudadanía y de internacionalización sustentable”*. La red la conforman dos universidades de Argentina y una universidad de Brasil, cuyo objetivo es el de generar mayor conocimiento y experiencia en un área cualitativa de valor estratégico sobre la Interculturalidad.

El concepto ha llegado a asociarse más con la diversidad cultural propia de una sociedad plural que con la mera interacción de representantes de diversas nacionalidades. Es en este escenario, marcado por la diversidad cultural que se hace imperioso hacer foco y reflexionar sobre lo que representa la Interculturalidad, el papel que juegan las culturas - la del otro y la propia -, la forma de conocerse, de relacionarse, de respetarse y eventualmente, de crecer y enriquecerse con el otro.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo presentar el abordaje que realiza la UNVM por medio del proceso de Internacionalización de la Educación Superior como proceso transversal para revalorizar la interculturalidad y la pluriculturalidad, en el caso presentado por medio de una red internacional interuniversitaria constituida en el año 2016.

Se describirá la importancia de la interculturalidad y pluriculturalidad en los procesos de internacionalización de la educación superior y se abordará el proceso de diseño de la Red con sus objetivos y los impactos esperados en el marco del desarrollo de la misma.

Dentro de los procesos de Internacionalización es fundamental el reconocimiento de la diversidad cultural, que exige el desarrollo de nuevas actitudes por parte de los actores involucrados, de nuevas competencias para asegurar la deseada comunicación e interacción. En definitiva, este tipo de contexto requiere actores que sean “consciente de sus propias identidades y culturas, y de cómo otros las perciben (...), capaces de establecer una relación entre su cultura y la de los otros, de mediar y explicar la diferencia y, en última instancia, de aceptar la diversidad y ver la humanidad común que yace en ella» (Byram & Fleming, 1998).

## **IMPORTANCIA DE LA INTERCULTURALIDAD DESDE LO INSTITUCIONAL**

El proceso de internacionalización de la Educación Superior consiste en un eje fundamental dentro de las estrategias definidas por universidades de todo el mundo, como uno de los mecanismos de respuesta al proceso de globalización mundial. En este sentido, las IES desarrollan, de acuerdo con sus propias idiosincrasias, la aplicación de estrategias orientadas en distintos ejes de acción para aplicar dicho proceso.

En la nueva sociedad del conocimiento, se experimentan cambios importantes y trascendentales en las instituciones educativas: visiones curriculares holísticas, abiertas a entornos mundiales; formas de pensar, trabajar y vincular el proceso enseñanza-aprendizaje, estrategias y herramientas virtuales de aprendizajes, redes informáticas, Internet, entre otros. Nuevos medios, nuevas tecnologías de procesar, ordenar, comunicar la información y el conocimiento, por tanto, cambios en la formación del alumno, docente, investigador y personal técnico. En este contexto, en la llamada “Sociedad del Conocimiento”, el papel de las universidades crece en importancia y juega un rol estratégico, con una nueva fase de la educación superior, marcada por la internacionalización.

Las actividades y procesos asociados a la internacionalización deben ser asumidos como una cultura institucional, donde las capacidades y los resultados en docencia e investigación sean difundidos y utilizados en el exterior. La universidad debe tratar de obtener a través de la internacionalización una presencia y visibilidad regional y mundial, así como ampliar sus espacios de influencia que contribuyan a mejorar su calidad y eficacia.

La UNVM se encuentra enmarcada en un ambiente internacional que demanda cambios institucionales que le permitan tener capacidad de respuesta y actuación, con un plan diseñado de acuerdo a la misión definida en la SI, que se presenta a continuación:

Integrar y estimular la dimensión internacional e intercultural en la enseñanza, la investigación y el servicio de la institución a la comunidad, considerando

a la internacionalización como un ciclo de actos sucesivos e integrados a los procesos educativos cotidianos para el crecimiento, avance e integración de la universidad a nivel local, regional e internacional.

En el entorno universitario actual el conocimiento y el manejo de la Interculturalidad es un tema central y transversal a todo su devenir académico. Tan central es para la UNVM que a la plaza central de su campus – el lugar obligado de convergencia de estudiantes y profesores, se le ha dado el nombre de “Plaza de la Interculturalidad”. Esta es una acción que revela una actitud institucional fundacional. Es decir, no sólo pone de manifiesto el peso institucional que presenta el tema en sí, sino el valor estratégico que se le da en la construcción de una nueva universidad marcada por la inclusión, el respeto por el otro y la celebración de la diversidad cultural.

## **JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTOS PARA EL DESARROLLO DE UNA RED UNIVERSITARIA SOBRE INTERCULTURALIDAD**

Las redes universitarias, entendidas como una forma de asociación entre instituciones universitarias, o entre ellas y los sectores públicos y privados, constituyen una herramienta potente y probada para el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de la formación y la investigación, así como para el pleno desarrollo institucional.

Al favorecer estructuras más flexibles, las redes permiten extender y diversificar actividades, experimentar nuevos desarrollos y compartir riesgos, potenciando los propios perfiles de cada institución universitaria y generando a la par la provisión de nuevos servicios y competencias, antes fuera de su alcance individual, como consecuencia de la sinergia producida.

El concepto moderno de cooperación ha ido transformándose pasando de lo que hace unos años eran las relaciones asistenciales (cooperación “de arriba abajo”) en la colaboración mutua para resolver conjuntamente determinados problemas estructurales o sociales. Paralelamente, el sector se ha ido profesionalizando, de tal manera que incluso es posible especializarse a nivel universitario en temas relacionados con la cooperación al desarrollo.

La construcción de una sociedad más próspera, justa y solidaria en el marco de un modelo de desarrollo humano integral sustentable debe ser asumida por la sociedad global en su conjunto. En este sentido, las acciones para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio deben constituirse en una prioridad fundamental para las instituciones universitarias. En este marco, las universidades tienen por objetivo, a través de la conformación de redes universitarias, avanzar y mejorar el desarrollo de la investigación, capacitación y programas de desarrollo de la educación superior, por medio de la construcción de redes universitarias y del fomento a la cooperación inter universitaria, por medio de la transferencia del conocimiento a través de las fronteras.

Uno de los retos más significativos para la actualidad, dentro de la articulación entre ciencia, tecnología y sociedad, es el de plantear un futuro a mediano y largo plazo en que el que ocurra un desarrollo social efectivo, y que al mismo tiempo garantice la

continuidad de los recursos finitos con los que se pueda proseguir ese desarrollo. Esa es la prioridad del concepto DS, tal como puede verse, por ejemplo, en el informe de la Comisión Brundtland, de otoño de 1987.

## **UNA EXPERIENCIA PARTICULAR EN PROCESO DE EJECUCIÓN: ANTECEDENTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RED UNIVERSITARIA DE CADA INTEGRANTE**

La UNVM, a través de la SI, ofrece el marco institucional que propicia el avance en las siguientes direcciones:

- Favorecer la internacionalización de la Educación Superior Argentina.
- Formalizar vínculos interinstitucionales a través de la firma de convenios marco y garantizar la sustentabilidad de los mismos.
- Promover las instancias de movilidad efectiva de docentes y estudiantes de las universidades nacionales participantes hacia otras universidades.
- Fomentar el acercamiento a universidades argentinas, reforzar los vínculos existentes y compartir con ellas proyectos de internacionalización.
- Asegurar la presencia de docentes e investigadores en programas de cooperación internacional e internacionalización.
- Afianzar vínculos regionales a los fines de llevar adelante desarrollos académico-científicos.

Y, al igual que muchas universidades nacionales, la UNVM pone de manifiesto evidencia el compromiso por:

- Apoyar los postulados del Sector Educativo del MERCOSUR (SEM) en lo que atañe a la integración regional y a la generación de una ciudadanía del MERCOSUR, generando proyectos conjuntos de cooperación entre Argentina y Brasil a tal efecto.
- Promover el avance en diversas áreas estratégicas - la formación profesional, la innovación tecnológica, el desarrollo productivo, la actualización docente y la enseñanza de las lenguas del MERCOSUR - el español y el portugués como lenguas extranjeras, entre otras.
- Trabajar sistemáticamente para hacer de los entornos académicos públicos, espacios inclusivos en los que prime el respeto por el otro y se celebre la diversidad cultural.

La Universidad Nacional del Sur (en adelante, UNS) ha iniciado un proceso de Internacionalización como estrategia para renovar y mejorar la calidad de la educación superior que supone la formulación y puesta en práctica de una política de apertura hacia el exterior en la que debe involucrarse toda la comunidad universitaria. Una de las iniciativas para lograr este objetivo, fue la creación de la Subsecretaría de Rela-

ciones Internacionales en el año 2007 que tiene a su cargo las acciones tendientes a promover:

- La movilidad de estudiantes, profesores, investigadores y administrativos.
- La participación en redes de carácter regional e internacional.
- La oferta educativa internacional.
- Las titulaciones conjuntas.
- Los acuerdos con instituciones de reconocido prestigio.
- Las investigaciones conjuntas con grupos extranjeros.
- La oferta de programas de enseñanza de idiomas y cultura.
- La internacionalización de la curricula.
- La cooperación al desarrollo.

La UNS es la casa de altos estudios más importante del sur de la provincia de Buenos Aires y la más antigua en la región patagónica. Esta institución adoptó una estructura departamental, de forma tal que el currículo de varias carreras se integra con asignaturas de distintos departamentos. Esta organización brinda un marco propicio para la interdisciplinariedad en la investigación científica y la interacción entre docentes y alumnos de diversas disciplinas.

Plan Estratégico de la UNS (2011 – 2016 – 2026) menciona en su programa de gestión de la calidad educativa varios proyectos vinculados con la internacionalización, entre éstos, la internacionalización de los planes de estudio, la enseñanza de idiomas y la internacionalización en casa.

En la UNS el proceso de internacionalización es relativamente reciente como política institucional, ya que hace unos años sólo existía la cooperación internacional entre pares y no se la abordaba en su conjunto, sino que se basaba en las relaciones interpersonales. Toda la comunidad académica se beneficia del carácter cultural y transversal de este proceso, que contribuye a las actividades de docencia, investigación y extensión. La dinámica generada brinda noción de pertenencia de la universidad a su medio y valora las especificidades particulares.

En la formación de un graduado, la movilidad internacional durante el desarrollo de su carrera constituye una experiencia enriquecedora que le permite potenciar su formación académica y desarrollar competencias transversales sociales. En la formación de un docente-investigador, el contacto con sus pares en instituciones de otros países fomenta el desarrollo de actividades interculturales y mejora su capacidad para resolver situaciones, comparar resultados y lograr avances significativos en su campo de investigación. La colaboración entre instituciones favorece el crecimiento y la constitución de redes sólidas que perduran en el tiempo. Sobre estos ejes, la UNS ha desarrollado su programa de Movilidad Internacional de Estudiantes de Grado, MUNDO UNS, y sus programas propios de inglés, español para extranjeros y chino. Además, participa activamente en diversos proyectos, redes y asociaciones internacionales.

A partir de estas definiciones institucionales y fundacionales, la UNVM considera de sumo valor académico y estratégico proponer trabajar junto a la UNS y a la universidad brasileña UNESP - dos instituciones que por sus orígenes, evolución, características, visión, misión, etc. representan ejemplos de un modelo de educación superior al que adhiere la UNVM.

Las universidades de la red comparten algunas características esenciales:

- Son instituciones del interior de la provincia y tienen a ésta como área prioritaria a desarrollar; poseen unidades en el interior del interior. Además, están en constante expansión, generando extensiones áulicas, nuevas unidades, todo a los fines de dar respuesta a las necesidades locales y regionales.
- Los centros convocados son instituciones nacionales y provinciales que, además de responder muy eficientemente a los requerimientos del desarrollo regional lo hacen siguiendo los principios democráticos de la inclusión social.
- Comparten la forma de abordar las demandas locales de sus regiones específicas. Ofrecen programas en campos disciplinares comunes, lo que garantiza la presencia de ámbitos propicios para futuras movilidades.
- Las lenguas extranjeras PELSE y ELSE - Español como Lengua Segunda o Extranjera, juegan un papel preponderante en la estructura curricular de las universidades convocadas.

A los mencionados - que ya son suficientes motivos para llevar adelante un proyecto de cooperación entre las tres instituciones, se le suma otro elemento de suma importancia: la cercanía geográfica de las universidades argentinas participantes y la accesibilidad dada por una adecuada conectividad aérea entre Córdoba y San Pablo en Brasil, con vuelos diarios directos. Esta cercanía sin dudas contribuirá a consolidar una muy fluida red de movilidad estudiantil y docente que contribuirá a la integración lingüística y cultural de las regiones representadas y a un costo accesible para los interesados.

## **LAS UNIVERSIDADES Y EL TEMA OBJETO DE TRABAJO**

Las tres universidades que se asocian en esta red cuentan con valiosos antecedentes de haber trabajado y avanzado en el tema de Interculturalidad especialmente en los entornos vinculados a la educación lingüística. Del encuentro de estos tres actores se espera un enriquecimiento mutuo en relación al tema que permita que el enfoque intercultural, la reflexión y el desarrollo de competencias que conlleva se extienda a otras áreas y estructuras del quehacer académico para contribuir a la integración y a la pacífica convivencia de los grupos y las personas involucradas.

La UNVM viene trabajando desde 2008 en el tema de referencia en los tres campos del quehacer académico – la extensión, la docencia y la investigación.

La Magister Eva Balada Rosa de la Universidad de Siegen, Alemania, dictó un taller de extensión ante estudiantes de los Profesorados de inglés y Lengua Española en 2009 abierto a la comunidad.

Las Jornadas de ELT de 2010 del Profesorado de inglés incorporaron un espacio de debate sobre la Interculturalidad. En las mismas Jornadas llevadas a cabo en 2012 toda la convocatoria giró alrededor del mismo tema. La Profesora invitada para llevar adelante el taller fue la Dra. Cecile Garmon de Kentucky State University. Tan inspirador resultó la temática que se la hace parte de la currícula tanto en grado como en posgrado. Se la incorpora en programas de grado de formación de profesores de inglés – en el espacio curricular “Perspectivas del Mundo Actual” y de posgrado vinculados a la actualización docente en enseñanza de lenguas. Módulos de formación docente con carga horaria de 20/30 hs. se incorporan en la Diplomatura en Enseñanza de ELE y en la Especialización en Enseñanza de Lenguas por Competencias en Contextos Interculturales.

Un aspecto en particular del tema motivo central de un proyecto de investigación que aglutina a profesores de inglés y español: el diseño de materiales que contemplen los postulados del enfoque intercultural hacia la enseñanza de una lengua extranjera. El proyecto de referencia aprobado por el Programa de Incentivos a la Investigación titulado: “La competencia comunicativa intercultural en la enseñanza del inglés como lengua extranjera en la escuela secundaria: una propuesta didáctica”.

Se puede observar que desde la SI se trabaja sostenidamente en los ejes troncales sobre los que se ha elaborado este proyecto: la interculturalidad y la promoción de ELSE, la capacitación de los docentes del área, en la acreditación del conocimiento de español y en el acercamiento a universidades brasileñas. Todo indica que se está en condiciones de asumir un nuevo desafío y compartirlo con NS y UNESP.

Desde el año 2008 la UNS cuenta con un Proyecto Grupal de Investigación de la Secretaría General de Ciencia y Tecnología de la UNS que aborda muy de cerca las temáticas planteadas en esta red. En este proyecto, dirigido por la traductora. Laura Benedetti, Categoría III del Programa de Incentivos, ha comenzado a explorar y aprovechar las ventajas que trae el importante incremento en el número de estudiantes internacionales que recibe la UNS, que pasó de 8 en el año 2009 a 160 en el año 2015. También ha crecido notablemente el número de estudiantes de grado de la UNS que realizan estancias académicas en instituciones extranjeras. Ante este incremento, se han poblado los cursos de inglés no sólo de postulantes a programas de movilidad y becas sino de los estudiantes internacionales que llegan para cursar un semestre en la UNS y eligen tomar cursos de inglés. Ante esta demanda se ha creado dos nuevos cursos especiales (ESP): International Communication Skills for Work and Travel destinado a los alumnos de la UNS que aspiran a una movilidad y a los estudiantes internacionales que llegan a la UNS logrando así cursos multiculturales en los cuales se aplica perfectamente el concepto de internacionalización en casa. Al mismo tiempo, y con el fin de internacionalizar otro sector de la comunidad universitaria, se dicta desde el año 2013 el curso Writing in the Academic World destinado a alumnos avanzados, docentes e investigadores que necesitan mejorar la escritura de trabajos científicos en inglés. Ambas propuestas fueron posibles en gran parte gracias a la oportunidad de las

docentes a cargo de participar en instancias de capacitación en el exterior, como es el caso de la Misión a universidades españolas (Universidad de Granada, Universidad de Alicante y Universidad Politécnica de Cataluña) para establecer vínculos de cooperación para el desarrollo de políticas de internacionalización en casa financiada por el PPUA-SPU y el curso Teaching English for Academic Purposes: An Introductory Course de SOAS – University of London, Londres, Reino Unido, como parte de las actividades planificadas en el marco del Plan de Mejoramiento, Perfeccionamiento de los Recursos Humanos financiado por el MINCyT.

Por otro lado, este incremento en el número de estudiantes internacionales se ha visto reflejado en los cursos de Español para Extranjeros creados en septiembre de 2009, que se han ido mejorando para adaptarse a las necesidades de los alumnos internacionales que recibe la UNS. Se han organizado en 2 niveles, elemental (A1-A2) e intermedio (B1). Estos cursos se complementan desde marzo de 2012 con un curso de Cultura Argentina y un programa de Tándem Lingüístico. Desde su creación tomaron los cursos de ELE 160 estudiantes internacionales provenientes de los más variados países de habla no hispana. Las docentes a cargo han participado también en el dictado de diversos cursos y conferencias en universidades del Mercosur y España.

## LA UNESP

La Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de Araraquara, criada como “Instituto Isolado Superior do Estado de São Paulo” en 1957, por la Ley Estatal n° 3.842, fue autorizada a funcionar a través del Decreto Federal n° 45.776, de 13 de abril de 1959, año en que inició sus actividades. Integraban en la época, las Carreras de Pedagogía y de Letras. Inicialmente instalada, en carácter provisorio, en la Escuela “João Manoel do Amaral”, en el Barrio de la Fuente, la Facultad de Filosofía fue transferida, en 1961, para el edificio del antiguo Instituto de Educación “Bento de Abreu” de Araraquara, en la Plaza Santos Dumont, donde funcionó hasta 1973, fecha en que fue transferida para el “Campus” Universitario (km 1, da Rodovia Araraquara-Jaú), donde funciona hasta hoy. A 30 de enero de 1976, por la Ley Estadual n° 952, fue criada la Universidad Estatal Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, que reunió los 22 Institutos aislados del Estado de São Paulo, de entre los cuales la Facultad de Filosofía, Ciencias e Letras de Araraquara-Sao Paulo. A 22 de abril de 1989, con el nuevo Estatuto de la UNESP, pasó a llamarse “Faculdade de Ciências e Letras - FCL.” Actualmente, la FCL cuenta con cinco carreras de grado (de los cuales hace parte el Profesorado y la Licenciatura en Letras Portugués y Español) debidamente reconocidos por las instancias gubernamentales competentes, siendo todos ofrecidos en dos períodos, diurno y nocturno, con un total de más de 2700 alumnos matriculados. En el Pos-Grado son cinco Programas de alto nivel, reconocidos por las CAPES/MEC (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), sumando hasta 2011 más de 1870 defesas, entre tesis de doctorado y disertaciones de maestría, en destaque para el Programa de Pos-Grado en Lingüística y Lengua Portuguesa (Nota 6 en la CAPES), donde la Profesora Nildicéia Aparecida Rocha dicta cursos y dirige 8 trabajos de maestría y doctorado, además es profesora de Lengua Española junto al Departamento de Letras Modernas de la FCL/

UNESP y representante de la UNESP en el Núcleo Disciplinario PELSE, de la AUGM (MERCOSUR). Específicamente sobre Interculturalidad, la profesora Rocha dirigió trabajos de máster sobre la enseñanza de PLE y ELE a partir de esa perspectiva, uno sobre la interculturalidad en el aprendizaje de PLE y otro sobre “La emergencia del término interculturalidad en la enseñanza de Lengua Extranjera (LE)” (bajo la perspectiva discursiva). Dirige tres trabajos de doctorado sobre la interculturalidad y los proyectos/cursos de extensión sobre la enseñanza de PLE y ELE que coordina sostienen una metodología intercultural. Además, tiene varias publicaciones sobre este tema, en revistas especializadas y libros. Por otro lado, dictó cursos en la FCL/UNESP sobre “La enseñanza de lengua extranjera y la interculturalidad”. Recientemente, la Profesora. Rocha terminó un pos-doctorado en la Universidad de Sevilla, España, investigando sobre “Metodologías en la enseñanza de lenguas próximas: ELE y PLE”, con destaque para la perspectiva intercultural, además de haber dictado dos cursos de PLE según el enfoque intercultural a la comunidad académica de la Facultad de Filología de la Universidad de Sevilla. En lo que se refiere a la FCL, ésta desde 2010 recibe alumnos extranjeros en número creciente todos los años, llegando a más de 50 en el primer semestre de 2015. A su vez, la UNESP recibe en el segundo semestre de 2015 alrededor de 400 alumnos extranjeros, hecho que tiene promovido una política de enseñanza de lenguas extranjeras en especial de portugués; proyecto del cual participa activamente en la coordinación de la enseñanza de PLE la Profesora Rocha.

## **OBJETIVOS GENERALES Y PARTICULARES DE LA RED**

### **OBJETIVOS GENERALES**

- Avanzar en el conocimiento mutuo que propicie el aprovechamiento de la potencialidad que evidencia cada institución de la red propuesta
- Promover las actividades de docencia, investigación y extensión en las universidades que conforman la red
- Promover la integración lingüística y cultural de la región, el MERCOSUR
- Afianzar la movilidad internacional de estudiantes, profesores, investigadores y funcionarios
- Enriquecer el proceso de internacionalización “en casa”
- Asegurar la sustentabilidad de los objetivos planteados y de la red en sí

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Promover la generación de conocimiento en relación al tema objeto de estudio: la Interculturalidad
- Despertar el interés por la misma en los ámbitos académicos que se encuentran por fuera de los entornos de enseñanza de lenguas – ámbitos naturales de estudio de la misma

- Reflexionar sobre conceptos vinculados a la temática: Diversidad, Multiculturalismo, etc.
- Desarrollar la conciencia de diversidad cultural.
- Promover el desarrollo de la competencia intercultural.
- Promover la reflexión sobre la propia identidad cultural.
- Explorar la noción de ciudadanía global haciendo hincapié en la de ciudadanía regional.
- Promover el aprendizaje de Español/Portugués Lengua Extranjera y la actualización docente en enseñanza de lenguas en modalidad presencial y on line en las universidades de la red.
- Dar visibilidad a los exámenes internacionales CELU y CELPE BRAS.

## PLAN DE TRABAJO DEL PROYECTO

El proyecto se construye a partir de contenidos agrupados en 3 ejes bien diferenciados que deberán ser desarrollados en ocasiones, de forma simultánea. A saber:

- a. El tratamiento de la interculturalidad y temas relacionados.
- b. Las relaciones institucionales intra e internacionales junto a los programas de fomento de las mismas.
- c. Las lenguas y sus culturas. Integración regional, acreditación, oferta de cursos, formación docente, etc.

Se realizará en diversas etapas:

- De mutuo conocimiento, de relevamiento de necesidades y análisis de fortalezas y debilidades. De planificación. Actividades 1 y 2.
- De actividad de producción académica conjunta basada en trabajo previo on line. Puesta en marcha de cursos/talleres en Jornadas. Actividades 3 y 5.
- De vinculación internacional presente y futura. Actividad 4.
- De evaluación y cierre. Proyección a futuro. Actividad 6.

De esto se desprende que el proyecto es una propuesta de fuerte trabajo académico en un área de interés común a las universidades involucradas: la Interculturalidad y su implicancia en las relaciones que se establecen a partir de la interacción entre las personas o grupos, representantes de diversas culturas. Todo tendiente a mejorar el entendimiento respetando y celebrando la diversidad cultural. Si bien el foco está puesto en la construcción de ciudadanía, este proyecto no descuida las vinculaciones que se establecen por instancias de movilidad ni tampoco descuida los esfuerzos por dar continuidad al proceso de integración lingüística y cultural entre los miembros de la Región.

## IMPACTO DEL PROYECTO

Para la UNVM y la UNS este proyecto habrá significado:

- El fortalecimiento de los vínculos institucionales con universidades de Argentina y Brasil
- Mayor conocimiento y experiencia en un área cualitativa de valor estratégico: la Interculturalidad
- El desarrollo de la competencia intercultural y cobertura extendida a la comunidad universitaria
- La promoción de sus programas de extensión/ posgrado en ELE/ELSE, en enseñanza de lenguas en general además de la certificación del Examen CELU
- Mayor energía a los programas de movilidad con las universidades de la red
- El acercamiento a PELSE

Para la UNESP la conclusión de este proyecto le habrá permitido:

- Consolidar los vínculos ya establecidos con universidades argentinas por medio de actividades específicas de PLE y ELE
- Fortalecer e intercambiar aportes teórico-metodológicos sobre la interculturalidad, promover la conciencia intercultural en el ámbito universitario, así como fuera de la unidad académica brasileña y argentina
- Incentivar la movilidad de alumnos y docentes posibilitando el contacto inter-pluri y multicultural
- Establecer programa de cooperación entre cursos de grado y posgrado en PELSE
- Realizar evento científico de divulgación académica de avances teóricos y metodológicos en PELSE y sobre interculturalidad

## CONSIDERACIONES FINALES

Todo proceso de internacionalización debe reconocer y tomar como punto de partida las prioridades, las políticas y las prácticas locales, nacionales y regionales. Su esencia es la de complementar, armonizar y extender la dimensión local, no dominarla. Si esta certidumbre fundamental no se respeta, hay muchas posibilidades de que la internacionalización se vea como un agente hegemónico o de homogeneización. Reconocer y considerar como punto de partida la cultura y los contextos locales es una norma primordial para un proceso de internacionalización.

Es importante destacar que las políticas de DS afectan tres áreas: económica, ambiental y social. La diversidad cultural es necesaria para el género humano por ser una de las raíces del progreso social. En esta visión, la diversidad cultural se concibe como el cuarto ámbito de la política de DS.

Todo proceso de internacionalización debe lograr integración intercultural, en dicho marco, la educación para el DS se orienta a un cambio de valores, conductas y estilos de vida, con un enfoque de responsabilidad orientada a la preservación compartida por todos los pueblos, países y regiones del planeta; de otra manera, no será posible asegurar la sostenibilidad.

Por lo establecido anteriormente, la conformación de redes como estructuras más flexibles sobre la temática, permiten extender y diversificar actividades, experimentar nuevos desarrollos y compartir riesgos, potenciando los propios perfiles de cada institución universitaria y generando a la par la provisión de nuevos servicios y competencias interculturales, antes fuera de su alcance individual, como consecuencia de la sinergia producida.

Toda acción enmarcada en un proceso de internacionalización conlleva una esfera de interculturalidad; desarrollar una competencia intercultural implica apreciar la cultura como diferencia en relación a la propia, admitir su diálogo, considerar que presenta cuestiones de significado producto de representaciones simbólicas socialmente construidas y en permanente movimiento de construcción.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Byram. M., & Fleming, M. (1998). *Language learning in intercultural perspective: Approaches through drama and ethnography*. Cambridge: Cambridge University Press.

Galisson, R. y Puren, C. (1999) *La formation en questions* Paris: CLE Internacional

Gascón Muro, p. y Cepeda Dovala J. (2007) *La internacionalización del currículo en las IES: elementos para una reflexión*. Sonora: en línea

Pasquale, R. (2005) *Algunos problemas actuales de la didáctica de la cultura extranjera*. En “Didáctica de las lenguas extranjeras: una agenda actual” Estela Klett (Dirección). Bs As Arucaria

Porcher, L. (2004) *La didactique des langues étrangères*. Paris, Hachette.

Puren, C. (2004) *Perspectivas accionales y perspectivas culturales en didáctica de las lenguas- culturas: hacia una perspectiva co- accional- co- cultural*. En “Enseñanza Aprendizaje de Lenguas Extranjeras. Enfoques y contextos” Klett, E. Lucas, M., Vidal, M. (Comp.) Araucaria editora, Bs As.

Santos Rego, M. y Lorenzo Moledo, M. (2006) *Internacionalización y educación intercultural en la Universidad: un programa de acción*.

Theiler, J. (2004) *La internacionalización de la Educación Superior en la República Argentina*.

Zimmermann, K. (2006) *Modos de interculturalidad en la educación bilingüe. Reflexiones acerca del caso de Guatemala*. En: *Revista Iberoamericana de Educación* N° 13. (en línea).

# REHUMANIZAR LA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA PROPICIAR EL DESARROLLO SOSTENIBLE: UN DESAFÍO PERMANENTE EN LA UNVM

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

## RESUMEN

La UNVM, es una joven institución argentina, basada en principios humanísticos que promueve desde su creación una labor fuertemente arraigada al emprendimiento y desarrollo de proyectos e iniciativas para transversalizar las cuestiones de rehumanización en todos los espacios. Desde la UNVM se considera a la persona en todas sus dimensiones, por lo que otorga un valor distinguido al desarrollo de competencias comunicativas amplias y con sentido social de los futuros profesionales y miembros de la comunidad universitaria.

Por ello, se incentiva la intervencionalidad de conocimientos, la generación de programas humanísticos y de construcción crítica a fin de mejorar la formación estudiantil y la pertinencia social-humana de la investigación como las actividades de

extensión. Es decir, se asume al trabajo solidario de la ciencia y la innovación social como elementos que contribuyen al fomento de la dignidad personal.

La UNVM logra la formación integral y humanística de los estudiantes, docentes e investigadores a través de la inclusión de formación que incluye espacios curriculares con anclajes humanísticos, como por ejemplo, el espacio curricular: RSO. Por su parte, en cuanto a la pertenencia con el medio se han incorporado carreras de formación no tradicionales a la vez que se desarrolla un trabajo mancomunado con la Sociedad Civil y el Estado para el tratamiento de cuestiones problematizadas de la sociedad, como género.

## INTRODUCCIÓN

Los resultados que se han obtenido a nivel mundial en relación al desarrollo ameritan una revisión significativa sobre los modelos propuestos y ejecutados hasta hoy. La hegemonía del orden económico y su dinámica basada en la generación de incenti-

vos para la maximización de la generación de riquezas -si bien es un factor necesario como medio para alcanzar otros resultados- no siempre ha contemplado aspectos no menos importantes y trascendentes para el mismo proceso como la sustentabilidad en términos inter e intra generacionales, brindando mayores posibilidades de igualdad al acceso a condiciones de bienestar para la sociedad.

El planeta atraviesa la necesidad de revisar los resultados que generaron la aplicación de los paradigmas dominantes; generando así espacios de reflexión, con el objetivo de construir nuevos modelos que le permita a la humanidad, desarrollar y desarrollarse en espacios donde lo natural y lo humano se establezcan como prioritarios. Es fundamental fomentar y regenerar valores como la ética, la RS, la solidaridad, la inclusión, la equidad y la preocupación por el bienestar colectivo, instando al desarrollo sustentable.

## **PRESENTACIÓN DE LA UNVM**

La UNVM no solo desarrolla un espacio de formación y capacitación profesional de las personas, sino también – y muy especialmente- un espacio formador de ciudadanía que democratiza la sociedad igualando posibilidades. Los fines de la UNVM se orientan a formar personas con conciencia del rol trascendente y transformador que le cabe en el marco regional, bajo los valores de la realización de la persona en libertad, el respeto a la diversidad ideológica, cultural, de credos y religiones, el pluralismo político, la participación solidaria, el comportamiento ético, la transparencia con justicia y equidad en los actos y actitudes, la autonomía responsable.

Desde su proyecto inicial de creación, la UNVM asume la necesidad de desarrollar no solo carreras tradicionales sino también, de manera muy especial, aquellas que resultan de las novedosas demandas sociales y desafíos de nueva época.

La formación que la UNVM imparte no se limita a sus alumnos y graduados, de modo que, a través de distintas instancias, la acción de la universidad se extiende hacia ámbitos oficiales, agentes de gobierno, organizaciones de la sociedad y de la comunidad en general. A su vez, son significativos, entre otros, los aportes de la Escuela Internacional de Negocio de la UNVM realiza para la creación, desarrollo y mejoramiento de las empresas, organizaciones y sectores de la actividad local y región a partir de la generación y transferencia de conocimientos. Al mismo tiempo, el CRS trabaja para la formación, investigación, y difusión en materia de RS, ética y DS a escala individual y organizacional; la Escuela de Gobierno, se aboca a la capacitación de funciones municipales y provinciales; el Observatorio Integral de la Región desarrolla sus relevamientos estadísticos y la Ventanilla al Emprendedor apoya nuevos desarrollos empresarios.

En la UNVM la función de investigación se desarrolla centralmente en el ámbito del Instituto de Investigación y en los Institutos Académicos Pedagógicos. Los programas y actividades de investigación que se lleven a cabo en la UNVM constituyen una labor universitaria primordial porque a través de ella y la transferencia de los resultados alcanzados a la docencia y al medio, la Universidad se vincula con las necesidades y

problemáticas sociales, económicas y científico-técnicas de la región ayudando a una mejor comprensión de los mismos y a la búsqueda de soluciones posibles.

De esta manera, los programas y actividades de investigación se vinculan a demandas locales, en todos los campos del conocimiento, con las realidades regionales, nacionales e internacionales para que sean un instrumento estratégico en la búsqueda colectiva del crecimiento y el desarrollo sostenido.

## **ACCIONES DESARROLLADAS EN LA UNVM PARA PROPICIAR EL DS**

Por su condición humana y su desafío de deberse a la sociedad, la universidad ha promovido, en los últimos años, una labor fuertemente arraigada al desarrollo de iniciativas, programas, proyectos, actividades de formación, investigación y vinculación que aseguran que la formación humanística y profesional vaya en el sentido de la filosofía socialmente responsable de la institución. En este marco a continuación se narran algunas de estas iniciativas.

En el año 2012 se crea el Programa denominado: CRS para el Desarrollo Sustentable. El cual aborda desde su trabajo en forma individual y mancomunada con otras organizaciones de la sociedad civil regional, nacional e internacional diferentes cuestiones vinculadas al Desarrollo Humano, cuidado y preservación del Ambiente, RSE, RSU, Esclavitudes Modernas, Infancias y adolescencias. Este programa promueve la generación de espacios de reflexión sobre los problemas éticos y la RS que le cabe a cada actor de la sociedad, de manera individual y organizacional, y cómo esta conducta socialmente responsable determina el avance hacia el DS.

Desde el año 2013 se trabaja en múltiples asignaturas, la mayor parte de ellas vinculadas a las ciencias económicas, fomentando la formación humanística con énfasis en los derechos humanos del estudiante, brindando mayor atención a las cuestiones vinculadas al desarrollo humano, DS, consideración de la persona en sus dimensiones, capacidad relacional del ser humano, desarrollo de competencias comunicativas amplias con sentido social.

Ejemplo de esta realidad, es la Espacio Curricular: RSO. Cuyo objetivo es formar futuros profesionales con principios éticos y de humanización. La misma, que se incorporó a la oferta de materias optativas desde el año 2009, es actualmente un espacio que los alumnos eligen cada vez en mayor medida. Con el nuevo enfoque de “organizaciones sustentables en el tiempo”, es vital la presencia de los conceptos de buen gobierno y RS (la dimensión socio-cultural). El respeto a los valores de equidad y solidaridad son una base necesaria para superar las tensiones destructivas en la organización. El proceso de aprendizaje apunta fuertemente a la investigación y reflexión de las demandas y problemas concretos de la comunidad, además de la formación de profesionales sociablemente responsables.

El dictado de la espacio curricular es una actividad en sí que contempla la formación integral de los alumnos que deciden realizarla, por lo que la misma ha sido aprobada

por el IAPSC de la UNVM, de acuerdo a lo especificado por el Estatuto en lo que refiere a los planes de estudios de las carreras que dicta la Casa de Altos Estudios.

Además, desde el año 2013 la UNVM dicta la Especialización en Gestión de PYMES, en este trayecto de formación de Posgrado se imparte un módulo denominado “RS y DS en las Pymes”. La especialización apunta a fortalecer la formación de pequeños y medianos empresarios de la ciudad y la región y de profesionales universitarios provenientes de distintas disciplinas en aspectos fundamentales como la gestión, desarrollo, crecimiento y transformación de pequeñas y medianas empresas propiciando un ámbito de discusión y análisis crítico de la problemática PYME, posibilitando la concepción de mecanismos que favorezcan no sólo la supervivencia en contextos competitivos, sino también su consolidación y aporte dentro de las economías regionales.

En el marco de las actividades del CRS se han emprendido múltiples actividades que incentivan la formación, investigación y servicio desde el enfoque humano en sentido de la filosofía socialmente responsable que asume la institución.

A partir del año 2014 desde el Programa de RS de la UNVM se desarrolla el proyecto titulado: Rondas de jóvenes, más conciencia social igual mejor futuro, a partir del cual se alinea una red de colaboración entre la UNVM e Instituciones del nivel medio de la localidad y sus zonas de influencia. El mismo consisten en una serie de encuentros en instalaciones del campus de dicha universidad, con alumnos de los últimos años de nivel medio con el fin de generar un trabajo mancomunado en torno al compromiso individual y colectivo para con el otro, la sociedad en general y el medio ambiente. Contribuyendo a la construcción de una nueva conciencia social en los jóvenes -futuros profesionales- la cual hace foco en la RS de todos y de cada uno.

A su vez, con el objeto de promover una instancia de formación que contribuya a la construcción de una nueva conciencia social en torno al compromiso individual y colectivo para con el otro, la sociedad en general y el medio ambiente, donde los participantes se sientan protagonistas en la transición a una nueva sociedad que se piensa colectivamente y solidariamente, en el año 2014, la UNVM dictó el Diplomado Universitario denominado: “RS, una nueva manera de hacer las cosas”, proyecto de formación de la UNVM que contempló cuatro módulos que se desarrollaron en seminarios, y encuentros de Talleres Prácticos. A dicho diplomado asistieron empresarios, profesionales, alumnos de la UNVM y funcionarios de gobierno local y provincial.

A partir del trabajo mancomunado con el gobierno local y asociaciones empresariales de la región y la nación, y de acuerdo a la Ordenanza n° 6678, dictada por el Concejo Deliberante de la ciudad de Villa María provincia de Córdoba-Argentina, denominada Programa “Responsabilidad Social un Compromiso de Todos”, se crea el Registro Único de Gestión Responsable de la ciudad de Villa María. Entendiéndose por tal, una base de datos de carácter voluntario donde se inscriben las instituciones interesadas en la temática: organizaciones empresariales, Instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales. Este registro es coordinado a través de un Consejo de RS, cuyo objetivo es evaluar, analizar y asesorar al ejecutivo en la temática. El CRS está participando en esta mesa de asesoría, y además tiene a su cargo el rol de formador.

Otras iniciativas vinculadas a vigorizar la RS de la universidad se enmarcan en el establecimiento y fortalecimiento de lazos académicos nacionales e internacionales y el trabajo de investigación sobre asuntos afines a la temática. Ejemplo de estas iniciativas fue la creación de la Red Interuniversitaria denominada: Análisis crítico de la currícula de las carreras de grado de Ciencias Económicas con el objetivo de incorporar la RS en la formación profesional de sus egresados. Cuyo propósito es facilitar el desarrollo y afianzamiento de actividades académicas en un contexto internacional y de cooperación regional que permita el estudio y la implementación de la RS en la formación de los profesionales en Ciencias Económicas.

En cuanto a la investigación se ejecutó durante los años 2013 y 2014 el proyecto titulado: “Realidad de la RSO en Villa María”. La presente investigación tuvo como eje la evaluación de la conducta de las organizaciones de Villa María en materia de RS, lo que permitió describir una primera aproximación de comportamiento de las organizaciones de Villa María y región en materia de RSO con la generación de múltiples publicaciones como resultado de la investigación.

Convincentes de que el trabajo mancomunado es la mejor estrategia para desarrollar iniciativas a nivel local, regional, nacional e internacional, desde sus inicios la universidad busca abordar diversas cuestiones, tales como género, esclavitudes modernas, medio ambiente, entre otras, de modo cooperativo con diferentes organismos públicos y privados a los diversos niveles territoriales.

Es en el marco de esta convicción que desde el año 2012 UNVM, por intermedio del Programa CRS se compromete a trabajar en términos académicos, de investigación y de acción las problemáticas de Violencia de Género, Trata de Personas y Narcotráfico en forma integrada con la Asociación Vínculos en Red. Esta Asociación Civil, cuya sede principal está ubicada en la Ciudad de Villa María, posee como objetivo principal concientizar, visibilizar y desnaturalizar prácticas sociales a los fines de prevenir las Esclavitudes del siglo XXI.

Con el propósito de hacer extensiva esta tarea de formación y prevención se establecen acuerdo marco de cooperación entre la Universidad, Vínculos en Red y diversos Municipios de la provincias de Córdoba y Santa Fe interesados en abordar la problemática llevando así el dictado de las instancias de formación a las mismas, bajo la modalidad de diplomados anuales.

Esta actividad procura el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad de equipos técnicos, trabajadores sociales, personal de fuerzas de seguridad, docentes, investigadores y demás miembros de la sociedad civil con competencia en la temática de la trata de personas.

A lo largo del dictado se abordan conceptos y herramientas que hacen a la prevención, detección y persecución del delito así como identificación, asistencia y protección de las víctimas. Complementariamente se accede a los marcos conceptuales sobre Género para entender y reflexionar sobre los dispositivos culturales que sostienen nuestros imaginarios, prácticas y matrices contribuyendo de esta manera al proceso de actualización de conocimientos de las disciplinas sociales y humanas desde la perspectiva de los Estudios de Género.

Además del dictado de dichas Diplomaturas, a inicio del año 2014 la UNVM y la Asociación Civil Vínculos en Red firmaron una carta de acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), sede Buenos Aires. Dicho documento suscrito sienta las bases para fomentar la formación especializada en materia de migración y género. En el año 2016 conforme aquella carta de acuerdo firma en el año 2014, la UNVM formalizó el Convenio Marco de Cooperación con la OIM oficina Argentina.

Recientemente la UNVM ha logrado la aprobación de un nuevo proyecto por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) de Argentina, el proyecto se titula Intervención en Trata de Personas y tiene como objetivo la creación de una Maestría en Intervención en la Trata de Personas articulando los esfuerzos entre las Universidades participantes. El propósito fundamental de la carrera es brindar a los profesionales la debida capacitación en los que a Trata de Personas respecta abordando los problemas inherentes a esta temática con un entrenamiento intensivo. La formación de posgraduados con el título de magister capacitará a quienes por su formación, puedan acceder al desempeño de funciones específicas, dentro de los ámbitos académicos, la administración pública, como del orden privado

Desde la perspectiva de la Internacionalización la UNVM promueve su participación en convocatorias que otorgan fondos para aplicar a proyectos de IG, empoderamiento económico y político de las mujeres, derechos de infancia, entre otros. Diferentes asociaciones y organizaciones regionales, nacionales e internacionales tienen un enfoque innovador para avanzar en proyectos para el empoderamiento de las mujeres como modo esencial de hacer realidad sus derechos, acelerar el alivio de la pobreza y avanzar en el DS a través de diferentes modalidades.

Actualmente la UNVM participa del proyecto aprobado y financiado por la Unión Europea titulado: Fortalecimiento de la institucionalidad pública y de la sociedad civil para la promoción, prevención, y protección integral de los niños, niñas y adolescentes victimizados por la trata de personas en Paraguay. El proyecto busca contribuir a la protección integral, promoción y defensa de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, para la mejora de sus condiciones de vida en Paraguay y promover la aplicación e implementación eficaz de leyes, planes y programas vigentes en materia de trata de personas con enfoque de género.

Otro proyecto aprobado por la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación Argentina es la Red Interuniversitaria denominada: Red argentino-mexicana sobre “Empoderamiento Social y Económico del Género Femenino”, proyecto desarrollado conjuntamente entre la UNVM con la Universidad Nacional de Río Cuarto y el Instituto Tecnológico de Monterrey. La misma tiende a potenciar la oferta de cursos de posgrado (con posibilidad de la generación de carreras) en relación a la capacitación para propender al empoderamiento del género femenino en ámbitos empresariales y en cargos gerenciales en las organizaciones.

La UNVM, desde hace unos pocos años participa del Proyecto EQUALITY, el cual tiene como objetivo promover la IG y contribuir a la mayor visibilidad de las mujeres y su participación en la ciencia, la academia y en la fuerza laboral. Esto con el fin de

mejorar la integración de los talentos femeninos en las economías de América Latina, para un desarrollo económico y social inclusivo.

En el marco de dicho Proyecto la UNVM participó de la Conferencia Internacional de Género 2014 como institución invitada. Tal conferencia se desarrolló en la ciudad de San José de Costa Rica y fue organizada por el Instituto Tecnológico de Costa Rica. Cabe destacar que durante la misma se creó la “Red de IG en la Educación Superior”, con el propósito de ampliar su cantidad de miembros, sumando nuevas Universidades. En tal sentido, se suscribió un acuerdo del que la UNVM formó parte junto a otras treinta casas de altos estudios de todo el mundo.

En el 2012, que el equipo de docentes investigadores desarrollaron el Proyecto de Investigación denominado: El género femenino en la gestión empresarial, un estudio sobre la profesionalización de la gestión de las mujeres empresarias de la zona centro oeste de la provincia de Córdoba. Este Proyecto de investigación hizo foco en el proceso de Dirección de las empresas y tomó a mujeres empresarias como objeto de estudio. En esas unidades de estudio se analizó el clima organizacional de cada empresa y luego el perfil de liderazgo que detentaba cada empresaria. A partir de allí el grupo empresarial recibió de manera sistemática durante un período determinado, diferentes capacitaciones que tenían como objetivo proveer a las participantes de información significativa en torno a la función de Dirección y especialmente al rol de líder y las características del liderazgo. Simultáneamente cada integrante del equipo investigó cada tipo de liderazgo propuesto por diferentes autores, además de acompañar a las empresarias en este proceso. La experiencia fue enriquecedora ya que se profundizó la teoría en relación al liderazgo empresarial vinculada al caso de la realidad empresarial femenina Región de Villa María.

Con las ganas de generar y transferir conocimiento, a partir del año 2014 desde el Programa de RS de la UNVM trabaja conjuntamente con Instituciones del nivel medio de la localidad y su zonas de influencia, con el fin de generar un trabajo mancomunado en torno a la compromiso individual y colectivo para con el otro, la sociedad en general y el medio ambiente.

En lo que respecta, actualmente y siguiendo la línea de aprendizaje en servicios, se desarrollan Talleres de Educación Popular en determinados barrios de las Ciudades de Córdoba, Villa María y Malvinas Argentinas. Esta actividad se encuadra en el marco de las actividades desarrolladas por el programa Centro de Educación Popular para la(s) Infancia(s) y Adolescencia(s) – CEPIA, ideólogo de proyectos sociales abordados desde las lógicas socioculturales de los lugares donde se intervienen. Todas las experiencias poseen como propósito generar procesos de aprendizaje en espacios escolares y no escolares con el fin de desarrollar actividades que promuevan una participación protagónica de niños y adolescentes que suponga habilitar procesos de apropiación de recursos sociales, culturales, y políticos.

## CONSIDERACIONES FINALES

Múltiples son los resultados que vislumbran el impacto de las actividades e iniciativas emprendidas en el marco de fortalecer la filosofía socialmente responsable de la Universidad. Impacto de los diversos trayectos de formación desarrollados de modo conjunto con la Asociación Civil, Vínculos en Red, se ve reflejado en los resultados obtenidos, destacando la formación en estrategias de intervención en trata y tráfico de personas, a más de 500 personas representantes de Organizaciones Sociales, Instituciones, Organismos del Estado, Periodista y Líderes religiosos fueron capacitadas; más de 60 propuestas de buenas prácticas para su implementación territorial en espacios de la salud, educación y comunicación; declaración de Interés a la iniciativa de ocho (8) Organismos de Gobiernos provinciales y locales; y quince 15 experiencias concretas de intervención territorial con perspectiva de género, diseñadas, ejecutadas y sistematizadas por los participantes.

A modo de sistematizar resultados y de acuerdo a los informes finales realizados por iniciativa o actividad una vez finalizada la misma, se distingue que, fruto de las ofertas académicas reflexivas-prácticas orientadas a la formación humanística del estudiante, en el transcurso del dictado de la espacio curricular: RSO han concurrido más de noventa (90) alumnos, y tras el interés de darle continuidad a la investigación y abordaje de la temática, 20 de ellos han optado por realizar su Trabajo Final de Grado (necesario para obtener el título de grado), y también participar de actividades de investigación y vinculación. Solo el 2% de dichos alumnos se ha postulado y desempeñado como adscritos de la espacio curricular, siendo esta condición necesaria para iniciarse en la carrera de docencia en el ámbito de la Educación Superior.

En lo que se refiere al Módulo denominado “RS y DS en las Pymes” de la Especialización en Gestión de PYMES, desde el año 2013 se han impartido dos cohortes hasta el momento, contando con la participación de más de 30 alumnos.

Por su parte, productos del trabajo mancomunado entre el Programa de RS de la UNVM con Instituciones del nivel medio de la localidad y su zonas de influencia actualmente han participado 535 alumnos de Nivel Medio, 25 docentes de Nivel Medio, 4 docentes- investigadores y más de 20 graduados y estudiantes de la UNVM. Durante la realización de experiencias muchos de los educandos y educadores no sólo se mostraron más sensibles y reflexivos al momento de convivir en el espacio áulico, sino que en sus actúares, en general, expusieron actitud de ciudadanía pensante, crítica y socialmente responsable capaz de problematizar la realidad más cercana, reflexionar sobre ella y accionar en pos de resolverla.

Es resultado de los Talleres de Educación Popular en determinados barrios de las Ciudades de Córdoba, Villa María y Malvinas Argentinas, provincia de Córdoba, Argentina coordinados por el Programa Centro de Educación Popular para la(s) Infancia(s) y Adolescencia(s) – CEPIA, actualmente, más de 160 niños participan en estas actividades, incluyendo además la participación de sus familias.

Con datos oportunos, se conoce que fruto de la triangulación de cooperación para el tratamiento de la temática de género con la participación de tres pilares fundamenta-

les de la sociedad, los mismos son: Universidad, Sociedad Civil y Estado más de 500 personas representantes de Organizaciones Sociales, Instituciones, Organismos del Estado, Periodista y Líderes religiosos fueron capacitadas. Se elaboraron más de 60 propuestas de buenas prácticas para su implementación territorial en espacios de la salud, educación y comunicación. Se declararon de Interés ocho iniciativa de Organismos de Gobiernos provinciales y locales; quince experiencias concretas de intervención territorial con perspectiva de género, diseñadas, ejecutadas y sistematizadas por los participantes.



# LA MUJER, EVOLUCIÓN Y DESARROLLO EN EL MUNDO EMPRESARIAL

ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA

ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ

LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA

## RESUMEN

En el marco de las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo argentino durante los últimos treinta años, en donde el crecimiento de las tasas de participación femenina en el mundo social y del trabajo ha jugado un papel preponderante, el objetivo central del documento apunta a presentar la evolución de la mujer y su participación en el mundo empresarial. Esta participación en la vida empresarial

de las mujeres involucra la realización de un trabajo de campo aplicado en la región centro de la provincia de Córdoba que, a nivel exploratorio, analiza las características de las mujeres en la gerencia de las empresas locales y regionales, el clima organizacional de las empresas que dirigen, como así también características del estilo de gestión de las empresarias y el tipo de liderazgo que aplican.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha producido un importante cambio en las relaciones de mujeres y hombres en el contexto socio-laboral, siendo evidente el importante papel que actualmente desempeñan las mujeres en todos los ámbitos de nuestra realidad. La incorporación de las mujeres a la educación formal generalizada y el aumento significativo de su participación en el mercado laboral han generado la consecución de la independencia económica para muchas de ellas, con el impacto social, político y familiar, entre otros aspectos, que esta situación implica.

Ahora bien, en el ámbito más concreto del plano organizacional, se puede considerar que los niveles jerárquicos, como otros espacios sociales en los que se adoptan decisiones estratégicas, han sido tradicionalmente masculinos. Diversos factores entre ellos económicos, sociales y culturales, así como el alto grado de formación alcanzado por la población femenina, su marcada presencia en el mercado de trabajo, la posibilidad de planificar la maternidad y el impacto de los movimientos feministas de las últimas décadas entre otros, han contribuido para que esa situación comience

a modificarse. Esto permite a futuro que las mujeres tengan nuevas oportunidades en el plano laboral.

El presente artículo ofrece una revisión de la literatura indagando sobre la mujer en el mundo laboral, los comportamientos de los centros de poder en las organizaciones, las características del liderazgo femenino, los valores y prejuicios sociales con respecto al liderazgo femenino, como así también, la evolución de los derechos femeninos en la sociedad. A su vez el objetivo central del artículo apunta a determinar qué características poseen las mujeres empresarias de la región centro de la provincia de Córdoba, analizando factores y características personales, profesionales y culturales, el clima organizacional de las organizaciones que lideran, la valoración de la gestión empresarial de las mujeres por parte de los hombres empresarios, entre otras. Esta última premisa involucra la realización de un trabajo de campo en la región centro de la provincia de Córdoba cuyos resultados se presentan en el documento.

## **MUJER Y MERCADO DE TRABAJO: ANTECEDENTES**

Los datos demográficos de la mayoría de los países permiten observar que la mujer conforma el 50% de la sociedad y los recursos. En este marco, las nuevas tendencias en materia de liderazgo se asientan en enfoques cada vez más propicios a basarse en las características específicas de la mujer para desempeñar cargos de responsabilidad, debido a los impactos que se esperan de su actuación, así como el factor dinamizador de las organizaciones que acusan recibo de tal participación de la mujer.

El escenario que plantea el desempeño de altos cargos expone a las mujeres a una sobrecarga de actividades y/o acciones que las lleva a cumplir una jornada de trabajo más extensa. Las mujeres deben asumir roles en diversos frentes que no permiten la plena compatibilización de sus actividades. Esto se da porque en el escenario actual las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas –aunque en algunos países se observan algunos avances como la licencia por maternidad compartida entre ambos miembros de la pareja, como se observa en Austria y Suiza- (OIT, 2009).

Cuando las mujeres se sienten impedidas en su desarrollo profesional -por el sólo hecho de su condición-, existe, en consecuencia, un problema de índole social y económico que se traduce en el desaprovechamiento del potencial del capital humano que poseen las mujeres. Y esto retroalimenta el bajo acceso de las mismas al ámbito de la dirección de las respectivas organizaciones. Desde esta perspectiva, la disparidad existente entre el número de mujeres y hombres que desempeñan cargos de alta dirección es un fenómeno mundial. Muchos países que hoy poseen altos indicadores de desarrollo en éste ámbito, han tenido que atravesar esta realidad en algún momento de su historia<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Países como Alemania por ejemplo, en 1998 poseían entre 1% y 3% de participación femenina en puestos de alta dirección en las empresas más grandes. En España por su parte, tras la publicación de la Ley de Igualdad en 2007, se pronostica que la masa crítica de mujeres con reconocimiento social y

La *feminización* de la fuerza laboral, esto es, la participación creciente de la mujer en el flujo de recursos humanos orientados a la producción y/o administración del proceso de producción (así como en otros ámbitos como la actividad política, cultural y social, entre otros) es uno de los fenómenos más relevantes ocurridos en los mercados laborales en las últimas décadas (OIT, 2009; Valenzuela & Reinecke, 2000). Los datos muestran que, en general, los países de América del norte, de América del sur y de Europa Oriental cuentan con una proporción más alta de mujeres en los empleos de dirección que los países de Asia Oriental, Sur de Asia y Medio Oriente. En América Latina la creciente participación laboral de las mujeres y sus logros educativos son indiscutibles ya que se han modificado lentamente las relaciones familiares y ha crecido, aunque en forma insuficiente, su acceso a los puestos de toma de decisiones (CEPAL, 2004).

## EL ESTUDIO DE LA SUBORDINACIÓN DE LA MUJER Y EL CONCEPTO DE GÉNERO

Los movimientos feministas que se gestaron a partir de la segunda mitad del siglo xx tuvieron como objetivo entender, comprender y explicar la subordinación de las mujeres. Las primeras militantes observaron la imposibilidad de alcanzar tal propósito, debido a que no existía información suficiente que diera cuenta de las causas de tal subordinación. En el cuerpo teórico existente hasta esa fecha, no se hablaba de la desigualdad entre varones y mujeres, y si algunos la mencionaban era sólo para justificarla.

No existía por lo tanto hipótesis alguna que pudiera brindar información fidedigna del porqué de tanta desigualdad de oportunidades, ya que según dice Simone de Beauvoir (1970)<sup>2</sup>, no se entiende cómo las mujeres siendo casi mayoría -en cantidad con relación a los hombres- puedan vivir este sometimiento, comparándolo sí con el sometimiento de los negros, y comprendiendo éste último porque los negros son en cantidad muchos menos que los blancos.

Estas primeras osadas del género tuvieron que acudir a la intuición, razón e ingenio y tratar de esbozar la primera hipótesis: "...La subordinación que afecta a todas o casi todas las mujeres es una cuestión de poder, pero este poder no se ubica exclusivamente en el estado y en los aparatos burocráticos. Sería un poder múltiple en muy distintos espacios sociales que puede incluso vestirse de ropajes de afecto, ternura y amor..." Barbieri. T. (1993)<sup>3</sup>. La euforia de la gesta revolucionara por la defensa de la mujer, hicieron que muchas optaran por una actitud parricida, con el propósito de construir una realidad que le diera a la mujer un rol protagónico en la sociedad, "debemos olvidar lo aprendido" "solo rescatemos aquellos autores que hablaron bien y nos

---

empresarial aumentará en mayor proporción que la de hombres en un plazo de diez años (Ignacio Bao, socio director de Bao Partners, empresa que presta servicios de consultoría en recursos humanos).

<sup>2</sup> Beauvoir de, Simone (1970). *El Segundo Sexo*. Editorial Siglo XX. Buenos Aires.

<sup>3</sup> Barbieri T. 1993. Sobre la categoría de género, una introducción teórica-práctica, debate en *Sociología* número8.

defendieron” fueron pensamientos que se apropiaban de las mentes de las mujeres luchadoras; el reto era por demás desafiante y soberbio, nada más, hacer tabla rasa con todo lo dicho y hecho, rechazar toda herencia cultural, la forma de pensar y valores que reinaban por entonces era la consigna.

Se plantea entonces un gran obstáculo para quienes desean estudiar y abordar la problemática de la diferencia de género como objeto de estudio ¿Desde dónde se abordaba, desde la ciencia biológica o social?; ¿Cómo se comienza el estudio, desde la mujer o desde la sociedad? Se identifican dos posturas diferentes: una aborda la cuestión a partir de la mujer y va teorizando a partir de la acumulación de información sobre estilos de vida, condiciones, trabajo etc. La otra postura, hace foco en la sociedad como generadora de la subordinación del género femenino; ambas posturas reconocen a priori las dificultades de la empresa, ambas reconocen la necesidad de acotar el objeto de estudio en tiempos, espacios, status, grupo de edad, estado civil. Ya que cada dimensión posee características que las hace disímiles de otras.

Es en esta búsqueda que surge el concepto género como categoría social, el género es el sexo socialmente constituido; cuando se habla de género femenino y género masculino se hace mención a un conjunto de normas, comportamientos, sentimientos y percepciones distintas, que nada tienen que ver con lo biológico, sino, con lo que la sociedad espera de uno y otro.

A pesar de que la categoría de género es problemática y de amplio alcance, se han seleccionado los aportes de Rubin(1993)<sup>4</sup> ... El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas [...]. En otras palabras: los sistemas de género/sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas.

## **DERECHOS HUMANOS**

Durante el siglo XX términos como desarrollo, países desarrollados, países subdesarrollados, igualdad, distribución, economía, productividad, competitividad, fueron poblando la bibliografía y las lecturas de los humanos. Se comprendía como país desarrollado, aquel que poseía un producto bruto interno lo suficientemente alto, aunque, sin importar qué cosas se hacían con ese ingreso, cómo se utilizaba, era como si el ingreso se colocara en situación de fines y no de medios para los hombres.

De la hegemonía antes expuesta, surge la necesidad de revisar algunos conceptos, tales como el de igualdad. Hasta aquí la igualdad se la media como la cantidad de oportunidades que tuviera cada humano en el mundo, esto a su vez estaba en relación al

---

<sup>4</sup> Citado por Barbieri, T. 1993. Sobre la categoría de género, una introducción teórica-práctica, debate en Sociología número 8, Lima Perú, s/d. Pontificia Universidad Católica del Perú pág. 5.

nivel de ingreso al que accedía, ya que a mayor ingreso mayor captación de oportunidades; surge posteriormente la necesidad de comenzar hablar de desarrollo humano, entendiendo el mismo como aquel desarrollo que logre expandir las capacidades de las personas; con este marco conceptual la igualdad se comienza a medir en relación a las capacidades de los humanos.

Fue a finales de la década del ochenta durante el siglo XX que surge el economista Mahbub ul Haq Pakistani, quien fue el pionero de la teoría del desarrollo humano, además se le suma a él, el Economista Amartya Sen, filósofo y economista Bengali, ganador del Premio Nobel de Economía de 1998; Profesor Emérito de la Universidad de Harvard, quien en su trabajo comienza a reivindicar la ética en el mundo de los negocios y en el de la economía, focalizando en lo humano, entendiendo que los resultados hasta aquí alcanzados, solo contribuyeron al hambre, la despersonalización, el vacío existencial del humano entre otras consecuencias.

Son estos autores que llevan a la agenda política de la ONU el tema y es en 1990, cuando se elabora por el primer economista mencionado (en el apartado anterior) el informe sobre el desarrollo humano, un nuevo indicador que reemplaza el tradicional – índice basado en el PBI – este nuevo indicador establece como prioritario la esperanza de vida y el acceso a la salud, la educación y el ingreso per cápita.

Se considera en esta nueva forma de evaluar, a las tres dimensiones como la base para formular un círculo virtuoso, que produzca en el humano, la energía suficiente para superarse y lograr alcanzar el fin último. Según Amartya Sen (2004)<sup>5</sup> un humano no puede crecer en su ser si no tiene alimento suficiente, con alimento suficiente puede tener más salud, con ingresos acordes puede acceder a una buena educación, con salud y educación puede trabajar y acceder a buenos ingresos, y si sabe canalizar sus ingresos en un crecimiento humano, priorizando su ser, podrá por medio de un crecimiento de conciencia ser cada vez mejor; este sería el círculo al que se debería propender para tener un crecimiento humano.

Con este informe los países miembros comienzan a rever sus políticas públicas y cambiar aquellas por otras que le dé impulso a esta nueva manera de ver el desarrollo de una región. El pacto Global de 1999 fue otra consecuencia de lo antes expuesto. En este documento, se toma conciencia de la importancia de las organizaciones en la vida contemporánea de nuestra aldea global y la necesidad de cambiar el paradigma de la utilidad = rentabilidad de las organizaciones = empresas, por el nuevo paradigma donde además de los ingresos se analiza su impacto en su público interno, externo, sociedad, mundo y ecología. La preocupación central del enfoque de desarrollo humano (EDH) es la expansión de las potencialidades de las personas y la libertad que ellas experimentan para ejercer oportunidades reales en sus trayectorias de vida. El EDH coloca en el centro de reflexión la calidad de vida de las personas y concibe el proceso de enriquecimiento de las posibilidades humanas como el objetivo clave del desarrollo.

---

<sup>5</sup> Sen, A. K. (2004). Nuevo examen de la desigualdad. Alianza Editorial, S.A.

El aspecto principal del EDH es la idea de Agencia, que indica cómo puede mejorar la calidad de vida de las personas a través de su compromiso y participación directa Amartya Sen (2003)<sup>6</sup> dice: “la calidad de vida de las personas puede mejorar de forma significativa en términos de bienestar y de libertad individual, pero (al mismo tiempo), la agencia humana puede generar de forma deliberada mejoras importantes en términos de organización y compromiso social”.

La concepción de agencia implica que la medición del desarrollo humano no se limita a la estimulación de sus tres dimensiones básicas – salud, educación, ingreso – sino que refiere también a las capacidades de las personas en un sentido más amplio, apunta en particular a la estimación del empoderamiento, la capacidad de las personas para controlar su propio destino, ejercer derechos, y disponer de recursos y oportunidades para realizar opciones y decisiones estratégicas, en otras palabras la idea de agencia presupone la capacidad de las personas de canalizar su derechos a través de la participación en la vida de sus comunidades. Las personas deben poder vivir una vida libre de coerción y violencia, en este marco, el programa de las Naciones Unidas para el desarrollo entiende al género como los atributos sociales y las oportunidades asociadas.

En este sentido, la IG es la igualdad de derechos responsabilidades y oportunidades de mujeres y varones, niños y niñas. Cuando se habla de IG se entiende como una precondition para alcanzar el desarrollo humano, un país sin IG no puede mejorar sus niveles de desarrollo humano.

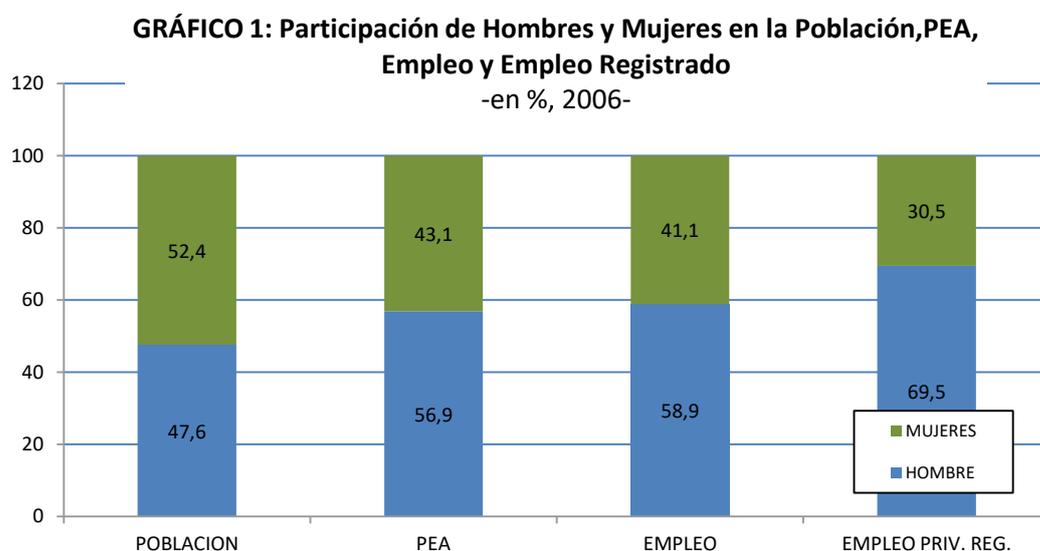
## **SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA**

Intentando analizar la situación de género en Argentina, en el año 2006 las mujeres representaban el 52,4% de la población, integrando en un 43,1% a la PEA (población económicamente activa), un 41,1% de ocupados y sólo el 30,5% representaba el empleo privado registrado (ver Gráfico 1). Las dos últimas décadas en Argentina muestran una tendencia positiva con respecto a la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Por otro lado, los niveles de participación laboral femenina en Argentina son altos y similares a los observados entre las mujeres del resto de los países del Mercosur. Ello se debió a la incorporación progresiva de las mujeres en el empleo desde comienzos de la década del '90.

---

<sup>6</sup> Sen, A.K. (2003). Sobre ética y economía. Alianza Editorial, S.A.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS), en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Entre los años 1990 y 2006, la tasa de actividad de las mujeres se incrementó en 10 puntos, aún cuando continúa presentando una brecha importante respecto de la de los varones. En efecto, los niveles de los últimos años de participación de las mujeres en el mercado de trabajo son elevados en términos históricos, y resultan de una tendencia creciente que se verifica desde la década del '80, acelerada durante la posterior década de los '90.

En general, las mujeres argentinas enfrentan la segregación vertical en el mercado de trabajo generada por la ocupación de los bajos niveles de jerarquía en las estructuras organizacionales, así como también, la segregación horizontal por la ocupación diferencial en los distintos sectores productivos. Se observa así que la feminización de las ramas de servicios es elevada en Argentina en donde en algunas ramas de actividades las mismas duplican la tasa de feminidad del conjunto de la economía mientras que en otras la participación del empleo femenino es incipiente, ocupando sólo la tercera parte del promedio del sector. Los indicadores más elevados para el primer grupo se encuentran en Servicio doméstico, Enseñanza, y Servicios Sociales y de la Salud, mientras que en el segundo grupo las menores participaciones se registran en Transporte y Comunicaciones, en la Construcción y en el sector Agropecuario.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES ARGENTINAS EN CARGOS DE DIRECCIÓN

Los resultados obtenidos de una investigación realizada en países de América Latina<sup>7</sup>, permitió describir el perfil de las mujeres que ocupan cargos directivos en la región.

<sup>7</sup> Mujeres Directivas en América latina –MEPLA (Mujeres en cargos de decisión en América Latina:

En el estudio se observa particularmente que en Argentina las mujeres entrevistadas, en promedio, tienen 49 años; están casadas en un 60%; y solo el 10% son solteras. Todas tienen hijos, con un promedio de hijos de 2 y donde la edad promedio de los mismos es de 12 años. De cada 10 ejecutivas, 7 se casaron antes de los 30 años. Sus carreras profesionales están relacionadas mayoritariamente con la Economía y la Ingeniería (Química y Civil). Y, por último, el 70% de las encuestadas realizaron maestrías y la mayoría completó especializaciones y estudios de posgrado (Heller, 2011).

Existen otros análisis interesantes en cuanto al perfil que registran las mujeres en Argentina, las principales protagonistas de los avances en la participación dentro del mercado laboral son las mujeres jóvenes y en especial las adultas jóvenes en edad reproductiva (25 a 29 y 30 a 39 años). Un dato importante a tener en cuenta en la carrera de la mujer ejecutiva es el inicio al ascenso a posiciones de decisión que se presenta entre los 25 a 35 años (Hewett, 2006).

### CUADRO 1: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS. MUJERES ENCUESTADAS DE LA ARGENTINA Y AMÉRICA LATINA

	Edad (Promedio)	Casadas (%)	Primer hijo antes de los 30 años (%)
América Latina *	46	55	80
Argentina	49	60	70

Fuente: Mujeres Directivas en América latina (2010), MEPLA, Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. \*En 17 países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Por otro lado, un interrogante relevante es el que corresponde a las diferencias de capital humano por género en el empleo. Un dato interesante calculado por el Ministerio de Trabajo (2005) indica que una de cada cuatro mujeres se desempeña en puestos que sub-utilizan su inversión en educación, mientras que esto mismo sólo le ocurre a uno de cada seis hombres. El indicador advierte sobre una menor valoración del capital humano femenino o, en su defecto, sobre una decisión inadecuada por parte de las mujeres sobre el tipo de inversión que realizan con respecto a las demandas de capacidades por parte del mercado.

resultados empíricos y reflexiones. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia, 2009). La investigación contempló la realización de 121 entrevistas a mujeres ejecutivas ocupando los más altos niveles de decisión, según la definición aportada por “personas que tienen responsabilidades, que toman decisiones estratégicas, manejan recursos, gestionan equipos de trabajo, dentro de corporaciones multinacionales” en 12 países de AL: Argentina, Bolivia, Brasil Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. En Brasil Bolivia, Paraguay y Uruguay.

**CUADRO 2: Porcentaje de Mujeres y Varones de cada Especialidad sobre el total de Graduados Universitarios/as**

Especialidad	Mujeres	Varones	Mujeres Directivas*
Ciencias Económicas	17	25	43
Psicología	13	4	7
Derecho	22	24	9
Ciencias Sociales	11	8	8
Ingeniería	1	7	20

Fuentes: Rectorado de la Universidad de Buenos Aires. Memoria Anual. 2009, EPH, 2009, INDEC. \*Mujeres Directivas en América latina -MEPLA- (op.cit).

En Argentina, la matrícula universitaria femenina en las últimas décadas creció aceleradamente, los datos recientes expresan que de cada 10 estudiantes 6 son mujeres<sup>8</sup>. En cuanto a la elección de carrera los indicadores son los siguientes: en Medicina, Ciencias Sociales, Psicología, Filosofía y Letras, las mujeres representan más del 70% de las egresadas<sup>9</sup>. Sin embargo, sólo el 4% del total de mujeres universitarias egresan de carreras no tradicionales (Ingeniería, Ciencias Exactas, Agronomía).

Un dato relevante del estudio MEPLA con relación al nivel educacional se observa en lo referente a realización de postgrados que el porcentaje de mujeres que realizaron tales estudios en el país fue de 82% de las entrevistadas argentinas, entre los cuales un 67% son programas de maestría. Al comparar los resultados de la Argentina con los de la Región, que posee un 43% de mujeres con especializaciones, se observa que la situación de las mujeres argentina es considerablemente mejor. Las mujeres entrevistadas expresaron que la especialidad impactó positivamente en su desarrollo de la carrera profesional contribuyendo a ascensos y mejoras sustanciales en los salarios.

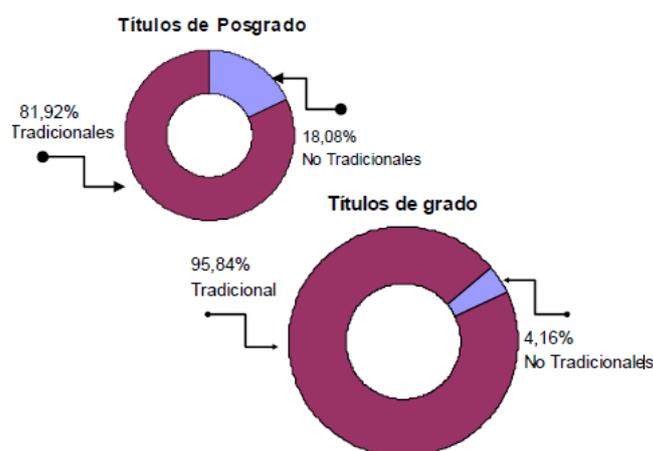
El registro de la Universidad de Buenos Aires para el año 2008 destaca que la mayoría de los graduados en especializaciones y posgrados corresponde a mujeres (56% frente a 44% de varones) y solo el 18% los realizan en áreas “no tradicionales”<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Anuario Estadístico, Ministerio de Educación. Año 2008.

<sup>9</sup> Rectorado de la Universidad de Buenos Aires, Memoria Anual 2009.

<sup>10</sup> Carreras de Ingeniería, Ciencias Exactas y Agronomía.

## GRÁFICO 2: MUJERES UNIVERSITARIAS SEGÚN TÍTULOS OBTENIDOS Y POSGRADOS - 2008



Fuente: Anuario Estadístico, Ministerio de Educación Año 2008. Rectorado de la Universidad de Bs.As. Memoria Anual 2009.

Los sesgos de selección de las carreras suelen atribuirse a consideraciones sobre el compromiso futuro con la carrera laboral y las penalizaciones de mercado por la discontinuidad asociada a la maternidad y las obligaciones familiares. Sin embargo, estas penalizaciones han tendido a morigerarse significativamente en los países más avanzados sin que el patrón de selección de carreras para la formación del capital humano haya variado en concordancia, por lo que esta situación sugiere la existencia de otras explicaciones para este fenómeno. Una de ellas podría ser un “efecto desaliento” debido a la dificultad de utilizar plenamente las habilidades adquiridas por la existencia de discriminación en los cargos de mayor responsabilidad y poder.

En relación a las remuneraciones, todavía persisten brechas de género en la mayoría de los países y las mujeres profesionales llegan a percibir 60% del salario que cobran sus colegas varones, siendo más discriminadas que las mujeres de bajos ingresos quienes perciben más del 80% (BID, 2009; OIT, 2009). En cuanto a los salarios en la Argentina, datos referidos a asalariados/as universitarios del sector privado muestran brechas salariales en todos los sectores, excepto Salud y Educación donde las mujeres mejoraron su situación en 2009, respecto a 2003 (EPH, 2009).

En relación a la vinculación entre familia y carrera profesional, en Argentina, las estadísticas indican que seis de cada diez madres participan del mercado laboral (61,2%), ya sea porque trabajan (55,7%) o porque están desocupadas (5,5%); es decir, buscan activamente trabajo aunque momentáneamente no lo encuentren. No sólo es importante el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral sino también el aporte monetario que estas realizan a sus hogares. Las madres contribuyen con el 47,6% del total del ingreso familiar, porcentaje que muestra la misma responsabilidad que los varones en el sostén económico del hogar.

El hecho antes destacado provoca una mayor responsabilidad entre las mujeres con hijos, pero a su vez les otorga más autonomía y poder de decisión (Lupica et al., 2008). Esta situación está relacionada con el cambio de estructura familiar ocurrido en las

últimas décadas y en consecuencia los cambios en la composición de aportes de ingresos.

Para las mujeres profesionales los ciclos de vida personales están íntimamente relacionados con las oportunidades que se abren o se cierran en el mundo del trabajo. El acceso a posiciones destacadas implican gran dedicación, actualización permanente, asistencia a congresos, viajes, etc.; por ello, el dilema entre familia y desarrollo de carrera está presente entre ellas. Es habitual que los puestos directivos exijan máxima dedicación, sin límites de horarios o espacios, desafiando constantemente las fronteras entre el mundo privado y el laboral. La vida dentro de muchas empresas no tiene una correspondencia con los horarios de la vida familiar.

El dilema entre el trabajo y la familia es afrontado de forma diferente por las mujeres aunque no todas resuelven la ecuación de la misma manera. Existen ejecutivas que deciden dar prioridad a sus carreras sin resignar la vida familiar. Esto es posible delegando gran parte de sus obligaciones domésticas y de cuidado en sus parejas, familias, o personal especializado. Sin bien una investigación publicada en Harvard Business Review por Hewlett y Buck Luce (2005) afirma que cuanto más alto ascienden las mujeres en la pirámide corporativa menos hijos tienen, en América Latina solo el 12% de las ejecutivas que han accedido a los máximos niveles de decisión, no tienen hijos.

La investigación MEPLA antes mencionada expone que las ejecutivas argentinas en su mayoría tienen hijos, trabajan más de 50 horas semanales y el 80% nunca ha interrumpido su carrera laboral. Para ellas conformar una pareja o tener hijos no son obstáculo para llegar a las posiciones más altas en las organizaciones. El 50% de las ejecutivas entrevistadas manifestaron que sus esposos o parejas se desempeñan en trabajos independientes como consultor o dueño de su propia empresa, lo que implica una flexibilidad horaria que contrasta con la inflexibilidad propia de cargos de suma responsabilidad que ellas asumen. El siguiente Cuadro hace referencia a los antes considerado.

Los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) permiten subrayar una modificación significativa en la tendencia en cuanto los aportes familiares de los hogares argentinos, mientras que en 1984 el 64% de los hogares vivía con un solo ingreso -el del varón- y el 25% con doble ingreso, en 2005 este último porcentaje se registra en un 54% de los hogares.

Un punto de suma importancia para las ejecutivas es la posibilidad de delegar las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, esto es fundamental para que ellas puedan desempeñar con eficiencia sus roles y pueda cumplir con largas jornadas laborales que estos puestos requieren. La mayoría de las ejecutivas de la Región y de la Argentina considera este “apoyo” esencial y, en algunos casos, definitivo para el desarrollo de su carrera profesional, tal como indican los resultados de la investigación.

## **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Este factor hace referencia a las creencias generalizadas acerca de diferentes rasgos que poseen hombres y mujeres, distinguiendo así a un género del otro (Eagly, 2000). Así, desde un punto de vista descriptivo se asume que los hombres poseen rasgos

asociados con la independencia, la autosuficiencia, la agresividad, la competencia, la decisión o la fortaleza mientras que las mujeres incluyen rasgos asociados con la emoción, la sumisión, la dependencia, y la sensibilidad, entre otros.

Estos aspectos definen los estereotipos sociales que determinan las características deseables que deberían tener los miembros de cada sexo, indicando cómo deberían comportarse hombres y mujeres. Por ejemplo, el estereotipo femenino incluye prescripciones en las cuales las mujeres deberían tener habilidades interpersonales, siendo dóciles y mostrando interés y cooperación con los demás (Cuadrado, 2007). En la investigación sobre el género, la dimensión femenina de los estereotipos se denomina comunal o expresiva, y la masculina instrumental o agéntica (Eagly, 2007).

Lo expresado anteriormente indica que los estereotipos tienen implicaciones claras para el desarrollo de la mujer en cargos de responsabilidad empresarial. Los estereotipos que asocian la dirección con cualidades masculinas actúan como obstáculos para las mujeres en la promoción y ocupación de puestos de responsabilidad y liderazgo.

Tanto los componentes descriptivos como prescriptivos de los estereotipos de género ejercen una marcada influencia en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Los aspectos descriptivos de los estereotipos de género contribuyen para que las mujeres sean evaluadas en forma negativa, atribuyendo al hecho que sus características no encajan con las cualidades necesarias para desempeñarse eficazmente en trabajos de alto nivel directivo. Esto ocasiona que se devalúen sus logros o que se atribuyan las causas de su éxito a factores diferentes a sus habilidades y capacidades, por ejemplo la suerte. Por su parte, los aspectos prescriptivos de los estereotipos de género indican cómo deberían ser las mujeres en el mundo laboral o profesional, siendo sujetas a que las mismas reciban peores evaluaciones en comparación que los hombres. Por ello, las mujeres que son competentes y han obtenido éxito en trabajos masculinos transgreden estas normas, ya que su conducta es inconsistente con muchas creencias mantenidas socialmente acerca de la conducta femenina deseable.

En consecuencia, la influencia de los estereotipos de género en el ejercicio del liderazgo de las mujeres determina tres consecuencias directas: la existencia de actitudes menos favorables hacia las mujeres, la mayor dificultad que encuentran las mujeres para alcanzar roles de liderazgo, y la mayor dificultad para ser reconocidas como líderes eficaces (Morales y Cuadrado, 2007). El último factor expuesto en el párrafo previo también genera la convicción de que los hombres desempeñan más eficientemente los cargos directivos en comparación con las mujeres, ya que los primeros siempre priorizarán sus responsabilidades laborales antes que las responsabilidades familiares, aspectos que han comenzado a erosionarse en muchos países desarrollados (Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. 2002).

## ¿QUÉ SUCEDE CON LAS MUJERES EMPRESARIAS DE LA REGIÓN CENTRO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA, ARGENTINA?

La región centro oeste de la provincia de Córdoba, Argentina, posee un sector empresarial rico en cantidad de empresas pymes. Las mismas son la principal fuente de empleo en la región mencionada. Estas empresas pymes tienen ciertas características y particularidades, propias de la idiosincrasia de la zona. Se presentan a continuación los resultados de una investigación realizada desde la UNVM en las empresas de la zona.

### PATRONES REGIONALES OBSERVADOS

A nivel local-regional (esto es, la región centro de Córdoba), se procedió a observar las características de las mujeres empresarias y su desempeño en cargos de liderazgo, comparando varios aspectos con el desempeño de los hombres en cargos similares. Para la realización de este estudio se procedió a desarrollar un encuestamiento a empresarias y empresarios de la zona. El trabajo de campo se realizó en el primer semestre del año 2011, se sumaron a la muestra de manera aleatoria 354 elementos de análisis, las empresas analizadas se ubican geográficamente en la ciudad de Villa María y la región. En función a lo antes expuesto, la encuesta se organizó en base a los siguientes criterios que a continuación se exponen:

### CUADRO 7: CRITERIOS PARA ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE ENCUESTAMIENTO A REFERENTES CLAVE

<b>Nombre del trabajo</b>	“Características de las mujeres que gestionan empresas en la zona”
<b>Objetivo de Estudio</b>	Determinar las características que inciden en forma positiva o negativa en la gestión de empresas lideradas por mujeres de Villa María y zona.
<b>Ámbito geográfico</b>	Villa María y zona.
<b>Tipo de muestra</b>	Referentes clave, hombres y mujeres empresarios de Villa María y la zona.
<b>Trabajo de Campo</b>	Realización de entrevistas.
<b>Técnica</b>	Entrevista exploratoria.
<b>Cuestionario</b>	Cuestionario semi-estructurado con la inclusión de preguntas cerradas y abiertas.
<b>Perfil del entrevistado</b>	Hombre y Mujeres responsables o corresponsables de la gestión empresarial.
<b>Dimensiones abordadas</b>	Tipo de gestión unipersonal o compartida. Instrumentos de gestión aplicados. Sector en el que predomina el liderazgo femenino de las organizaciones. Estilo de liderazgo aplicado por mujeres. Nivel y áreas de formación de mujeres empresarias. Clima organizacional de las empresas que gestionan las mujeres. Valoración de la gestión empresarial de las mujeres por hombres empresarios y por la sociedad. Estereotipos.

En base a lo antes expresado, y luego de entrevistar referentes clave, los resultados obtenidos al procesarse el instrumento de recolección de la información requerida a los participantes seleccionados se presentan a continuación:

Del total de empresarias encuestadas, comparten la gestión (dos o más personas) el 55% de las mismas, mientras que el 45% de las empresarias encuestadas gestionan en forma unipersonal.

## **PORCENTAJE DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA GESTION EMPRESARIAL POR SECTORES**

ACTIVIDAD				
	COMERCIAL	SERVICIOS	INDUSTRIAL	AGROPECUARIA
<b>PARTICIPACION DE LA MUJER POR SECTORES</b>	62%	37%	1%	

El 99 % de las mujeres encuestadas y que gestionan sus negocios, desarrollan sus actividades en el sector comercial y de servicio, siendo casi nula la incursión en sectores industriales y agropecuarios.

En cuanto a la utilización de instrumentos de gestión como manual de funciones, organigrama e incentivos aplicados en la gestión de las empresas que lideran las mujeres en la zona se observa lo siguientes:

### **EMPRESAS GERENCIADAS POR MUJERES**

Instrumentos de Gestión	Implementación	
	Sí	No
POSEEN ORGANIGRAMA	27%	73%
POSEEN MANUAL DE FUNCIONES	21%	78%
OFRECEN INCENTIVOS A LOS EMPLEADOS	61%	39%

Si se evalúan idénticas variable en organizaciones gestionadas por hombres los resultados son los siguientes:

EMPRESAS GERENCIADAS POR HOMBRES		
Instrumentos de Gestión	Implementación	
	Si	No
POSEEN ORGANIGRAMA	39%	61%
POSEEN MANUAL DE FUNCIONES	29%	71%
OFRECEN INCENTIVOS A LOS EMPLEADOS	63%	37%

Se observa que las mujeres gestionan sus organizaciones en forma similar a los hombres en cuanto a la utilización de instrumentos de gestión, no se perciben diferencias significativas en las variables que se consideran, de la información se puede destacar que es bajo el nivel de utilización de instrumentos de gestión como el organigrama y el manual de funciones, en tanto que los incentivos para los empleados son utilizados por ambas gestiones en la mayoría de los casos.

## CANTIDAD DE PERSONAL A CARGO DE LAS MUJERES EMPRESARIAS DE LA ZONA

	CANTIDAD PERSONAS A CARGO			
	Entre 1 a 10 empleados	Entre 11 a 20 empleados	Entre 21 a 30 empleados	Más de 30 empleados
TOTAL EMPRESAS GESTIONADAS POR MUJERES	91%	4%	3%	2%

La mayoría de las empresas gerenciadas por mujeres, tienen una cantidad de personal a cargo que va de 1 a 10 personas. Se infiere que una de las características de estas empresas, es su reducido tamaño. Esto también explica la poca formalización expresada en el apartado anterior.

## QUÉ OPINAN LOS HOMBRES GERENTES ACERCA DE CÓMO GERENCIAN LAS MUJERES

Cuando se consulta a los hombres gerentes de empresas, cómo valoran la gestión de mujeres que están en frente de sus unidades de negocios y que pueden ser sus competidoras, ellos responden:

DESEMPEÑO EN LA GERENCIA					
EXCELENTE	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL	NS/NC
18%	26%	32%	17%	6%	1%

## COMO SE SIENTE LOS HOMBRES CUANDO NEGOCIAN CON UNA MUJER EMPRESARIA

Al interrogar a los mismos hombres gerentes, sobre su sentir cuando les toca negociar con mujeres, las respuestas son las siguientes:

NEGOCIAR CON MUJER					
MUY CÓMODO	CÓMODO	DEPENDE DEL CONOCIMIENTO	INCÓMODO	MUY INCO	N/S N/C
16%	48%	32%	2%	0%	2%

## QUÉ PREFIEREN LOS HOMBRES, SOBRE EL QUEHACER DE LA MUJER

Los hombres que se encuentran al frente de la gestión de empresas prefieren que la mujer en general se dedique a:

PREFIERE QUE LA MUJER		
SE QUEDE EN EL HOGAR	SE DESARROLLE EN LO QUE DESEA	NS/NC
32%	61%	7%

Es significativo observar que aún es importante el porcentaje de hombres que cree que la mujer es útil en su casa cuidando hijos y maridos.

## CÓMO SE SIENTE LA MUJER AL NEGOCIAR CON HOMBRES

Por su parte se pretendió conocer de igual forma, como se siente una mujer gerente al negociar con un hombre. Ellas respondieron:

NEGOCIAR CON HOMBRES					
MUY CÓMODA	CÓMODA	DEPENDE CONOCIMIENTO	INCÓMODA	MUY INCÓMODA	N/S N/C
26%	53%	20%	1%	0	0

## CÓMO CREE LA MUJER, QUE PERCIBE LA SOCIEDAD SU ROL COMO EMPRESARIA

COMO PERCIBE LA SOCIEDAD A LA MUJER EMPRESARIA					
SON VALORADAS POSITIVAMENTE	PREFIEREN HOMBRES	INDISTINTOS	VALORACION ESCASA	NO LAS VALORAN	NS/NC
45%	28%	20%	4%	3%	0%

En un 45% de las mujeres encuestadas opinan que son valoradas en forma positiva, sin embargo es significativo observar el alto porcentaje de mujeres que opinan que la sociedad prefiere hombres en la gestión de las empresas.

## PERFIL DE LA MUJERES Y HOMBRES EMPRESARIOS DE LA ZONA

Es importante remarcar que del total de mujeres encuestadas, el segmento etario corresponde al de 30 a 50 años corresponde al 80% de empresarias encuestadas.

Si se analiza la educación formal que recibieron, se identifica que el 19% poseen título universitario completo y el 11% incompleto.

A su vez el 37% no recibieron nunca formación empresarial específica, y el 41% solo hicieron algún curso al respecto.

El 54% de las mujeres encuestadas son casadas y el 66 % tienen entre 2 a 3 hijos.

Por su parte entre los hombres empresarios encuestados, el segmento etario se extiende, ya que el 40% se encuentra entre 30 a 50 años, y el 37% más de 50 años. El 75% son casados y el 55% tienen 2 a 3 hijos.

Sobre la formación recibida por hombres empresarios, el 9% tienen formación universitaria completa, y el 9 % universitario incompleto.

La información lograda muestra, que la mujer está más capacitada que el hombre, y a su vez, como la mujer se ha introducido en la gestión empresarial recientemente en comparación con los hombres, es coherente no encontrar mujeres mayores de 50 años gerenciando unidades de negocios.

A su vez se identifican en la gestión de las mujeres empresarias, profesionales de diferentes rubros, contadoras, abogadas, médicas, bioquímicas, nutricionistas, que una vez egresadas de las universidades comienzan a brindar sus servicios. Esta actividad fue creciendo y requiriendo colaboradores para poder continuar en el mercado, y es en este punto donde también se observan dificultades, ya que poseen conocimiento sobre sus profesiones puntuales, pero no tiene las prácticas suficientes sobre la manera de llevar la administración de sus empresas de manera profesional. El posicionamiento y el liderazgo son las variables que perciben como más complejas en la gestión empresarial.

Un punto importante a destacar es que, ninguna de las empresarias entrevistadas incorporó a la empresa con el sueño de gestionar la empresa, sino que heredaron unidades de negocio, o que se formaron luego de comenzar a dar un servicios profesional (profesionales independientes) o atendiendo una demanda específica en forma de oficio.

El 100% reconocieron no saber, ni poder dirigir como les gustaría, identificando a la dirección, como el paso más difícil de aplicar en las empresas.

## **TIPO DE LIDERAZGO DESEMPEÑADO POR MUJERES EMPRESARIAS DE LA ZONA**

No se encontró en ninguna de las unidades de estudio características de líder autoritario, siendo las características del liderazgo participativo, emocional, visionario y transformacional, los que se pudieron identificar en la mayoría de los casos. Ciertamente tampoco se pudo identificar un patrón claro de liderazgo, sino más bien una mezcla de los diferentes tipos de liderazgo.

En cuanto al clima organizacional generado por las mujeres en sus empresas fue valorado de bueno a muy bueno en casi todas las unidades de estudio, excepto en una unidad donde el personal no veía en su líder el impulsor del equipo.

La incomodidad y el cansancio de trabajar en la empresa y acarrear con las obligaciones de la familia, también fueron identificadas en casi todas las unidades de estudio, salvo en dos, que por la edad de sus integrantes ya no tenían hijos pequeños o adolescentes.

El 100% las mujeres encuestadas nunca había pensado en su estilo de liderazgo, ni tampoco cuál podía ser el tipo de liderazgo más apropiado según las características de su equipo, tampoco podían describir con detalle sobre el equipo de trabajo.

## CONCLUSIONES

En la revisión de la literatura como en el trabajo de campo se evidencian algunos puntos que destacan la perpetuación de los estereotipos de género y la segregación del mercado laboral. Sin embargo, a pesar de los diferentes obstáculos existentes para las mujeres en los cargos de liderazgo, el desarrollo exitoso de los puestos de dirección no se puede calificar de imposible, en tanto y en cuanto las mujeres dispongan de los recursos que les ayuden a afrontar estos obstáculos, reduciéndolos o eliminándolos. Es fundamental que las mujeres conviertan en recursos cuestiones internas para favorecer el afrontamiento de los obstáculos a nivel social y organizacional, que son de más difícil control que los internos. En la medida en que las mujeres logren sentirse más eficaces en las materias tradicionalmente vinculadas al rol masculino -relacionadas con la ciencia, la tecnología, la gestión, y, consecuentemente, se formen más en ellas, tendrán mayores opciones de desarrollar exitosamente puestos habitualmente vedados a las mujeres.

En cuanto a las organizaciones, es fundamental replantear el modelo organizacional concebido y diseñado para varones directivos logrando una mayor incorporación y atracción de talentos, en especial mujeres, dando lugar al desarrollo de las mismas. Resulta apropiado rediseñar los perfiles para los altos puestos ejecutivos de manera de abrir a un espectro amplio de profesiones y finalmente contemplar el desafío de cambiar la percepción de “puestos para varones” y “puestos para mujeres”.

Es fundamental, también, establecer nuevos modelos de balance trabajo/familia, que consideren la cantidad de horas trabajadas, ambientes de trabajo que posibiliten más apoyo a las largas jornadas laborales que demandan los puestos directivos (servicios de apoyo, flexibilidad horaria, teletrabajo). Por otra parte, desde otros ámbitos como el académico, es importante que las escuelas de negocios formen a lo(a)s líderes de empresas utilizando modelos más inclusivos, planteando las asimetrías existentes en términos de género.

Actualmente, las mujeres aportan una serie de cualidades que aunque muchos hombres también las tienen ellas han sabido desarrollar. La adecuación de las mujeres al liderazgo transformacional hace necesaria una mayor participación de las directivas en los niveles de toma de decisiones, logrando así una mayor diversidad de género que responde, además, a la optimización de los resultados empresariales.

Las características que antes se asociaban a las mujeres eran consideradas negativas o se infravaloraban, sin embargo, el nuevo enfoque del liderazgo femenino presenta a las condiciones femeninas como ventajas para las organizaciones por lo que hay que reconocerlas e incorporarlas en el mundo empresarial. Desde esta perspectiva, las organizaciones laborales no deben ni pueden dejar de contar con el importante aporte de las mujeres en el liderazgo de las organizaciones, ya que es importante considerar

los valores y recursos que ofrecen al desarrollo económico y social. Esta postura adquiere tanto una connotación de equidad de género, desarrollo humano y una contribución positiva al proceso de generación de riquezas de una sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

ANKER R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías, *Revista Internacional del Trabajo*, No. 3, Vol. 116.

BARBIERI, T. (1993). “Sobre la categoría de género, una introducción teórica-práctica”, debate en *Sociología* número 18. Lima Perú, s/d. Pontificia Universidad Católica de Perú.

BARRANCOS, D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos* Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

BASS B. y AVOLIO, B. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership USA: SAGE Publications.*

BEAUVOIR DE SIMONE. (1970). *El Segundo Sexo*. Editorial Siglo XX. Buenos Aires.

BECK, U. (1998). *La sociedad del riesgo* Editorial Paidós.

BEGER, S. y SZRETTTER, H. (2002). Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina”, en ABRAMO, L. y TODAZO, R. (eds.) *Cuestionando un mito: costos laborales de hombre y mujeres en América Latina*, OIT.

BRIZUELA, S. Y TUMINI, L. (2006). *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*. Mimeo.

CASTELLANO, N. (2009). *Evolución del Pensamiento Administrativo Argentina* Eudecor.

CASTILLO, V., NOVICK, M., ROJO BRIZUELA, S., YOGUEL, G. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal en *Revista de la Cepal* N° 89.

CATALYST. (2007). *The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards*, Catalyst.

CEPAL, (2004). *Caminos hacia la equidad de género 9º Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*.

CHUSMIR, L. and DURAND, D. (1987). “Stress and the Working Woman”, *Personnel*.

CINTERFOR/OIT. (2006). *Género, formación y trabajo. Mujeres en puestos directivos*. (Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy>)

CONGER J. A, KANUNGO, R. N, & Menon, S. T. (2000). “Charismatic leadership and follower effects” *Journal of Organizational Behavior*.

CORTES, R., HELLER L. (2010). *Tendencias del empleo entre mujeres y varones universitarios: El caso del Mercado laboral urbano en Argentina*.

- CRISTINI, M. y BERMUDEZ, G. (2007). EL mapa económico de las mujeres argentinas (1998-2006).
- CUADRADO, I. (2007). "Estereotipos de género". En J. F. Morales, M. Moya, E. Gavi-ria e I. Cuadrado (Coords.) Psicología Social. Madrid: McGraw-Hill.
- DURYEA, S., Edwards, C. y Ureta, M. 2004. "Women in the LAC Labor Market: The Remarkable 1990s". En: Piras, Claudia (Ed.). Women Challenges for Latin America. Washington, D.C.
- EAGLY, A., CARLI, L. (2007). Trough the labyrinth the truth about how women be-come leaders. Harvard Business School Press.
- GIDDENS, A. (2002). Sociología. Madrid: Alianza Editorial.
- GOLEMAN, D. (2000). Inteligencia emocional en las empresas. Editorial Planeta Ma-drid. España.
- GRIMWOOD, C. y POPPLESTONE, R. (1993). Women, Management and Care, Mcmillan.
- HALPERN, D.F. (2005). Psychology in the intersection of work and family. American Psychologist.
- HELLER, L. (2001). Las que vienen llegando. Nuevos estilos de liderazgos femeninos en las organizaciones. Nuevo hacer
- HELLER, L. (2011). Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina. Revis-ta del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo
- HEWLETT, S. (2002). Executive woman and the myth of having it all. Harvard Busi-ness Review, 8.
- HEWLETT, S. (2006). Off Ramps and On Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success. Harvard Business School Press.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2006). Distintas estadística correspondientes al primer trimestre de 2006 extraídas de: Mujer en Cifras (Disponible en: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras>).
- INSTITUTO NACIONAL de ESTADISTICAS y CENSOS (2009). Encuesta Permanen-te de Hogares (EPH).
- KANTER, R. (1977). Men and Women of the Corporation, Basic Books, New York.
- KAUFMANN, A. (2010). El desarrollo de la carrera de la mujer en la banca: reflexio-nes sobre el techo de cristal en el sector financiero. Harvard Deusto Business Review.
- LIPOVESKY, G. (2000). La Tercera Mujer. Anagrama.
- LOPEZ, I., ESCOT MANGAS, L., FERNANDEZ, C. y CABO, R. (2008): Análisis de la presencia de las mujeres en puestos directivos de las empresas madrileñas. Colección de Estudios (Consejo Económico y Social).

- LOZANO, F; PITA V. (2000). *Historias de las mujeres en la Argentina*, Buenos Aires, Taurus. Grupo Santillana.
- LUPANO, M., (2008). *Nuevas Metáforas acerca de la Mujeres Líderes*. *Psicodebate 9*. Psicología, Cultura y Sociedad.
- LUPICA, C; COGLIANDRO, G., SAAVEDRA, L. CHAVEZ MOLINA, E. (2008). Cuadernillo estadístico de la maternidad nº 2. Procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares– INDEC. Observatorio de la Maternidad.
- MANENT, R.M. (1985). “La perspectiva de la Mujer Ejecutiva en la Empresa”, *Alta Dirección*, 121.
- MATURANA, H. DAVILA, G. (2007). “La Gran oportunidad fin de la psiquis del liderazgo en el surgimiento de la psiquis de la gerencia co-inspirativa”. *Revista Chilena de Administración Pública*. Nº 10.
- MAXFIELD, S. (2005). *Mujeres en el Límite del Poder Corporativo en América Latina*. Report of The Women’s Leadership Conference of The Americas con la colaboración de: Inter– American Dialogue y Simmons Graduate School of Management.
- MAXFIELD, S. (2008). *Latinoamerica corporativa: los roles y Heller, L. (Eds.), Mujeres y vida corporativa en América Latina: Retos Y dilemas*. Bogotá, Ediciones Unian-des.
- OCDE (1986). *La integración de la mujer en la economía*. Informes OCDE. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OHLOTT, P., RUDERMAN, M. y McCAULEY, C; (1994). *Gender differences in Managers developmental job experiences*. *Academy of Mananment Journal*.
- OIT, (2009). *Romper el Techo de Cristal*. Las mujeres en puestos de dirección.
- SENGE, P y col. (1997). *La Quinta Disciplina en la Práctica*. Estrategias y Herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. Ediciones Prentice Hall Hispanoamericana.
- PNUD. (2011). *Género en cifras mujeres y varones en la sociedad Argentina*, Buenos Aires, Argentina.
- POWELL, G.N. (1991): *Women and Men in Management*, Sage.
- RAITHELHUER, A. y WELLER, J. (2005): *Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral*, Serie Macroeconomía del Desarrollo Nº 38, División de Desarrollo Económico, CEPAL.
- RICO, N. y MARCO, F. (2006), *Mujer y empleo*. La reforma de la salud y la salud de la reforma en Argentina, CEPAL/Siglo XXI.
- ROBBINS S. (1994). *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice Hall, 6ª Edición.
- ROSENER, J. B. (1990). *Ways women lead*. *Harvard Business Review*.

SARRIÓ, M. (2004). La Psicología de Género a través del 'Techo de Cristal. Colección Economía y Empresa. Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana y Fundación Bancaixa.

SARRIÓ, M., RAMOS, A., y CANDELA, C. (2004): Género, trabajo y poder. En E. BARBERÁ e I. MARTÍNEZ (Eds.), Psicología y género. Pearson Education.

SCHEIN, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*.

SEN, A. K. (2004). Nuevo examen de la desigualdad. Alianza Editorial, S.A

SEN, A. K. (2003). Sobre ética y economía. Alianza Editorial, S.A.

# IMPORTANCIA DE LA INTERNACIONALIZACIÓN RESPONSABLE Y SOLIDARIA PARA EL DESARROLLO DE REDES SOSTENIBLES ENTRE IES

**ESP. CRA. CONCI, MARÍA CECILIA**

**ESP. LIC. MOINE, MARÍA BEATRIZ**

**LIC. TAMAGNO, MARÍA VIRGINIA**

**LIC. PRIAROLLO, MARÍA ILEANA**

## RESUMEN

La UNVM, al igual que otras casas de estudios del país, ha iniciado su proceso de internacionalización hace unos años. Por ello, enfrenta el desafío de la internacionalización y comparte la necesidad de profundizar el conocimiento de la misma en pos de contribuir a su proceso de internacionalización y a la generación de políticas públicas que acompañen a las universidades en este camino.

El presente trabajo se desarrolla en bases al avance del actual proyecto de Investigación que se está abordando para el periodo 2018-2019 denominado “Internacionalización Responsable y Desarrollo de Redes en la Educación Superior” desde la SI. La investigación tiene como antecedentes los informes y publicaciones generados en la investigación realizada desde la SI-UNVM para el periodo 2016-2017 que tuvo como objetivo el análisis de las acciones y las experiencias de las Universidades Nacionales

de la región centro del país en el período comprendido entre los años 2005-2016 de los procesos de internacionalización abordados por las IES de la región Centro de Argentina.

Con el nuevo proyecto de investigación se aborda un análisis complementario basado en el grado de internacionalización solidaria de las IES de la Región Centro del país y sus capacidades para la conformación y sostenibilidad de redes interinstitucionales que contribuyan al desarrollo regional sustentable.

Se espera que los resultados contribuyan a fomentar la constitución y fortalecimiento de redes interuniversitarias internacionales a partir del análisis de competencias identificadas en la IES de la región centro, con la finalidad de promover la Internacionalización Solidaria y Responsable.

## INTRODUCCIÓN

Diferentes autores remarcan la importancia de transitar hacia una internacionalización responsable enfocada a la integración de las universidades con una perspectiva solidaria, integral y endógena, a partir de diferentes instrumentos como la cooperación académica y la conformación de redes temáticas multidisciplinares y asociativas

destinadas a desarrollar investigación científica pertinente a las problemáticas regionales. Para ello, resulta fundamental que la construcción del conocimiento se asiente sobre concepciones amplias que contemplen la diversidad que presentan las regiones. Las redes interuniversitarias de carácter internacional constituyen instrumentos estratégicos, dado que permiten trabajar en forma colaborativa en función al problema, y al mismo tiempo, complementarse entre los pares que la integran.

La internacionalización de la educación superior se ha convertido en una dinámica novedosa que ha de integrarse a las funciones clásicas de las instituciones educativas, en afinidad a un conocimiento sin fronteras que se desarrolla en el escenario de la globalización.

Al incorporar la dimensión internacional e intercultural se promueve un incremento en la calidad educativa, a la vez que impone retos a la estructura y gestión universitaria respecto a sus problemáticas en torno a la investigación, la docencia, el servicio a la comunidad y la autonomía.

Al considerar tales desafíos, la clave de una nueva universidad desde la perspectiva de la RS deberá basarse en el desarrollo humano sostenible, la cultura de paz, la solidaridad y una educación permanente, todo ello a partir de una transformación significativa del sistema de educación superior, soporte estratégico del desarrollo.

## **INTERNACIONALIZACIÓN SOLIDARIA**

La internacionalización solidaria, se puede pensar como relaciones académicas internacionales, consistentes en vinculaciones o interacciones entre equipos, instituciones y/o académicos, basadas en valores a largo plazo como la reciprocidad, la confianza mutua, la transparencia, el trabajo colaborativo, los esfuerzos conjuntos para la reducción de costos, el aprendizaje a partir de la comprensión mutua; todo esto sostenido en la capacidad de la universidad de ser un espacio de reflexión a largo plazo y donde el objetivo principal lo constituye el desarrollo del pensamiento crítico y el potencial para crear proyectos compartidos, implicando una interacción beneficiosa en la forma de crear puentes para el conocimiento y el entendimiento (Daniela Perrota, 2015).

Como una acción de Internacionalización solidaria recientemente la UNVM se ha convertido en representante y coordinadora en Argentina del ORSALC-IESALC-UNESCO haciendo eco de los ODS.

## **LA INVESTIGACIÓN**

Actualmente el equipo de investigación está conformado por miembros de la SI UNVM y se propone como objetivo general analizar las competencias de las IES Públicas de la Región Centro del país para promover redes y vínculos interuniversitarios que contribuyan al DS a partir de la complementariedad de capacidades con un enfoque de Internacionalización Solidaria y Responsable.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar el proceso de Internacionalización responsable y solidaria a partir de la definición de los elementos que contribuyen a la misma.
- Relevar qué tipo de políticas se aplican en las IES Públicas de la Región Centro del país en los procesos de Internacionalización y en qué medida se orientan a una internacionalización endógena, solidaria y colaborativa.
- Identificar las competencias de las IES Públicas de la Región Centro del país para potenciar vínculos interuniversitarios a partir de la complementariedad de capacidades que contribuyan al desarrollo regional sustentable.
- Promocionar la constitución y fortalecimiento de redes interuniversitarias internacionales a partir del análisis de las competencias identificadas en la IES para promover los objetivos de DS, particularmente la IG.

## METODOLOGÍA

Se ha diseñado una investigación de características exploratorias-descriptiva con el objetivo de contribuir a la formación de redes interuniversitarias de carácter internacional para fortalecer los procesos de internacionalización solidaria en IES del Centro del país.

El trabajo de investigación puede enmarcarse en tres grandes etapas: **Primera etapa:** Conceptualizar el proceso de Internacionalización responsable y solidaria a partir de la definición de los elementos que contribuyen a la misma en base a los autores referentes en la temática y la experiencia de universidades internacionales. Búsqueda de información, relevamiento teórico. Análisis de casos de éxito en la región Latinoamericana. **Segunda etapa:** determinación del objeto de estudio, método de relevamiento, diseño de la herramienta de recolección de datos. Relevamiento de los datos y procesamiento de los mismos. **Tercera etapa:** análisis de los resultados obtenidos. Caracterización de las políticas y competencias de las IES Públicas de la Región Centro del país para una posterior elaboración de recomendaciones que promuevan la constitución de redes y fortalecimiento de vínculos interuniversitarios a partir de la complementariedad de sus capacidades para contribuir al desarrollo regional sustentable.

## FUNDAMENTACIÓN

La transnacionalización alternativa y solidaria se apoya ahora en la tecnología de la información y la comunicación, y en la constitución de redes nacionales y globales donde circulen las nuevas pedagogías, nuevos procesos de construcción y de difusión del conocimiento científico y otros, nuevos compromisos sociales, locales, nacionales y globales enmarcados en la RS. El objetivo consiste en recuperar el papel de la universidad pública en la definición y resolución colectiva de los problemas sociales, que aunque sean locales, no se resuelven sin considerar su contextualización global. “El nuevo contrato universitario parte así de la premisa de que la universidad tiene

un papel crucial en la construcción del lugar del país en un mundo polarizado entre globalizaciones contradictorias” (De Sousa Santos, 2008).

Para comprender la relevancia de la internacionalización, la UNESCO estableció en 1995 que el diseño de políticas para el cambio y el desarrollo en la educación superior, debía contemplar a la internacionalización dado el carácter universal del aprendizaje y la investigación. En este marco la UNESCO planteó que:

- La internacionalización se ve fortalecida por los actuales procesos de integración económica y política y por la creciente necesidad de entendimiento intercultural.
- Es evidente la considerable expansión de diversos tipos de redes y otros mecanismos de enlace entre instituciones, profesores y estudiantes, la cual se ve facilitada por el progreso constante de las tecnologías de información y comunicación.
- La cooperación internacional debe basarse, ante todo, en la asociación y la búsqueda colectiva de la calidad y la pertinencia.
- Las condiciones adversas en que funcionan las IES, en especial en algunos países en desarrollo, deben ser corregidas en función de la solidaridad internacional.
- Es importante promover programas e intercambios que permitan reducir los desequilibrios existentes y facilitar el acceso a los conocimientos y su transferencia.

Se espera con el vigente proyecto de investigación promover la constitución y fortalecimiento de redes interuniversitarias internacionales a partir del análisis de competencias identificadas en la IES, con la finalidad de promover el DS bajo un concepto de Internacionalización Solidaria y Responsable.

## **ANTECEDENTES PREVIOS DE LA INVESTIGACIÓN 2016-2017**

El trabajo de investigación realizado desde la UNVM para el periodo 2016-2017 denominado “Desarrollo de la Internacionalización de la Educación Superior Pública de la Región Centro del País en el Período 2005 -2015”<sup>1</sup>, tuvo como objetivo el análisis de las acciones y las experiencias de las Universidades Nacionales de la región centro del país en el período comprendido entre los años 2005-2015 de los procesos de internacionalización. Los resultados de dicha investigación constituyen un antecedente fundamental para el trabajo de investigación actual.

### **Resultados de trabajo de Campo de la Investigación**

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación integrado por: María Cecilia Conci, Sergio Rodríguez Rodríguez, Vanessa Bonini Panico, María Beatriz Moine, Nicolás Salvador Beltramino, Juan Marcelo Ingaramo, Verónica Pellegrino, Ana Laura Pieckesteiner, Hilda Estela López Favre, María Virginia, Tamagno, María de las Mercedes Battiston.

Si bien las encuesta obtenidas no abarcaron un 100% a las universidades de la región, se tomaron los resultados como una primera aproximación en materia de Procesos de Internacionalización que realizan las IES en la región. Los resultados son los siguientes:

- **Pregunta 1 y 2 1) ¿En su universidad existe una Oficina de Relaciones Internacionales (ORI)? 2) ¿Qué posición ocupa en el organigrama?**

**Gráfico 1: Posición de la ORI en el Organigrama**



Fuente Propia

En el 88% de las Universidades Nacionales relevadas de la región centro existe una Oficina de Relaciones Internacionales. En estos casos, en un 86% adquiere la posición de Secretaría en el organigrama, y en un 14% prosecretaría “transversal”.

- **Pregunta 3 ¿Existen oficinas de Relaciones Internacionales en las Unidades Académicas (Facultades/Departamentos) de su Universidad? ¿Qué posición ocupa en el organigrama?**

Interrogando acerca de la existencia de Oficinas de Relaciones Internacionales en las Unidades Académicas, Facultades o Departamentos, el 38% de las Universidades Nacionales relevadas de la región centro responden de manera afirmativa. En estas Unidades Académicas, Facultades o Departamentos las ORI se posicionan en el organigrama en su mayoría (71%) como secretaria, aunque también adquieren la denominación de prosecretaría.

- **Pregunta 4. Indique si la internacionalización está contemplada en alguno de los siguientes documentos de su Universidad. Misión de la Universidad. Plan estratégico o Plan de Desarrollo de la Universidad. Estatuto Universitario. Ninguno. Otro**

**Gráfico 2: Documentación Institucional en la que se contempla la internacionalización**



**Fuente Propia**

Consultado en cuál documento de la Universidad está contemplada la internacionalización, el 50% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas afirman que se contempla en el Plan de Estratégico y/o plan de desarrollo, el 33% en la Misión de la Universidad y el 17% restante la ha incorporado al Estatuto Universitario.

- **Pregunta 5. Enuncie muy brevemente los objetivos institucionales de internacionalización**

Las IES relevadas a través de la definición y establecimiento de los objetivos institucionales de internacionalización reflejan la aplicación de los mismos para lograr la Integración de la dimensión internacional e intercultural en la enseñanza, la investigación y el servicio de la institución a la comunidad, considerando a la internacionalización como un ciclo de actos sucesivos e integrados a los procesos educativos cotidianos para el crecimiento, avance e integración de la universidad a nivel local, regional e internacional.

- **Pregunta 6 ¿Realiza su Universidad la evaluación de la incidencia de sus programas de internacionalización?**

En un 63% de las Universidades Nacionales relevadas de la región centro no se realiza la evaluación de la incidencia de sus programas de internacionalización, mientras que un 25% si evalúa la mencionada incidencia. El 13% restante, no aplica respuesta.

**Pregunta 7 ¿Las ORI de su Universidad participan de procesos de evaluación externa en cuanto a la calidad de sus servicios?**

En un 63% de las Universidades Nacionales relevadas de la región centro las ORI no participan de procesos de evaluación externa en cuanto a la calidad de sus servicios, mientras que un 25% si participa de los citados procesos de evaluación. El 13% restante, no aplica respuesta.

- **Pregunta 8 Estrategias y acciones de internacionalización de su Universidad**

Las IES relevadas manifestaron que están aplicando diferentes estrategias y acciones en su planificación y aplicación del proceso de internacionalización. Se manifiesta en gran medida la implementación de Estrategias Transversales de Internacionalización orientadas en tres ejes de acción: a) Perfeccionamiento del perfil profesional (Docentes, investigadores, estudiantes, gestores, graduados y actores de la sociedad); b) Publicaciones y producciones Internacionales (como resultado de proyectos, redes y asociaciones); C) Medición del impacto de la Internacionalización en la comunidad universitaria y sociedad.

- **Pregunta 9 La VISIÓN de su Universidad sobre la Internacionalización de la Educación Superior**

Las universidades relevadas destacan en su Visión en relación a la internacionalización de la educación superior, la calidad académica como uno de los factores fundamentales dentro de las referencias institucionales. Se relaciona directamente a los procesos de internacionalización como una forma de incorporar calidad académica a las currículas y experiencias universitarias.

En función a las respuestas obtenidas en éste punto, se puede destacar que las universidades reconocen una nueva sociedad del conocimiento, que está experimentando cambios importantes y trascendentales en las instituciones educativas: visiones curriculares holísticas, abiertas a entornos mundiales; formas de pensar, trabajar y vincular el proceso enseñanza-aprendizaje, estrategias y herramientas virtuales de aprendizajes, redes informáticas, entre otros. Nuevos medios, nuevas tecnologías para procesar, ordenar, comunicar la información y el conocimiento, por tanto, cambios en la formación del alumno, docente, investigador y personal técnico. Por ello, las universidades establecen en su Visión a la Internacionalización Integral con un rol estratégico, como una nueva fase de la educación superior, marcada por la apertura y la globalización de la educación.

También dentro de la visión sobre internacionalización, el posicionamiento de las universidades a nivel global es una de las perspectivas que forman parte de los proyectos educativos de estas casas de altos estudios.

- **Pregunta 10 El Alcance de las Relaciones Internacionales en su Universidad**

A partir de los objetivos enunciados por las universidades relevadas se puede destacar el aspecto transversal de los procesos de internacionalización. Es decir, las Universidades indicaron en su mayoría que los objetivos de internacionalización de la educación superior están en perspectiva a todos los agentes que componen la comunidad universitaria y a todas las actividades y funciones que en ella se desarrollan (docentes, estudiantes, investigadores y gestores).

Sin embargo, algunas de las Universidades relevadas indicaron que el alcance de las políticas de internacionalización dentro de las instituciones, por lo general tienen una llegada mayormente a movilidad de grado y posgrado, quedando por fuera las áreas no docentes y autoridades de las casas de altos estudios.

En la UNVM particularmente se destaca en el Objetivo General de su Plan de Internacionalización la transversalidad del proceso de internacionalización, el mismo se enuncia de la siguiente forma: “Implementar una Estrategia Transversal de Internacionalización en la UNVM orientada en diferentes ejes de acciones para mejorar la calidad de los procesos educativos y el perfil académicos de los agentes y graduados.

- **Pregunta 11 Fortalezas**

En relación a las fortalezas con las que cada una de las instituciones cuenta a la hora de llevar a cabo estrategias de internacionalización de la educación superior, la mayoría de las Universidades relevadas destacaron la participación y el compromiso de la comunidad académica en su conjunto. Se destaca la notable voluntad de autoridades, docentes e investigadores a la hora de comprometerse con los procesos de internacionalización.

En este sentido, los encuestados también destacaron como un factor fundamental la voluntad política por parte de las autoridades de las instituciones en poner en el centro de los objetivos de la institución, la internacionalización.

Asimismo, otro de los aspectos destacados dentro de las fortalezas en este apartado en particular, está relacionado con la proactividad de las Oficinas de Relaciones Internacionales y, al respecto, la voluntad puesta al servicio de la internacionalización por parte del personal que las integra.

Finalmente, otro de los puntos destacados por las instituciones relevadas se relaciona con la motivación individual. Al respecto, algunas Universidades Nacionales destacaron que si bien existe una voluntad colectiva que motoriza la internacionalización, también hay motivaciones individuales que ponen en movimiento este aspecto.

- **Pregunta 12 Debilidades**

Consultadas sobre las debilidades, la mayoría de las Universidades relevadas indicaron la falta de recursos humanos y la capacitación del mismo como un costado débil de cada uno de los departamentos de Relaciones Internacionales. En este sentido, hicieron hincapié en la necesidad de contar no solo con más cantidad de personal, sino de capacitar en materia de internacionalización de la educación superior al que se encuentra actualmente en actividad en cada una de las áreas.

Como un segundo aspecto a destacar en relación a los puntos débiles está asociado con la falta de presupuesto y las dificultades para el acceso al financiamiento. Un grupo, también mayoritario, de las universidades relevadas indicaron que las políticas de internacionalización muchas veces se ven afectadas por la falta de presupuesto propio adecuado para las acciones a llevar a cabo y las dificultades para acceder a financiamiento externo.

Otro aspecto negativo, es la falta de aplicación de indicadores en los procesos de internacionalización para la evaluación de impacto sobre la base de mediciones objetivamente verificables, no con el objeto de homogeneizar los resultados esperados del proceso de internacionalización sino para contribuir a nutrir el proceso de toma de decisiones.

Finalmente, otro aspecto destacado en relación a las debilidades es aquel relacionado con la falta de infraestructura. En este sentido, las instituciones consultadas indicaron en su mayoría que en las Universidades hace falta infraestructura para recibir y albergar comitivas de estudiantes, docentes, investigadores y gestores en las Casas de Altos Estudios.

- **Pregunta 13 Perspectivas / Recomendaciones / Oportunidades**

Sobre las Perspectivas y Oportunidades las Universidades relevadas destacaron que se trabaja con una proyección de ampliación y fortalecimiento de las áreas de relaciones internacionales y, en este sentido se busca priorizar la incorporación de responsables en cada una de las Unidades Académicas.

Asimismo, otras indicaron como perspectiva la incorporación de posgrados con doble titulación con el objeto de ampliar las oportunidades de internacionalización de los currículos.

Finalmente, otro de los aspectos destacados durante este relevamiento es el relacionado con la incorporación de un plan estratégico específico para las áreas de internacionalización de la institución articulándolo con la institución en su conjunto y, fundamentalmente, con las áreas de internacionales de las Unidades Académicas.

Particularmente de la UNVM desde la Secretaría de Internacionalización tiene diseñado un Plan de Fortalecimiento para el proceso de Internacionalización, dicho plan forma parte del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Universidad y se enmarca en la Integración y Estimulación de la dimensión internacional e intercultural en la enseñanza, la investigación y el servicio de la institución a la comunidad, considerando a la internacionalización como un ciclo de actos sucesivos e integrados a los procesos educativos cotidianos para el crecimiento, avance e integración de la universidad a nivel local, regional e internacional.

- **Pregunta 14 Conclusión, estado de situación**

En general las universidades relevadas, manifiestan con respecto a la jerarquía institucional del área de relaciones internacionales una dependencia con rectorado. La dependencia tiene plena relación con respecto a cuestiones presupuestarias y en algunos casos, también abarca las decisiones en torno a la política de internacionalización.

Se destaca en las respuestas de algunas instituciones que las oficinas de Internacionalización llevan adelante un trabajo transversal con toda la institución en su conjunto. Es decir, prácticamente todas las áreas de la Universidad se articulaban con la Oficina de Relaciones Internacionales.

Desde la encuesta se trató de obtener información sobre el enfoque Integral de la Internacionalización, desde esta mirada se puede remarcar que las instituciones educativas se encuentran trabajando fundamentalmente en lo referido a la internacionalización del currículo como un aspecto fundamental. En este sentido, muchas admitieron que si bien se trata de una de las tareas fundamentales de las áreas de internacionalización, reconocieron que se trata de un proceso complejo para el cual todavía faltan madurar aspectos que van desde la organización propia del área de relaciones internacionales como la apropiación del resto de la institución sobre esta temática.

Otro punto a destacar es el relacionado con la política lingüística, en el proceso de internacionalización integral, las Universidades relevadas manifestaron que en su mayoría se encuentran trabajando en programas de lenguas que permiten y proyectan la incorporación de la enseñanza de idiomas tanto para la preparación de los propios estudiantes como para facilitar la internacionalización en casa. Todas las Instituciones relevadas consideran oportuno y necesario la aplicación de este tipo de programas y proyectos para implementar en las diferentes Casa de Altos Estudios.

La UNVM tiene dentro del organigrama de la SI el Centro de Español como Lengua Extranjera (CELE). Desde dicho centro se diseña y coordina la estrategia institucional para la enseñanza de idiomas extranjeros, así como el conocimiento de culturas extranjeras, para los estudiantes y el personal académico y administrativo.

También las instituciones educativas en sus respuestas manifiestan que el proceso de internacionalización debe contemplar una política de innovación científico tecnológica. Puntualmente algunas instituciones ya se están fortaleciendo con el desarrollo de esta materia con el objeto de hacer más atractiva la oferta de internacionalización.

- **Pregunta 15 ¿Su Universidad cuenta con infraestructura propia para recibir estudiantes/docentes/investigadores extranjeros? ¿Servicios?**

En el 75% de las Universidades Nacionales relevadas de la región centro existe infraestructura propia para recibir a estudiantes/docentes/investigadores extranjeros. Entre la infraestructura disponible todas las Universidades poseen comedor universitario. Además, en lo que respecta al servicio de residencias universitarias, un 83% tiene disponibilidad para docentes extranjeros mientras que 67% para alumnos extranjeros.

- **Pregunta 16 ¿Su Universidad integra asociaciones y/o redes universitarias de carácter internacional?**

El 88% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas integran asociaciones y/o redes universitarias de carácter internacional. Entre los organismos a los que se encuentran asociados se encuentran: UE - Unión Europea (el 50% de las Universidades), AECI - Agencia Española de Cooperación Internacional (el 50%), JICA - Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (el 12,5%), OEA - Organización de Estados Americanos (el 25%), OEI - Organización de Estados Iberoamericanos (el 50%), UNESCO - Oficina de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (el 37,5%), FIDA - Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (el 12,5%), FAO - Food and Agriculture Organization (el 25%).

- **Pregunta 17 ¿Qué movilidades con reconocimiento académico promueven las universidades?**

Todas las Universidades Nacionales de la región centro relevadas realizan movilidad de docentes y/o investigadores, el 88% movilidad de estudiantes, el 75% movilidad directivo y/o personal administrativo y el 63% movilidad estudiantes de posgrado.

**Gráfico 3: Movilidades que se realizan en las IES**



Fuente Propia

- **Pregunta 18 ¿Realiza movilidad de estudiantes con reconocimiento académico?**

El 88% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas realiza movilidad de estudiantes con reconocimiento académico. Estas movilidades se concretan en un 100% con Universidades de Latinoamérica, mediante programas de movilidad propios y en el marco de las convocatorias programas MARCA/MACA, PEE, PEEP (AUGM), PAME UDUAL, JIMA (ANUIES-CIN), PIMA, Santander IBERO. El 71% de las Universidades también realiza movilidades con Universidades de Estados Unidos y Canadá (a través de convenios específicos y ELAP), y un 14% hace lo propio con Universidades europeas.

- **Pregunta 19 ¿Realiza movilidad estudiantes de posgrado con reconocimiento académico?**

El 63% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas realiza movilidad de estudiantes de posgrado con reconocimiento académico.

Estas movilidades se realizan en un 80% con Universidades de Latinoamérica (a través de los programas PEEP AUGM - MACROUNIVERSIDADES, PAME UDUAL), un 40% con Universidades EEUU +Canadá y un 20% realizan movilidades con Universidades de África+Asia+Oceanía.

- **Pregunta 20 ¿Realiza movilidad de docentes y/o investigadores con reconocimiento académico?**

Todas las Universidades Nacionales de la región centro relevadas realizan movilidad de docentes y/o investigadores con reconocimiento académico.

Nuevamente el destino más importante de movilidad es con Universidades de Latinoamérica (en un 50%), le siguen las Universidades europeas (38%), secundadas por las universidades de EEUU y Canadá (25%).

- **Pregunta 21 ¿Realiza movilidad directivo y/o personal administrativo?**

En lo que respecta a movilidad de personal directivo y/o personal administrativo, el 75% de las Universidades Nacionales relevadas de la región centro sostienen realizar esta acción de internacionalización.

Una vez más, el 49% de las movilizaciones se realizan con Universidades de Latinoamérica. En tanto que el resto de las movilizaciones se realiza con Universidades de EEUU+Canadá, Europa y África+Asia+Oceanía en igual proporción (17%).

- **Pregunta 22 ¿Tiene actualmente vigente proyectos de investigación con instituciones extranjeras? ¿Se han realizado publicaciones de investigaciones conjuntas en el último año?**

Las Universidades Nacionales de la región centro relevadas, en un 63% tienen vigente proyectos de investigación con instituciones extranjeras.

El 38% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas ha realizado en el último año publicaciones de investigación conjuntas.

- **Pregunta 23 ¿Desarrolla programas de Grado y Posgrado con titulaciones compartidas de carácter internacional?**

El 63% de las Universidades Nacionales objeto de estudio desarrollan programa de Grado y Posgrado con titulaciones compartidas de carácter internacional.

- **Pregunta 24 ¿Su universidad desarrolla o tiene pensado desarrollar acciones académicas de carácter internacional, destinadas a financiar actividades o a generar recursos económicos para la Institución?**

El 75% de las Universidades Nacionales estudiadas desarrolla o tiene pensado desarrollar acciones académicas de carácter internacional, destinadas a financiar actividades o a generar recursos económicos para la Institución.

- **Pregunta 25 ¿Ha avanzado su Universidad en la internacionalización del currículum de las carreras que dicta? ¿Cuál es la forma de financiamiento de la Internacionalización del currículum?**

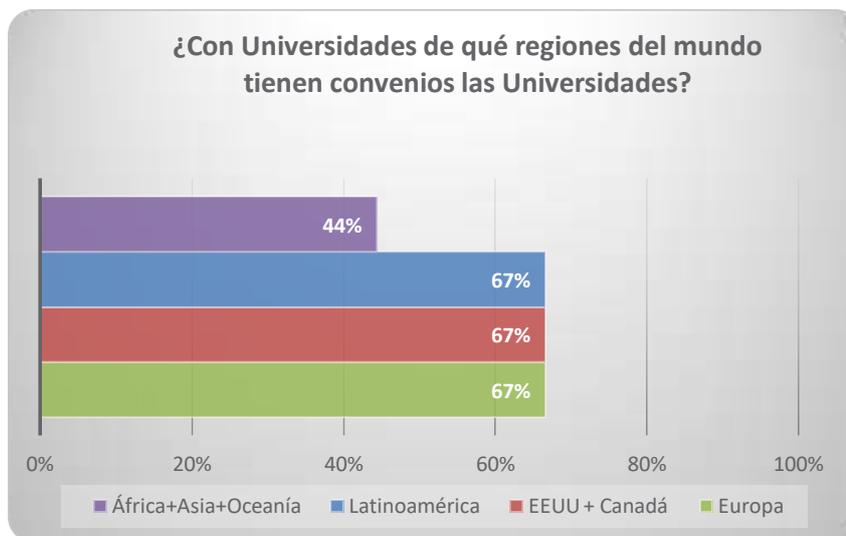
El 38% de las Universidades Nacionales estudiadas ha avanzado en la internacionalización del currículum de las carreras que dicta, en general lo hacen a través de financiamiento institucional y/o internacional.

- **Pregunta 26 Proyectos de redes y misiones**

En función de las políticas de internacionalización de la Educación Superior impulsadas por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), se consultó a las Universidades acerca de su participación en proyectos de redes y misiones. En este sentido, el 44% de las Universidades Nacionales investigadas respondió que participa en proyectos de Misiones al Extranjero, un 33% también lo hace en proyectos de redes y un 33% en proyectos de fortalecimiento institucional.

- **Pregunta 27 Convenios Internacionales**

**Gráfico 4: Vinculación de las IES con el resto del Mundo**



Fuente Propia

Consultados sobre la cantidad de convenios vigentes y activos firmados por las Universidades con instituciones extranjeras, se obtuvo la siguiente distribución: Con países de habla hispana, se encuentra la mayoría de los vínculos institucionales: Latinoamérica y Europa, ambos con 67%. En tanto las vinculaciones formalizadas con instituciones estadounidenses y canadienses es del 67% y con instituciones localizadas en África+Asia+Oceanía significan el 44%.

- **Pregunta 28 ¿Su Universidad realiza enseñanza de Lenguas Extranjeras en el marco de la política de internacionalización para preparar estudiantes y/o docentes que realizarán movilidades académicas?**

El 88% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas realiza enseñanza de Lenguas Extranjeras en el marco de la política de internacionalización para reparar estudiantes y/o docentes que realizarán movilidades académicas.

- **Pregunta 29 ¿Su Universidad realiza enseñanza de Español como Lengua Extranjera?**

El 88% de las Universidades Nacionales de la región centro relevadas realiza enseñanza de Español como Lengua Extranjera.

- **Pregunta 30 ¿Su Universidad realiza actividades de difusión/promoción de las acciones internacionales llevadas a cabo?**

Todas las Universidades Nacionales de la región centro consultadas realiza actividades de difusión/promoción de las acciones internacionales que lleva a cabo.

En general tales actividades se difunden/promocionan a través de publicaciones (print media, electrónicos) y eventos culturales organizados a tal fin en un 78% y mediante la participación en ferias internacionales 56%.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN PREVIA

Entre los principales hallazgos, se destaca que el 88% de las Universidades Nacionales Públicas (UNP) de la región centro existe una Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), en su mayoría posicionada en el organigrama como secretaría. Este comportamiento se replica en un 38% de las Unidades Académicas, Facultades o Departamento. El aspecto permite visualizar que, si bien la internacionalización se comprende como un proceso transversal a toda la Universidad la estructura de las ORI no siempre se condice con esta estrategia. Además, el 50% de las UNP de la región centro afirman que se contempla la internacionalización en el Plan Estratégico Institucional. Se puede observar que las universidades relevadas destacan su Visión en relación a la internacionalización de la educación superior y la calidad académica como uno de los factores fundamentales dentro de las referencias institucionales. También, el posicionamiento de las universidades a nivel global es una de las perspectivas que forman parte de los proyectos educativos de estas casas de altos estudios. En función a la consulta referente a las diferentes estrategias de internacionalización y resultados logrados, se destacan entre las Universidades Nacionales de la región centro los siguientes:

- Movilidad: el 88% movilidad de estudiantes, el 75% movilidad directivo y/o personal administrativo y el 63% movilidad estudiantes de posgrado. Siendo el principal destino Latinoamérica, seguido por Estados Unidos + Canadá.
- Proyectos de investigación con instituciones extranjeras: un 63% de las UN de la región centro tiene proyectos vigente.
- Programas de grado y posgrado con titulaciones compartidas de carácter internacional: un 63% de las UN de la región centro han incursionado en este tipo de titulaciones.
- Publicaciones de investigaciones conjuntas con universidades extranjeras: el 38% de las UN de la región centro relevadas ha realizado en el último año estas publicaciones.
- Internacionalización del currículum: El 38% de las Universidades Nacionales estudiadas ha avanzado en la internacionalización del currículum de las carreras que dicta, en general lo hacen a través de financiamiento institucional y/o internacional.
- Proyectos de redes y misiones: el 44% de las Universidades Nacionales investigadas respondió que participa en proyectos de Misiones al Extranjero, un 33% también lo hace en proyectos de redes y un 33% en proyectos fortalecimiento institucional.
- Convenios internacionales: los vínculos internacionales formalizados priman con Universidades localizadas en Latinoamérica, Europa y Estados Unidos + Canadá, con 67%. En tanto que con Universidades de África + Asia + Oceanía significan el 44%.
- Enseñanza de Lenguas Extranjeras: El 88% de las UN de la región centro consultada realiza enseñanza de Lenguas Extranjeras en el marco de la política de internacionalización, entre ellas se encuentra el español.

En cuanto a la infraestructura necesaria para acompañar las acciones de internacionalización, el 75% de las UNP afirma poseer infraestructura (residencias y comedor universitario) propia para recibir a estudiantes/ docentes/ investigadores extranjeros.

Esta primera aproximación permite concluir que las Universidades Nacionales Públicas de la región centro de Argentina han asumido el desafío de la internacionalización de la Educación Superior aplicando estrategias utilizadas por Universidades de todo el mundo.

Sin embargo, se observa la ausencia de un proceso de evaluación de la incidencia de las acciones de internacionalización realizadas por la IES (el 63% de las UNP no evalúa), por lo tanto el avance en el camino de la internacionalización actualmente no se basa en la capitalización de las fortalezas y el tratamiento de las debilidades.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

Diferentes autores remarcan la importancia de transitar hacia una internacionalización responsable enfocada a la integración de las universidades con una perspectiva solidaria, integral y endógena, a partir de diferentes instrumentos como la cooperación académica y la conformación de redes temáticas multidisciplinares y asociativas destinadas a desarrollar investigación científica pertinente a las problemáticas regionales. Para ello, resulta fundamental que la construcción del conocimiento se asiente sobre concepciones amplias que contemplen la diversidad que presentan las regiones. Las redes interuniversitarias de carácter internacional constituyen instrumentos estratégicos, dado que permiten trabajar en forma colaborativa en función al problemas, y al mismo tiempo, complementarse entre los pares que la integran.

A partir de los resultados logrados con el trabajo de campo previo, se evidencia un notable crecimiento de la estrategia de internacionalización aplicadas por las IES analizadas en la región, es destacable también el impulso de iniciativas del Estado Nacional para fortalecer la internacionalización en las IES durante el periodo analizado.

La maduración de ciertas actividades de relaciones internacionales de las Universidades Nacionales Públicas, en particular aquellas referidas a la participación en redes interuniversitarias internacionales, abre nuevos desafíos para profundizar e internacionalizar la perspectiva internacional en actividades de docencia, investigación y gestión orientadas fundamentalmente a la Internacionalización Responsable y Solidaria.

Se requiere avanzar con la construcción y fortalecimiento de las capacidades para la implementación de iniciativas de la internacionalización solidaria y responsable, por dicho motivo, el equipo de investigación se encuentra ejecutando el segundo proyecto aquí presentado y que concluirá a fines del año 2019 con un informe sobre las competencias de las IES Públicas de la Región Centro del país y poder a futuro a partir de dicha investigación promover el fortalecimiento de redes y vínculos interuniversitarios que contribuyan al DS a partir de la complementariedad de capacidades con un enfoque de Internacionalización Solidaria y Responsable.

Es indiscutible la tendencia a la multiplicación de oportunidades de cooperación interuniversitaria intra y extra regional. Por lo tanto, es fundamental que no solo las políticas gubernamentales se orienten a articular dichas oportunidades, sino también el trabajo conjunto de las IES para aprovechar y potenciar las fortalezas desarrolladas por cada IES y evitar la dispersión de acciones, tornando los procesos de cooperación e internacionalización más eficientes, responsables y solidarios.

## BIBLIOGRAFÍA

Astur, A. y Larrea, M. (2012). Políticas de internacionalización de la educación superior y cooperación internacional universitaria. Minisitios del Ministerio de Educación, Secretaría de Políticas Universitarias, Cooperación Internacional, Documentos de Interés. <http://portales.educacion.gov.ar/spu/cooperacion-internacional/documentos-de-interes/>

Bas, María del Carmen et. al. “Measuring Internationalization Performance of Higher Education Institutions through Composite Indicators.” Proceedings of INTED 2017 Conference, Marzo 2017.

Cañón Pinto, Javier Fernando. Internacionalización de la educación superior y educación superior internacional: elementos para un análisis sociológico general. Pp. 105-125 - Revista Colombiana de Sociología - ISSN 0120-159X N° 25 – 2005.

Dias Sobrinho, J (2008) Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Calidad, pertinencia y Responsabilidad Social de la universidad Latinoamericana y caribeña, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), UNESCO

Didou Auoetit, S. (2005) Internacionalización y proveedores externos de educación superior en los países de América Latina y en el Caribe: Principales problemáticas. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) de la UNESCO - Departamento de Investigaciones Educativas Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (DIE/CINVESTAV).

Gacel-Ávila, Jocelyne. La Internacionalización de las Universidades Mexicanas. Políticas y Estrategias Institucionales. ANUIES – Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Hernández, R. (2005). Internacionalización de la educación superior en Cuba. Capítulo 7. En H. De Wit, L. Jaramillo, J.

Knight, J. (2005) Un modelo de internacionalización: respuestas a nuevas realidades y retos. La educación superior en América Latina. La dimensión internacional.

Knight, J. (2010). Internacionalización de la Educación Superior: Nuevos desarrollos y Consecuencias No Intencionadas. IESALC Informa Boletín de Educación Superior.

Negrín, D. (2015). Internacionalización de la educación superior: las relaciones internacionales académicas en la Universidad de Ciencias Médicas de Pinar del Río. *Ciencias Médicas*, 19(5), 911-925.

Oregoni, S. (2013). Aspectos políticos-institucionales de la internacionalización de la Universidad Nacional de La Plata. *Revista Argentina de Educación Superior*. (5), 97-118.

Perrotta D. (2015). Políticas e instrumentos para la Internacionalización de la Educación Superior en los niveles internacional, regional y nacional. <http://virtual.fch.unicen.edu.ar/login/index.php>

Rama Claudio. *La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2006.

Red de Universidades Nacionales del Conurbano Bonaerense (runcob). “Desde el sur: miradas sobre la internacionalización. Ediciones de la UNLa – Universidad Nacional de Lanús (2014).

Rodríguez Pinto, Carolina. Informe Final Estudio Estado del Arte de la Internacionalización de la Educación Superior en Colombia. Asociación Colombiana de Universidades - ASCUN Red Colombiana para la Internacionalización de la Educación Superior - RCI. Diciembre, 2007.

Theiler, J. (2009). Marco general sobre programas de movilidad académica. Las experiencias en América Latina y en la Comunidad Europea. En J. Theiler (Ed). *Movilidad. Programas de movilidad internacional: su organización y las buenas prácticas para su gestión y administración*. Santa Fe. Argentina. Primera Edición. Universidad Nacional del Litoral.

UNESCO (1995), Documento de política para el cambio y el desarrollo de la educación superior. París, Francia.

Verger, P. (2008) El rol de ideas e intereses en el proceso de transnacionalización de la Educación Superior, *Revista de la Educación Superior* Vol. XXXVII, No. 145, pp. 41-56.



# ARTESANOS EMPRENDEDORES DE LA ARTESANÍA LOCAL EN LA PROVINCIA DE GRANMA, CUBA

**D. RAMÍREZ<sup>1</sup> | S. RODRÍGUEZ<sup>1</sup> | A. N. CUTIÑO<sup>1</sup>  
E. LEITE<sup>2</sup> | Y. PÉREZ<sup>1</sup> | C. VALDESPINO<sup>1</sup>  
M. C. CONCI<sup>3</sup> | G. CRUPI<sup>4</sup> | B. MOINE<sup>3</sup>  
Y. RAMOS<sup>1</sup> | I. ARIAS<sup>1</sup> | D. TAMAYO<sup>1</sup>  
A. ALMAGUER<sup>5</sup> | K. ESCALONA<sup>7</sup> | K. FERNÁNDEZ<sup>1</sup>  
L. FIGUEREDO<sup>1</sup> | M. GIL<sup>1</sup>**

1. Universidad De Granma. Cuba | 2. Universidad De Pernambuco. Brasil | 3. Universidad Nacional De Villa María. Argentina | 4. Universidad Nacional Del Nordeste De La Provincia De Buenos Aires. Argentina, Senescyt. Ecuador | 5. Universidad De Las Américas, Ecuador

## RESUMEN

La provincia Granma se encuentra ubicada en la región sur-oriental de Cuba. Su riqueza natural constituye uno de sus principales atractivos, al mismo tiempo que proporciona la materia prima fundamental para desarrollar una de las expresiones culturales que más fuerzas ha adquirido en los últimos años, la artesanía. El uso racional de productos naturales constituye actualmente el soporte básico para la creación y desarrollo de objetos artesanales, los cuales son representativos de la cubanía e identidad nacional, así como portadores de utilidad práctica y de valores decorativos. Las industrias culturales se clasifican en nueve grupos según el Observatorio de Cultura y Economía (2011), en la cual se reconoce la artesanía, por lo tanto es un motor impulsor de la cultura y de las tradiciones.

El estudio del fenómeno del emprendimiento se considera necesario para obtener una obra auténtica, por lo tanto en este artículo se abordan algunos aspectos que se consideran relevantes en torno al emprendimiento. El presente trabajo tiene como objetivo general analizar el comportamiento de la artesanía y el fenómeno del emprendimiento en la provincia Granma, como elemento dinamizador de la industria cultural. Se analiza una muestra de artesanos tomados al azar a través del método estadístico Análisis de Correspondencia Simple, el cual arrojó resultados muy interesantes relacionados con las variables capacitación, motivación e innovación. Finalmente se propone un plan de acciones para fomentar el desarrollo artesanal en la provincia Granma.

# ENTREPRENEURS OF THE LOCAL ARTISANS HANDICRAFTS IN THE PROVINCE OF GRANMA, CUBA

## ABSTRACT

Granma province is located in the south-eastern region of Cuba. Its natural wealth is one of its main attractions, while providing the basis for developing a cultural expression that has gained more strength in recent years, handicraft raw material. The rational use of natural products is currently the basic support for the creation and development of handicrafts, which are representative of the Cuban identity and national identity, as well as having practical utility and decorative values. Cultural industries are classified into nine groups according to the Observatory of Culture and Economics (2011), in which the craft is recognized, therefore it is a driving force of culture and traditions. The study of the

phenomenon of entrepreneurship is considered necessary for a real work, so in this article some aspects considered relevant about entrepreneurship are addressed. The present work has as general objective to analyze the behavior of the craft and the phenomenon of entrepreneurship in Granma province, as a catalyst for the cultural industry. A random sample of artisans was taken through the Simple Correspondence Analysis statistical method, which yielded very interesting results related to the training, motivation and innovation variables. Finally an action plan aims to encourage craft development in Granma province was proposed.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo general analizar el comportamiento de la artesanía y el fenómeno del emprendimiento en la provincia Granma, como elementos dinamizadores de la industria cultural. La provincia Granma, se ubica en la región sur-oriental de Cuba. Los municipios Bayamo y Manzanillo son los más representativos en el desarrollo de actividades artesanales. Sin embargo no son aprovechadas al máximo todas las potencialidades naturales de la región como fuente primaria de materia prima para la elaboración de los disímiles objetos de uso estético, utilitario e identitario que pueden resultar de un manejo eficiente y racional de elementos naturales para ello.

Las industrias culturales han alcanzado un papel muy importante en la preservación de la cultura e identidad nacional. Se definen como una combinación de producción y comercialización de contenidos que son tangibles e intangibles y que al mismo tiempo son culturales en su naturaleza, considerando que están protegidos por el derecho de autor y pueden tomar forma de bienes o servicios. (Piedras, 1994).

La clasificación de las Industrias Culturales según el OBSERVATORIO CULTURA Y ECONOMÍA (2011) está dada en nueve grupos, los cuales comprenden: artes escénicas (música, danza, marionetas, circo y ópera), audiovisuales (cine, TV y radio), servicios creativos (arquitectura, publicidad), media interactiva (contenidos digitales, software, video juegos, animaciones), diseños interiores (gráficos, modas y joyería), literatura y publicaciones (libros, prensa y otras publicaciones), artes visuales (pintura, escultura, fotografía y antigüedades), patrimonio cultural (museos, bibliotecas, sitios arqueológicos) y conocimiento tradicional (festivales, artesanías). La artesanía como exponente cultural de una región o localidad requiere tanto como el cine, el teatro, la danza, las artes plásticas, el apoyo gubernamental, así como la capacitación de los involucrados en la actividad. Se necesita desarrollar una mayor conciencia social del valor cultural que reporta, así como del socioeconómico.

El artesano es capaz de conformar a través de sus manos un objeto que refleje tradiciones, identidad, historia, valores naturales y patrimoniales, costumbres, o que sea capaz de satisfacer una determinada necesidad social, es por eso que se considera muy importante la presente investigación donde se analiza la artesanía desde una mirada cultural, y a la vez se abordan los postulados principales del fenómeno del emprendimiento, para lograr que la artesanía sea exponente auténtico de la cultura local.

## REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

A mediados de los años cuarenta se utilizó el término de industria cultural, para explicar un cambio en el proceso de transmisión de la cultura, donde se hace referencia a la radio, el cine y la naciente televisión (Horkheimer y Adorno, 1949).

Zallo (1988) se refiere a las industrias culturales como el conjunto de ramas industriales, productoras y distribuidoras de mercancías con contenido simbólico, concebidas gracias a un trabajo donde interviene la creatividad e imaginación, organizadas por un capital que se valoriza y destinadas a un mercado de consumo, con fines de producción ideológica y social.

Las industrias culturales han tomado un gran auge a nivel internacional, según estudios internacionales desarrollados por la ONU en 1998 acerca de las aportaciones económicas derivadas de la industria cultural en Europa. Por ejemplo, las industrias culturales generan el 4,5 % del PIB europeo, además de que se valora en 1800 millones de euros los que la Unión Europea destinará a la financiación de proyectos culturales en el periodo 2014-2020 (Banco Santander, 2012).

De acuerdo con lo planteado por (Bouchart, 2004) en cuanto al ámbito de la producción artesanal como parte de las industrias culturales, algunos países industrializados otorgan mucha importancia a las artesanías, un ejemplo de ello se encuentra en Italia, que en el año 2001 estimó que el 24 % de sus empresas eran artesanales, además de que la exportación de las artesanías representaba el 17 % del PIB. En Colombia la producción de objetos artesanales produjo unos 400 millones de dólares, además de que las exportaciones de esos objetos ascendieron a 40 millones de dólares. México, por su parte, de acuerdo con el FONART, contaba con 2,8 millones de artesanos de

tiempo completo, además de 4 millones más de tiempo parcial, lo que hace un total de 6.8 millones de artesanos que operaban en el país.

El artesano, tal como lo conocemos actualmente, tiene su origen en las sociedades europeas, donde se desarrollaron como una parte de la sociedad que se especializaba en diferentes oficios, con el fin de producir tanto objetos cotidianos como de lujo, para el resto de la sociedad.

Según (Throsby, 2011) el concepto de artesanía supone lo siguiente:

Los productos artesanales son los producidos por artesanos, ya sea totalmente a mano, o con la ayuda de herramientas manuales o incluso de medios mecánicos, siempre que la contribución manual directa del artesano siga siendo el componente más importante del producto acabado (...)

Novelo (1993), hace referencia al término artesanal como una peculiar manera en la que el hombre ha usado los instrumentos de trabajo para producir algo, generalmente un bien o un objeto de consumo.

Pasteur (2004) menciona que las artesanías tradicionales son aquellos bienes realizados para el consumo doméstico y/o ritual, siendo objetos portadores de un valor histórico, cultural, utilitario o estético y que cumplen con una función socialmente reconocida, realizados por el artesano, individual o colectivamente, mediante técnicas simples.

Como ya se mencionó anteriormente tanto Europa como América Latina son portadoras de este arte milenario, aportándoles importantes ingresos a sus economías. En el caso particular de Cuba, un país multicultural, con una enorme riqueza en cuanto al patrimonio arqueológico, histórico y artístico, la artesanía es asumida como parte inseparable de su acervo cultural, es un arte ancestral. Sus orígenes se remontan a la comunidad aborígen que poblaron estas tierras. Aunque sin tener plena conciencia del tipo de actividad que desarrollaban, de estos grupos surgen las primeras manifestaciones artesanales.

La Asociación Cubana de Artesanos Artistas (ACAA), que agrupa al gremio de artesanos del país, con filiales en todas las provincias, tiene como principal objetivo alcanzar el máximo desarrollo de la artesanía nacional.

En la provincia Granma, el ACCA constituye una de las principales fortalezas que pueden dinamizar esta actividad, como institución legal que aglutina, dirige, asesora y controla todo lo referente a la artesanía. También representan potencialidades los materiales más disímiles con los que se pueden elaborar estos productos, una gran parte de ellos de fácil acceso dentro de los límites geográficos de la provincia. El mármol es uno de los productos accesibles para el trabajo artesanal, con este recurso se pueden elaborar desde objetos utilitarios hasta decorativos. También la naturaleza, quien representa la principal fuente de materia prima, aporta el coco, cuyo recurso es muy utilizado para elaborar prendas tanto femeninas como masculinas, objetos decorativos, musicales, entre otros. El barro, es también muy utilizado, fundamentalmente para elaborar figuras y objetos de utilidad en el hogar. El bejuco y el bambú,

son también importantes para elaborar bolsos, muebles, cestas, mesas e incluso casas de descanso en el campo.

La artesanía puede constituir una estrategia alternativa para el desarrollo local. En primera instancia se considera necesario que los artesanos tomen conciencia del incalculable valor de sus obras desde el punto de vista inmaterial, pues éstas deberán ser un reflejo auténtico de la cubanía que caracteriza la región. La autenticidad y creatividad de las obras son una premisa fundamental para lograr posicionar este sector. Por otro lado se debe ver como un factor clave en el desarrollo local, pues aprovecha las potencialidades endógenas del territorio, materializándose a través de productos que son representativos de la cultura. En una región prácticamente virgen en esta área, su fomento no solo repercute en la satisfacción de los habitantes de la localidad, sino que contribuiría a impulsar el turismo cultural en la zona, lo que a su vez tiene una influencia directa en la economía local.

Estas obras no solo son portadoras de significado simbólico sino que reflejan sentimientos, lo cual las hace de difícil valoración económica y en segundo lugar el conocimiento tradicional de los artesanos, que es un recurso y una capacidad incuantificable. (Vargas, 2013)

La artesanía presenta algunas debilidades vinculadas a una idea confusa y distorsionada sobre este sector. Hay quienes se acercan a la artesanía buscando gangas, sin considerar que se trata de trabajos únicos, salidos de talleres de auténticos profesionales. “La artesanía ofrece una clara resistencia a su industrialización, lo que hace que haya una percepción de lo artesanal como una actividad obsoleta y la percepción que tienen las administraciones públicas y los agentes que prestan servicios a las empresas (las entidades financieras, entre otras) de que la artesanía es una actividad informal, sin peso económico, es una pura utopía (Ramos, 2009).

La UNESCO es la única organización internacional con una visión global del papel social, económico y cultural de la artesanía en la sociedad. Por lo que se ha dedicado a desarrollar proyectos relacionados al impulso artesanal, con el objetivo de demostrar a las autoridades de diferentes naciones, estados y localidades, la prioridad que merece la artesanía en los programas de desarrollo. (Vargas, 2013)

Por otra parte, es necesario abordar también el rol que juega el espíritu emprendedor en el oficio del artesano. Un emprendedor es un individuo que se lanza a nuevos proyectos, es creativo, arrojado y busca hacer actividades diferentes. Los emprendedores poseen características peculiares basadas en la perspectiva de que la creatividad no depende de la inspiración, sino de un arduo estudio y un acto de voluntad.

Los emprendedores artesanos son aquellos que crean empresas para trabajar en ellas y no para especular con ellas. Enfocan su trabajo entendiendo a que los objetos y servicios que se ofrecen en el mercado son portadores de proyectos sociales y visiones morales y en su proyecto empresarial generan inherentemente el bienestar social, producto de todo proyecto empresarial sostenible y honesto (De Ugarte, 2009).

Los emprendedores están involucrados en un proceso que el economista (Schumpeter, 1984 y 1988) describió como “destrucción creativa”, que consiste en romper con

viejos hábitos con el instinto de generar nuevas respuestas a las carencias y deseos del mercado.

La finalidad de la actividad emprendedora es la satisfacción de los deseos y necesidades de los individuos, materializados por la obtención de ganancias. La satisfacción del cliente es el combustible de la acción emprendedora, es lo que impulsa al emprendedor a avanzar cada vez más en la lucha por la supervivencia y por el crecimiento de la iniciativa.

Bajo la óptica schumpeteriana, la innovación permite, generalmente, la construcción de nuevas organizaciones o, por lo menos, una transformación radical en las antiguas organizaciones. La creación de nuevas organizaciones puede darse con el nacimiento de nuevas empresas o la ampliación de antiguas. El mundo de los negocios es muy dinámico y las fuerzas del mercado están en constante mutación.

(McClelland, 1961 y 1987), define al emprendedor como alguien que ejerce cierto control sobre los medios de distribución y producen más de lo que puede consumir, con el objetivo de venderlo (o cambiarlo) para lograr una renta individual o doméstica.

## **CARACTERÍSTICAS DEL ARTESANO EMPRENDEDOR**

Las principales características del comportamiento emprendedor de los artesanos son las siguientes:

- Búsqueda de oportunidad e iniciativa.
- Persistencia.
- Exigencia de calidad, eficiencia y eficacia.
- Comprometimiento.
- Búsqueda de informaciones.
- Establecimiento de metas.
- Planificación y monitoreo sistemáticos.
- Persistencia y redes de contacto.
- Independencia e autoconfianza.

## **METODOLOGÍA**

Se seleccionaron personas que se dedican al oficio de artesanos en los dos municipios de la provincia Granma con más desarrollo en la actividad, Bayamo y Manzanillo. Se agruparon de la siguiente forma:

- Mujeres artesanas comprendidas entre los 20 y 30 años de edad.
- Hombres artesanos comprendidos entre los 20 y 30 años de edad.
- Mujeres artesanas comprendidas entre los 30 y 40 años de edad.

- Hombres artesanos comprendidos entre los 30 y 40 años de edad.
- Mujeres artesanas mayores de 40 años de edad.
- Hombres artesanos mayores de 40 años de edad.

De cada uno de los seis grupos seleccionados se escogieron al azar 10 personas, para una muestra total de 60 artesanos encuestados.

Se aplicó una encuesta que comprendió la siguiente información:

- ¿Cómo llegó a ser artesano?. Por capacitación (Scap y NCap), por motivación (SMotiv y NMotiv) o por embullo (SEmb y NEmb).
- ¿Conoce el emprendedorismo? (Conoce Emp y No Conoce Emp).
- ¿Es una persona emprendedora? (SEmp y NEmp).
- ¿Es una persona innovadora? (SInnov y NInnov).

## **BARRERAS QUE LO LIMITAN SER MÁS EMPRENDEDOR: ECONÓMICAS (BARRERA ECON); CAPACITACIÓN (BARRERA CAP).**

Una vez aplicada y completada la encuesta con la información, se confeccionó una tabla de contingencia con las variables que aparecen entre paréntesis a continuación de las cinco preguntas de la encuesta anteriormente descritas. La información se procesó estadísticamente a través de un Análisis de Correspondencia Simple (Greenacre, 1984, 1988, 1994; Lebart ET AL, 1984), con el empleo del paquete estadístico (Infostatversion libre, 2013). De cada eje se determinó los autovalores y la contribución de cada uno a la inercia o varianza explicada contenida en cada eje, a la Chi cuadrado y a la importancia relativa porcentual de cada uno. Los resultados se muestran a través de una representación gráfica biplot (Gabriel, 1971).

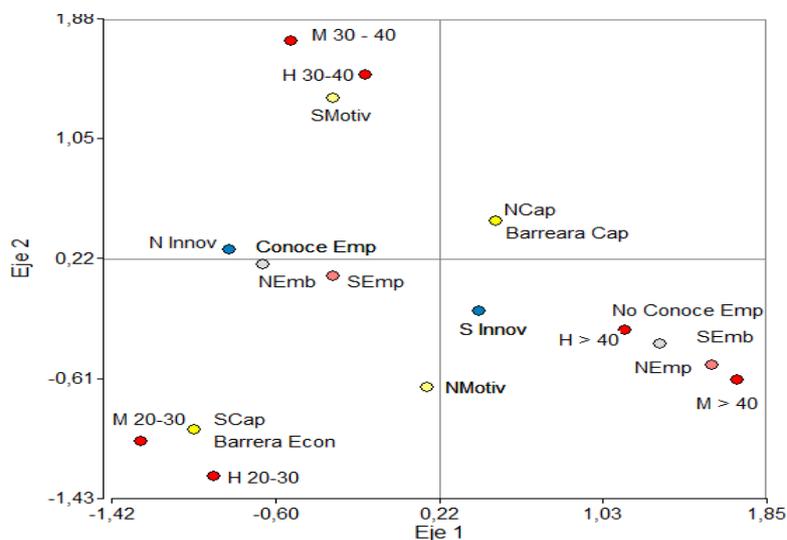
## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En la figura 1 se visualizan las dos primeras dimensiones del Análisis de Correspondencia Simple de la tabla de contingencia correspondiente al cruce de las variables seleccionadas. El gráfico sugiere, en su primer eje, con una inercia de 38,95 % (Tabla 2), que las mujeres y los hombres artesanos encuestados con una edad superior a los 40 años fueron el grupo de artesanos que menor conocimiento mostraron acerca del emprendimiento, lo que parece influir en que no sean artesanos emprendedores, se iniciaron en este oficio por embullo o estimulación de otras personas que pudieron ser artesanos o no; sin embargo se mostraron como el grupo más innovador; pero el menos motivado y con menor capacitación recibida, constituyendo esta última limitación la principal barrera para ser personas emprendedoras.

El primer eje con un autovalor de 0,76, contribuye más a la Chi cuadrado, una inercia de 0,58 explica el 38,95 por ciento de la variabilidad total del análisis. El segundo eje con un autovalor de 0,63, una menor inercia de 0,39 con relación al primer eje y un 26,08 por ciento de la variabilidad total. Entre los dos ejes se explica el 65,08 por

ciento de la variación total. Las mujeres y hombres artesanos comprendidos entre los 30 y 40 años de edad fueron el grupo de artesanos que mostró la mayor motivación.

**Figura 1: Representación Biplot de los dos primeras componentes del Análisis de Correspondencia Simple de la tabla de contingencia correspondiente al cruce de las variables seleccionadas.**



**Tabla 2: Contribución a la Chi Cuadrado en el Análisis de Correspondencia Simple**

Componente	Autovalor	Inercias	Chi-Cuadrado	%	% Acumulado
1	0,76	0,58	264,83	38,95	38,95
2	0,63	0,39	177,35	26,08	65,03

El grupo de artesanos de ambos sexos con menor edad entre los encuestados correspondientes a las edades comprendidas entre los 20 y 30 años de edad, fue el grupo que se inició en este oficio gracias a la capacitación recibida y no por embullo; pero el factor económico constituyó la principal barrera. Si se comparan con los otros restantes dos grupos, las mujeres y hombres más jóvenes mostraron una mayor inclinación a ser personas emprendedoras, al parecer por poseer conocimientos básicos aunque incipientes acerca del emprendimiento; sin embargo se mostraron como el grupo menos innovador. Sobre la temática de emprendimiento e innovación es importante señalar la amplitud de los trabajos realizados por (Drucker, 1985) y (Leite, 2012 y 2015).

Es de destacar que en el gráfico se observó una clara asociación por grupo de edades, independientemente de que sea mujer u hombre, lo que indica una tendencia entre los artesanos entrevistados a una similitud con relación a los intereses mostrados en la encuesta, más por grupos de edades, que por sexo, mostrándose visiblemente agrupados las mujeres y los hombres entre 20 y 30 años como un grupo, las mujeres y los hombres entre 30 y 40 años como un segundo grupo y un tercer grupo con las mujeres y los hombres mayores de 40 años.

Se puede mencionar como ejemplo el caso de Aldaz y Eguía (2016) que realizaron un estudio bidimensional de la segregación laboral para España y para el País Vasco,

considerando el género y la edad como fuentes de desigualdad. Analizaron las posibles diferencias por género en función de la cohorte de edad, así como de estudiar su evolución temporal. Para ello utilizaron microdatos de la Encuesta de Población Activa para los años 2002 y 2014, los representaron a través de curvas de segregación local y calcularon el índice de segregación local denominado “variación del índice de disimilitud” (Dg) y el índice de segregación global propuesto por Silber (Ip). El estudio reveló que las mujeres y los hombres presentan un comportamiento diferente en el periodo considerado. La intensidad de la segregación se acentúa en función de la edad entre las mujeres, por lo que a mayor edad mayor especialización o confinamiento en determinadas ocupaciones-actividades. Sin embargo, los hombres de mayor edad pasan a estar más igualitariamente distribuidos en la escala ocupacional. El estudio muestra también que la disminución temporal observada en las diferencias por género para las distintas cohortes es debida a los cambios producidos en la estructura ocupacional. En consecuencia, se acentúan los niveles de concentración de las distintas cohortes de trabajadores en determinadas ocupaciones, configurando nichos laborales propios en función del sexo y de la edad del trabajador.

Esta investigación toma en cuenta la diferencia de género en los patrones de convivencia de los jóvenes en la actualidad, a través de una revisión de la literatura sobre este tema, analizaron los principales determinantes y presentaron las tendencias recientes en varios países (Adamopoulou, 2016).

La información obtenida a través de la aplicación del Análisis de Correspondencias Simples para este tipo de actividad demuestra la importancia de esta herramienta estadística cuando se aplica al ámbito de las ciencias sociales, validado con los resultados alcanzados para estas ciencias por otros investigadores (Batista y Sureda, 1987; Greenacre, 1993) y más recientemente (Beh, 2004).

La mayoría de los artesanos alcanzan el reconocimiento público como ya se mostró, después de su exitoso trabajo. La necesidad de realización lleva a los artesanos a ser emprendedores y a nunca dejar de trabajar, siempre motivados por la voluntad de hacer aquello que les gusta. Continúan su obra dedicándose a jornadas de trabajo que generalmente sobrepasan las dieciséis horas diarias. No obstante, estos emprendedores parecen trabajar más cuando existe alguna posibilidad de que sus esfuerzos personales influyan en el resultado del proceso que están ejecutando.

Fuentes y Sánchez (2016) en una similar investigación para profundizar en las diferencias, basándose en un estudio realizado en una amplia muestra de alumnado universitario, fuente de potenciales emprendedores. Los resultados indicaron una menor iniciativa emprendedora en las mujeres, que además consideran en mayor medida el temor al fracaso como un obstáculo a la hora de pensar en la creación de una empresa propia. También son distintos los atributos asociados por género a una mayor probabilidad de acometer este tipo de proyecto en el futuro (Fuentes y Sánchez, 2010). Estos autores consideran el emprendimiento como un motor de la innovación y el crecimiento. Recomiendan prestar especial atención a la implicación de la mujer en este ámbito por representar un grupo social de fuerza relevante en lo que a creación de empresas se refiere. Se necesita incidir en las diferencias de la figura de la poten-

cial emprendedora, sus rasgos psicosociales, los estímulos y los principales obstáculos que encuentran las mujeres al iniciar una actividad empresarial.

Acciones para lograr un espíritu emprendedor en la artesanía local de la provincia Granma:

- Fomentar entre los artesanos un ambiente de competitividad, enfocado en dos indicadores básicos, la calidad y autenticidad del producto, a través de concursos auspiciados por el ACAA.
- Celebrar anualmente un Festival de Artesanía en la provincia, cuya sede se seleccionará teniendo en cuenta el municipio que más se destaca en la producción y comercialización de sus obras.
- Organizar talleres de capacitación, que involucren varias generaciones de artesanos, y fomentar la transmisión de saberes tradicionales.
- Propiciar el abastecimiento regular de la materia prima necesaria para elaborar los productos, teniendo en cuenta las diversas opciones naturales que constituyen fuentes indispensables para elaborar las obras, sin descuidar el uso racional del medio ambiente.
- Formación cultural de artesanos, de modo tal que sus creaciones sean un exponente fehaciente de las raíces culturales de la región.
- Crear tiendas– talleres, con el objetivo de vender los productos y mostrar al cliente el proceso de realización de las artesanías.
- Sensibilizar a los gobiernos locales en la importancia de desarrollar la producción y promoción artesanal.
- Ubicar puntos de ventas estratégicos en las principales arterias de la provincia, con una adecuada decoración, que responda al tipo de venta que se realiza.
- Impulsar campañas de publicidad a través de los medios de comunicación.
- Buscar alianzas en zonas del Caribe que desarrollen la artesanía.
- Realizar exposiciones artesanales en hoteles, restaurantes, escuelas, centros comerciales, entre otros.
- Incentivar en niños y jóvenes la realización de actividades artesanales.
- Armonizar criterios y establecer rutas probables de solución conjunta de los problemas que afectan la actividad.
- Planificar y orientar las políticas y programas de desarrollo de la artesanía.
- Fortalecer las condiciones de trabajo de los artesanos.

Tamayo y Leite (2015) consideran que la educación empresarial es el motor impulsor para inculcar la iniciativa emprendedora en los jóvenes cubanos, donde el talento florezca y permita llegar al entendimiento de que no todo el mundo puede convertirse en empresario. La innovación es el nombre del juego en los negocios, es difícil de lograr, porque no se trata solo de tener una buena idea. El capital intelectual y la gestión del conocimiento se convierten en los elementos claves para generar riquezas y obtener el éxito, estos conceptos forman el núcleo de una nueva teoría económica

y de organización, que para lograrlas hay que ir más allá de la tecnología y el uso de la intuición.

## CONCLUSIÓN

Luego de analizar desde el punto de vista teórico y conceptual la actividad artesanal en la provincia Granma y el papel del emprendimiento como elementos dinamizadores de las industrias culturales, se considera que la provincia Granma, particularmente los municipios de Bayamo y Manzanillo, poseen potencialidades para fomentar la producción artesanal. Además existe motivación por los jóvenes que fueron encuestados en la capacitación para hacer de sus productos obras cada vez más auténticas y representativas de la identidad local y nacional. Sin embargo es necesario implementar un plan de acciones que reduzca las debilidades que aún persisten y que imposibilitan el desarrollo artesanal de la provincia en toda su expresión. Es importante que todos los artesanos sean capacitados en el fenómeno del emprendimiento, creando empresas competitivas en el sector.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

ADAMOPOULOU, E. Living arrangements of the youth: determinants and gender differences. *Estudios de Economía Aplicada*. ISSN: 1133-3197 (Print) 1697-5731 (Online). Volumen 34-1: Economía de Género. Pág. 35-44. 2016.

ALDAZ, L., EGUÍA, B. Segregación laboral por género en España y en el País Vazco. Un análisis de cohortes. *Estudios de Economía Aplicada*. ISSN: 1133-3197 (Print) 1697-5731 (Online). Volumen 34-1: Enero 2016. Economía de Género. Pág. 133-154. 2016.

BANCO, S. Informe financiero. Publicado en: <http://www.santander.com/>.2012.

BATISTA, J.M., SUREDA J. Análisis de correspondencias y técnicas de clasificación: Su interés para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento. *Revista Infancia y Aprendizaje*, vol. 10, n.39-40, p.171-186. 1987.

BOUCHART, D. Artesanía y turismo. Publicado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001362/>. 2004.

BEH, E.J. Simple correspondence analysis: A bibliographic review. *International. Statistic Review*, vol. 72, n.2, p.257-284. 2004.

DRUCKER, F.P. *Innovation and Entrepreneurship: Practices and Principles*. New York: Harper & Row.1985.

FUENTES, F., SÁNCHEZ, S. Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*. Vol 28-3: 1-28. 2010.

GABRIEL, K.R. Biplot display of multivariate matrices with application to principal components analysis. *Biometrika*, n.58, p.453-467. 1971.

- GREENACRE, M.J. Theory and Applications of Correspondence Analysis. London: Academic Press. 1984.
- GREENACRE, M.J. Correspondence Analysis of Multivariate Categorical Data by Weighted Least-Squares. *Biometrika*, n.75, p.457-467. 1988.
- GREENACRE, M.J. Biplots in correspondence analysis. *Journal of Applied Statistics*, Vol. 20, n.2, p.251-269. 1993.
- GREENACRE, M.J., BLASIUS J. Correspondence Analysis in the Social Sciences, London: Academic Press. 1994.
- HORKHEIMER, M. Y. Dialéctica de la razón. La Industria Cultural. Iluminismo como mistificación de las masas. Buenos Aires: Sudamericana. 1949.
- Infostat. Paquete Estadístico. Versión Libre. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. [www.infostat.com.ar](http://www.infostat.com.ar). 2013.
- LEBART, L., MORINEAU A., WARWICK K.M. Multivariate Descriptive Statistical Analysis: Correspondence Analysis and Related Techniques for Large Matrices. New York: John Wiley & Sons, Inc. 1984.
- LEITE, F.E. O Fenômeno do Empreendedorismo. São Paulo: Saraiva, p. 560. 2012.
- LEITE, F.E. Empreendedorismo, Inovação, Incubação de Empresas e Starups. Recife: Bagaço, p.551. 2015.
- MCCLELLAND, C.D. The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company. 1961.
- MCCLELLAND, C.D. Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press, p.570. 1987.
- NOVELO, V. Las artesanías en México. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. México: Gobierno del estado de Chiapas, Instituto Chiapaneco de Cultura. 1993.
- Observatorio Cultura y Economía. Las Industrias Culturales y Creativas. Su concepto y clasificación. Publicado en: <http://culturayeconomia.org/blog/las-industrias-culturales-concepto-clasificacion/2011>.
- PASTEURG, E. Artesanía prohibida. Primera edición. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia, El Colegio de Michoacán, A.C., Universidad Autónoma de Yucatán. 2004.
- PIEDRAS, E. ¿Cuánto vale la cultura? Contribución económica de las industrias protegidas por el derecho de autor en México. México: CONACULTA, CANIEN, SOGEN, SACM. México. 2004.
- RAMOS, D. Los nuevos artesanos triunfan aplicando a sus productos una gestión empresarial moderna. Publicado en: <http://www.emprendedores.es/gestion/gestion-empresa-artesania/fortalezas-artesania>. 2009.

SCHUMPETER, A.J. Capitalismo, Socialismo e Democracia. Tradução Carla Santos. Zahar Editores, Rio de Janeiro, p. 98-211. 1984.

SCHUMPETER, A.J. Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultura, p. 340. 1988.

TAMAYO, C., LEITE, E. Las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramientas para la gestión del patrimonio cultural con una visión emprendedora. HOLOS, Año 31, Vol. 8:290-303. 2015.

THROSBYD. Panorámica del sector cultural y las Industrias culturales y creativas. Publicado en: <http://culturayeconomia.org/blog/> 2011.

VARGAS, J.G. Estrategias de la Industria Cultural Mexicana para el desarrollo regional del norte de Jalisco. El caso de la artesanía Huichol. 2013.

ZALLOR. Economía de la comunicación y la cultura. Madrid: Akal. 1988.



**Universidad  
Nacional  
Villa María**

**SI**

**SECRETARÍA DE  
INTERNACIONALIZACIÓN**

**Rectorado**  
Entre Ríos 1431 - (5900) - Villa María  
Tel/Fax: +54 (0353) 4648200  
rectorado@unvm.edu.ar  
[www.unvm.edu.ar](http://www.unvm.edu.ar)

**Secretaría Internacionalización**  
Chile 253 Planta Alta - (5900) - Villa María  
Tel/Fax: +54 (0353) 4648200 int 2269  
internacionalizacion@unvm.edu.ar  
[si.unvm.edu.ar](http://si.unvm.edu.ar)