

12

LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS LOCALES Y LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA: SU INCIDENCIA EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

LOCAL PRODUCTIVE SYSTEMS AND UNIVERSITY EDUCATION: ITS INCIDENCE IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

María Eugenia Palomeque Solano¹

E-mail: mpalomeque@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5636-4829>

Darwin Jeovanny Quinche Labanda¹

E-mail: dquinche@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0660-4748>

¹Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Palomeque Solano, M. E., & Quinche Labanda, D. J. (2019). Los sistemas productivos locales y la enseñanza universitaria: su incidencia en las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Conrado*, 15(67), 89-96. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

Las Pequeñas y Medianas Empresas desempeñan un rol crucial en la conformación y desarrollo de Sistemas Productivos Locales. Estos representan una oportunidad para que las pequeñas empresas se mantengan en el mercado y contribuyan al desarrollo económico y social de los territorios en que se encuentran enclavadas, generando nuevas oportunidades de empleo, capacitación, diversificación de los mercados, entre otros. En este empeño se han de articular además en un sistema, los diversos actores locales destacándose el papel de la Universidad como entidad educativa con un amplio impacto social y una responsabilidad en la educación en valores. El artículo aborda el papel de las Pequeñas y Medianas Empresas en la conformación de Sistemas Productivos Locales y la inserción de la educación universitaria como actor clave en este proceso.

Palabras clave:

Pequeñas y Medianas Empresas, Sistemas Productivos Locales, desarrollo local.

ABSTRACT

Small and Medium Enterprises play a crucial role in the formation and development of Local Productive Systems. These represent an opportunity for small companies to remain in the market and contribute to the economic and social development of the territories in which they are located, generating new employment opportunities, training, diversification of markets, among others. In this endeavor, the diverse local actors have to be articulated in a system, emphasizing the role of the University as an educational entity with a broad social impact and a responsibility in education in values. The article addresses the role of Small and Medium Enterprises in the formation of Local Productive Systems and the insertion of university education as a key actor in this process.

Keywords:

Small and Medium Enterprises, Local Productive Systems, local development.

INTRODUCCIÓN

La conocida tercera ola globalizadora del siglo XX unido a la crisis de la producción, repercutió de manera considerable en la relocalización industrial. Este contexto posibilitó la creación de nuevos Sistemas Productivos Locales y los ya existentes sufrieron importantes transformaciones. Todo esto condicionó a que los SPL recuperaron la importancia que habían tenido anteriormente, proporcionándole a las PYMEs mayores y mejores capacidades tecnológicas.

El auge de los SPL para muchos representa la confrontación de las grandes compañías y empresas con las Pequeñas y Medianas Empresas. Se plantea incluso que el desarrollo de estas últimas es el resultado del retroceso de las primeras en el conocido modelo post-fordista. Debe subrayarse que resulta incuestionable que las empresas mermaron en cierto grado su poder ante el cambio de paradigma productivo.

Una de las mayores potencialidades que poseen los Sistemas Productivos Locales (SPL) es la interacción que se establece con el entorno local y específicamente con el conocimiento y la experiencia acumulada en los mismos. Por lo general las PYMEs incentivan a los procesos innovativos partiendo de un conocimiento de base lo que se revierte en un favorable contexto de articulaciones entre diversos actores en función del desarrollo local.

Partiendo de lo anterior y dado a lo atinado de la temática, nuestra investigación tendrá como objetivo el abordaje del papel de las PYMEs en la conformación de SPL y la inserción de la educación universitaria como actor clave en este proceso. Se utiliza un estudio descriptivo correlacional, empleando métodos teóricos como el histórico lógico y el analítico sintético y del nivel empírico el análisis de documentos y la observación.

DESARROLLO

Los primeros acercamientos teóricos sobre lo territorial fueron elaborados por la Escuela Histórica Alemana dedicándose a estudiar esencialmente lo referente a la localización de la empresa. No existían hasta ese momento un análisis sobre el entorno territorial, los estudios económicos se concentraban en la empresa o sector económico reduciendo el desarrollo económico a lo concerniente con el desarrollo industrial.

A finales del siglo XIX Alfred Marshall, al estudiar los niveles de concentración geográfica de la industria, propone una entidad de base territorial como unidad de estudio del desarrollo económico. Su teoría de la organización industrial, así como su concepto de organización, aportan

un elemento teórico fundamental para el abordaje del desarrollo económico local, al tener en cuenta al territorio como unidad de análisis e introducir lo que se ha denominado, Distritos Industriales.

Las causas de la concentración identificadas por Marshall condujeron a su propuesta de organización industrial unido a otras características propias de los territorios como la ubicación e infraestructura del mismo. Se entiende entonces que para el desarrollo de los Distritos Industriales es imprescindible la relación que se establezca entre las empresas y su entorno; autores como León & Miranda (2006), han definido a los Distritos Industriales como *“un todo económico, social, político y cultural, cuyo éxito depende de las interrelaciones establecidas entre estas esferas. Lo constituyen pequeñas empresas en una alta proporción, cuyo liderazgo les corresponde por ser las organizadoras de la producción mediante una muy bien articulada interdependencia en torno del producto y/o servicio en el que se especializa el distrito.”* (p. 12)

Los Distritos Industriales propuestos por Marshall pueden considerarse como una de las fases hacia la que transitan los Sistemas Productivos Locales (SPL). Estos sistemas en los territorios son los nexos con los que las organizaciones se imbrican con las economías externas locales. Ha de señalarse que en estas últimas el conocimiento desempeña un rol crucial para la producción y en muchos casos trasciende como valor patrimonial de la comunidad. Las relaciones sociales y la conformación de redes entre actores adquieren una gran relevancia para el desarrollo económico local, unido a las establecidas relaciones económicas.

Al abordar esta temática es necesario analizar al Desarrollo Local (DL), donde Alburquerque (2001), plantea que *“uno de los factores más importantes para el DL es el esfuerzo que se invierte en los procesos, la dinámica económica y social y los comportamientos de los actores locales, más que en los resultados cuantitativos”*.

El DL en la actualidad demanda un impulso de la innovación, la capacidad emprendedora, la calidad del capital humano y la flexibilidad del sistema productivo. Los constantes cambios en la tecnología, la economía y la sociedad provocan transformaciones en los sistemas económicos locales los cuales han de priorizar la consolidación de proyectos de dimensiones acordes con este entorno (Méndez, Figueroa & Lloret, 2003).

Resulta bastante frecuente encontrar el uso indistinto de algunos términos asociados al DL tales como lo enuncia Vázquez (2000, un *“proceso de crecimiento y cambio estructural que mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio conduce a la mejora del*

bienestar de la población de una localidad o región”; y desarrollo endógeno local, “cuando la comunidad local es capaz de liderar el proceso de cambio estructural” (p.54)

Albuquerque (2004), plantea que el DL no es solo desarrollo endógeno, también es el aprovechamiento de oportunidades de dinamismo exógeno, donde lo importante es poder endogeneizar dichas oportunidades externas dentro de una estrategia de desarrollo decidida localmente.

Más recientemente han surgido otros términos que se vinculan directamente al DL. El desarrollo social/ local basado en el conocimiento aportado por Núñez, Montalvo & Pérez (2006), aborda a ***“un desarrollo que supone el crecimiento de la economía, pero la dinámica tecnoproductiva y económica debe basarse cada vez más en el conocimiento y la innovación, descansar en una educación masiva de calidad, en la equidad y la mejoría de la calidad de vida de las personas como principal objetivo de las transformaciones”*** (p.4)

Por su parte el desarrollo territorial (o local) basado en la innovación es conceptualizado por Garea & Curbelo (2008), como ***“un proceso dirigido a impulsar un desarrollo económico social sostenible, resultado de la producción y comercialización de productos y servicios nuevos y mejorados basados en los recursos naturales, humanos y de infraestructura existente en el territorio, dirigidos localmente e integrado a las prioridades y estrategias de la provincia, nación y de las entidades empresariales superiores”*** (p. 9)

Referido a los vínculos interempresariales se debe señalar que en su mayoría se producen entre PYMEs, a estas últimas se han dedicado innumerables trabajos que pretenden ofrecer un acercamiento a su esencia y proyecciones. No obstante, la generalidad de los autores coincide en que constituyen empresas con características singulares y en las que los Estados o territorios establecen algunos términos ocupacionales y financieros. Las PYMEs se caracterizan además por poseer una dinámica bien específica en la que prevalece un espíritu emprendedor propio de intereses y una cultura particular.

Al constituir uno de los elementos integradores de los SPL, las PYMEs se ven influenciadas por factores que favorecen su desarrollo (Silva, 2005). Dentro de ellos destaca el propio hecho de estar integradas en un sistema productivo local que posibilita la competencia con otros de este mismo tipo. Además, la propia dinámica del sistema permite mejorar constantemente la calidad del producto, el proceso, así como la capacitación de sus recursos humanos mediante aprendizaje formal e informal.

Teniendo en cuenta lo anteriormente abordado se puede afirmar que los SPL dependen en gran medida del desarrollo microeconómico, del papel que juegan las PYMEs en este ámbito, aun cuando se reconoce que deben mantener una estrecha articulación con las estrategias de desarrollo nacional.

Aunque existe diversidad en las definiciones aportadas sobre los SPL, se han desarrollado algunas manifestaciones que evidencian un pensamiento propio sobre esta temática. Autores como Cassiolato & Lastres (2002), proponen el término Arreglos Productivos Locales (APL) ajustado a las condiciones de subdesarrollo. Un APL contempla elementos como la cooperación propios de economías de aglomeración unido a procesos de aprendizaje, capacitación e innovación.

La constitución de los APL según Amorim, Moreira & Ipiranga (2004), se forman de una manera incipiente de organización sistémica entre pequeñas empresas, teniendo en cuenta que cuando haya una transformación de esta forma para otra de estructura más compleja, se convierten en SPL.

Según estos autores, en los APL se conjugan elementos tradicionales de economías de aglomeración como la cooperación y se incluyen además procesos de aprendizaje, capacitación e innovación. Los procesos de aprendizaje resultan esenciales para la transferencia de conocimientos y el desarrollo de la capacitación productiva e innovativa de las empresas posibilitando además la ampliación de diferentes tipos de conocimientos, competencias y habilidades.

Ahora bien, todo proceso innovador en las organizaciones incluye la gestión del conocimiento. Disímiles han sido las definiciones del término conocimiento aportadas desde el mismo inicio de su estudio hasta la actualidad y en muchos casos, se insiste en la necesidad de delimitar las fronteras entre datos, información y conocimiento, Davenport & Prusak (2001), establecieron las particularidades de cada uno de estos elementos al plantear: el conocimiento no es dato ni información, aunque se relaciona con ambos y a menudo las diferencias entre estos términos es una cuestión de grado.

Para el presente trabajo, se coincide con la definición dada por los autores Davenport & Prusak (2001), al considerar al conocimiento como ***“una mezcla fluida de experiencias estructuradas, valores, información contextual e internalización experta que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Se origina y es aplicada en la mente de los conocedores. En las organizaciones, con frecuencia no solo queda arraigado en documentos o bases de datos,***

sino también en las rutinas, procesos, prácticas y normas institucionales”.(p.23)

A partir de esta definición se han establecido dos tipos de conocimientos: el explícito y el tácito (Nonaka, 1994). Cuando se produce interacción social entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito se produce la creación y expansión del conocimiento humano y organizacional, con lo que se genera un ciclo de conversión que Nonaka & Takeuchi (1995), describen en cuatro procesos a través del modelo de ciclos de producción del conocimiento.

El conocimiento tácito se compone de modelos mentales y de experiencia; por eso al pasar del conocimiento tácito al explícito, se evidencia un proceso en el que se expresa una visión particular del mundo. Se puede decir que cuando una persona crea un nuevo conocimiento a partir de sus experiencias, conocimientos previos, entre otros, se está también reinventando a sí mismo, a la organización e incluso al mundo.

Para Lundvall & Johnson (1994), los conocimientos útiles para el desarrollo fueron resumidos en: know what (manejo de la información), know how (saber cómo, más bien de carácter tecnológico), know why (conocimiento científico, codificado, sistemático) y el know who (conocimiento acumulado sobre personas que lo poseen). Además de poseer conocimientos científicos y técnicos que solven cualquier problema, es necesario saber quién sabe y usar esa fuente; esta premisa es fundamental para el desarrollo.

Para competir con efectividad en la sociedad del conocimiento las organizaciones tienen que aprender a generar, identificar, empaquetar, evaluar, valorar, compartir y administrar sus conocimientos más valiosos. En particular, aquellos conocimientos que generan valor a los diversos actores que intervienen en la operación cotidiana de la organización, principalmente a los clientes/usuarios/beneficiarios a los que sirve o atiende.

El anterior análisis realza la importancia del conocimiento en la organización y la necesidad de no dejar su transmisión, almacenamiento y uso sólo a la voluntad de las personas que trabajan en ella. Se deben crear planes que formalicen las actividades necesarias para retener y utilizar el conocimiento que se genera al interior de la organización, es decir, se debe gestionar este conocimiento.

Numerosas definiciones existen sobre Gestión del Conocimiento (GC). Por su parte, Malhotra (1998), considera que **“la gestión del conocimiento contribuye con los aspectos fundamentales de la adaptación, supervivencia y competencia organizacional, frente a los cambios**

ambientales discontinuos. Esencialmente, incorpora los procesos organizacionales que persiguen la combinación sinérgica de las capacidades tecnológicas de procesamiento de datos e informaciones, y la capacidad creativa e innovadora de los seres humanos”.(p.11).

De acuerdo con Buren (2000), la GC con un enfoque gerencial implica **“adquirir, utilizar y mejorar las condiciones necesarias, crear un ambiente de participación que permita compartir el conocimiento y transferirlo para que las personas lo utilicen, en vez de volverlo a descubrir”**.(p. 8)

En este sentido, adquieren importancia fenómenos como la comunicación, la creación de un entorno adecuado para que fluyan los conocimientos, la necesidad de que los empleados los compartan e intercambien, la creación de una cultura organizacional de los mismos, el involucramiento de los usuarios en los procesos internos de la organización, el cambio de actitudes y comportamientos en las personas, el desarrollo de competencias críticas, la evaluación y desarrollo de procesos y la generación de índices e indicadores para medirlos.

En este contexto resulta importante abordar la influencia de la Educación Superior en el ámbito empresarial. En la necesaria relación entre Universidad, empresa y Estado se ha de potenciar el desarrollo de proyectos que permitan un acercamiento a la lógica funcional de algunas PYMEs como una de las misiones fundamentales de las universidades.

La Educación Superior debe desempeñar un papel más activo ante la empresa y la sociedad, generando mejores posibilidades de un desarrollo sostenible y productividad, para que desde el enfoque transdisciplinario pueda asumir los cada vez mayores retos sociales.

El término de responsabilidad social ha sido trabajado ampliamente en el mundo corporativo, sin embargo, en el entorno universitario es de reciente puesta en práctica. En muchas instituciones universitarias existe la errónea creencia de que las actividades extensionistas abarcan en su totalidad el cumplimiento de su responsabilidad social. La realidad demuestra que no es suficiente, que existen otras acciones que enriquecen dicho encargo social.

En este punto es crucial analizar el concepto de Responsabilidad Social corporativa (RSC) y que para el presente artículo se asume el brindado por la Corporate Social Responsibility Europe¹ al plantear que es entendida generalmente como la expresión del compromiso de

¹ Corporate Social Responsibility Europe (CSR Europe) es una red de ámbito europeo creada en 1995 por 48 empresas europeas con el nombre de European Business Network for Social Cohesión.

Fecha de presentación: diciembre, 2018, Fecha de Aceptación: febrero, 2019, Fecha de publicación: abril, 2019

una empresa con la sociedad y la aceptación de su rol en ella. Esto incluye el pleno cumplimiento de la ley y acciones adicionales para asegurar que la empresa no opere a sabiendas en detrimento de la sociedad. Para ser efectivo y visible, este compromiso debe estar respaldado por recursos, liderazgo y ser medible y medido.

A partir del concepto anteriormente abordado, Vallaeys (2011), define a la Responsabilidad Social Universitaria como: Algo más que la proyección social de la extensión universitaria, debe pensarse en términos de una profunda reflexión sobre el significado social de la producción de conocimiento y la formación profesional de líderes en la era de la ciencia.

La Responsabilidad Social Universitaria exige, desde una visión holística, articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables.

Los pilares fundamentales de la enseñanza en Educación Superior se establecen a partir de la investigación científica y con ello debe proyectarse a la sociedad, en un principio porque la mayor parte del egreso de profesionales proviene de las universidades y el conocimiento académico encuentra en las instituciones universitarias una fuente inagotable de saber. La gestión universitaria debe ser capaz de revelar a su entorno extramuros las potencialidades que poseen, dígame en cuanto a recursos humanos, medios, procesos, fuentes de información, entre otros.

La educación en general y dentro de ella la universitaria es determinante para la formación de emprendedores. Usualmente se reconoce que son las Ciencias Económicas las que mayores aportaciones realizan en este empeño, aunque no significa que los egresados de otras áreas del conocimiento no lo hagan, aunque sea en menor escala. Al realizar un análisis tendencial en los currículos de las carreras y especialidades se percibe una intencionalidad marcada en reforzar todo aquello que tributa a las aptitudes para el empleo.

El sistema de empleo, así como sus estructuras atraviesa por transformaciones constantes derivadas de las propias condicionantes políticas, económicas y sociales que enfrentan las sociedades en general. Ante esta circunstancia los sistemas educativos han transformarse y con ello motivar en sus alumnos una disposición al emprendimiento. La Universidad debe ser el espacio idóneo para tal propósito toda vez que sea capaz desde el currículo docente, las actividades investigativas y extensionistas,

de ofrecer y crear habilidades para la instauración de empresas que generen autoempleo o la creación de iniciativas individuales.

En la necesaria relación que se ha de establecer entre la Universidad y la empresa se debe trabajar con mayor intencionalidad y efectividad una educación en valores que responda a los principios éticos que sustentan las PYMEs. La educación en valores ha estado condicionada a la propia evolución de las concepciones filosóficas de la educación y de la teoría del valor, a la axiología, a las cuestiones relacionadas con el sentido de la vida y de la historia, a la orientación y base del conocimiento, a la relación entre el individuo y la sociedad, y al objetivo y justificación de la actividad humana.

En las últimas décadas se perciben mayores preocupaciones por numerosas problemáticas que denotan un cambio axiológico en la sociedad y que al ámbito empresarial no les son ajenas: la preocupación por el deterioro al medio ambiente, los criterios de selección a la hora de consumir determinados productos, la aspiración por invertir en procesos que generen riquezas a largo plazo y sean sostenibles en el tiempo, entre otras (Griffin & Mahon, 1997; Margolis & Walsh, 2001; Ortlitzky, et al., 2003).

En las empresas se presenta hoy como nunca antes la necesidad de dirigir cada sistema y subsistema organizacional hacia los valores para dinamizar la gestión de la dirección, cumplir con los objetivos propuestos y formar un empleado con una preparación integradora que haga posible el cumplimiento de la misión empresarial en función del desarrollo social.

En este contexto ha de existir una comprensión por parte de las empresas y sus directivos de que, si pretenden legitimarse socialmente tienen que ser capaces de manejar los mercados en las actuales circunstancias de mayores exigencias y apertura. Evidentemente la dinámica social transcurre a pasos acelerados y el sector empresarial debe desarrollarse a tono con ello si desea continuar cumpliendo con su objeto social.

Dentro de la cultura organizacional juegan un papel destacado los valores. Los valores representan los tipos de aprendizaje relacionados con la consecución de un comportamiento que ha demostrado ser más competente que la ejecución de su oficio.

Otro concepto de valores aplicado al entorno empresarial es el que aportan los autores Cambell & Tawadey, (1992) al plantear que *“son las convicciones de la organización que se sustenta en una base moral, constituye los pilares de la cultura corporativa, son los supuestos que están tras el conjunto de normas y reglas de conducta de la*

empresa. Se trata de elementos abstractos, que constituyen el ideal de lo que deben ser los fundamentos de la organización, sirven de elementos de integración del grupo, le dan una cierta coherencia a todos los modelos, estructuras y acciones de la organización” (p.35)

Teniendo en cuenta el análisis anterior la cultura organizacional se refiere a la subcultura de valores compartidos por la mayoría de los miembros de una organización y proporciona pautas de conductas y normas con las cuales la gente opera, para alcanzar objetivos generalmente compartidos.

Una organización nace con determinados valores, pero está sujeta a las influencias internas y externas del desarrollo. Para que los valores lleguen a funcionar como el impulso motivador para la acción, deben transitar necesariamente desde un punto reactivo (donde sólo regulan el comportamiento como una forma de presión externa), transitando como proceso adaptativo (siendo utilizado como una necesidad en función de obtener una meta), hasta llegar a tener el grado de valor autónomo se ejecuta el comportamiento por parte del sujeto, a partir de una internalización de las metas.

Esto quiere decir que, si se pretende que los trabajadores de una organización empresarial asuman un comportamiento determinado a partir de la formación de valores corporativos en ellos, necesariamente se debe iniciar esta formación desde la externalización de la ejecución a partir del uso de los valores hasta su internalización.

Resulta necesaria entonces la integración de los valores personales con los valores institucionales de forma tal que se logre la formación de valores autónomos. De esta manera se pasaría de un funcionamiento extrínseco a uno intrínseco.

Disímiles autores reconocen que existen tres espacios para la educación y formación de valores: la actividad como espacio donde se atribuyen significados personales, la calidad de las relaciones que se establecen durante la ejecución de la actividad y el proceso de comunicación. La comunicación funciona en tres dimensiones en relación con los valores: como herramienta para la transmisión de valores, como el medio donde se dinamiza la interrelación de estos y como el objetivo final de cualquier gestión de valores.

En el caso específico de las PYMEs existen, sin embargo, para Lemes & Machado (2007), algunas circunstancias y barreras que dificultan el desarrollo de la responsabilidad social como uno de los principales valores que se analiza en este trabajo. Se consideran entre ellas, aunque no se agotan en estas, el hecho de que:

- Les afecta con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico como la inflación y la devaluación.
- Viven al día y no pueden soportar períodos largos de crisis en los cuales disminuyen las ventas.
- Son más vulnerables a la fiscalización y control gubernamental.
- La falta de recursos financieros las limita, ya que no tienen fácil acceso a las fuentes de financiamiento.
- Mantienen una gran tensión política ya que los grandes empresarios tratan por todos los medios de minimizar a estas empresas.
- Su administración, en la mayoría de los casos no es especializada, es empírica y por lo general la llevan a cabo los propios dueños.
- Mantienen altos costos de operación.
- No se reinvierten las utilidades para mejorar el equipamiento y las técnicas de producción.
- Sus ganancias no son elevadas; por lo cual muchas veces se mantienen en el margen de operación y con muchas posibilidades de abandonar el mercado.
- Es escasa la contratación de personal especializado y capacitado por no poder pagar altos salarios.
- No pueden absorber los gastos de capacitación y actualización del personal, pero cuando lo hacen enfrentan el problema de la fuga del personal capacitado.
- La calidad de la producción no siempre es la mejor; muchas veces es deficiente porque los controles de calidad son mínimos o no existen.

Mediante la búsqueda bibliográfica, los datos obtenidos tras la observación directa y las entrevistas en profundidad se logra detectar los principales valores que identifican a la mayoría de las PYMEs y que se pueden concretar en los siguientes:

- Tradición e historia de la empresa.
- Compromiso con el entorno en el que desarrolla su actividad.
- Corresponsabilidad.
- Sinceridad y transparencia.

Resulta importante en el estudio de las PYMEs determinar los grupos de interés o stakeholders de las empresas y con ello establecer relaciones con los valores de la misma. En su mayoría se identifican como stakeholders a distribuidores, proveedores, empleados, clientes, competidores, población, medios de comunicación, entre otros.

En el caso de los clientes, la competencia y los medios de comunicación inciden en lo concerniente al desarrollo

Fecha de presentación: diciembre, 2018, Fecha de Aceptación: febrero, 2019, Fecha de publicación: abril, 2019

empresarial pero esta relación no se establece de manera directa. Los valores que mayormente se comparten en este tipo de relación son: tradición e historia, compromiso con el entorno y sinceridad y transparencia.

Sin embargo, se identifican otros públicos que establecen una relación más seguida con la empresa. En este se encuentran los distribuidores, proveedores, empleados y la localidad en que está enclavada la empresa. Este grupo unido a los valores anteriormente abordados comparte el valor de la corresponsabilidad. En este caso al establecerse una relación más directa con respecto al producto final y la cultura organizacional de la empresa se consideran a estos públicos como parte fundamental del accionar de la misma.

CONCLUSIONES

Las localidades con alta densidad de PYMEs y su particular flexibilidad de especialización han conseguido una oportuna gestión del conocimiento que se sustenta en las posibilidades para enfrentar los cambios y retos de la creciente competencia en el mundo empresarial, jugando un rol crucial en la conformación y desarrollo de SPL, en la que las características propias de estas, así como del territorio, posibilitan el establecimiento y consolidación de sus producciones, la ampliación de los posibles mercados y una competencia eficaz en un mundo altamente competitivo en el mercado empresarial.

Las posibilidades que ofrecen los SPL representan una oportunidad para que las pequeñas empresas se mantengan en el mercado toda vez que se conoce que las mismas contribuyen sobre todo al desarrollo económico y social de los territorios en que se encuentran enclavadas generando nuevas oportunidades de empleo, capacitación, diversificación de los mercados, entre otros.

En este empeño no sólo deben incorporarse las empresas o pequeños emprendimientos, sino que deben articularse en un sistema los diversos actores locales del territorio y en ese caso se ha de destacar el papel que desempeña la Universidad como entidad educativa con un amplio impacto social y una responsabilidad elevada en la educación en valores de sus futuros profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albuquerque, F. (2001). Gobiernos locales y desarrollo económico en América Latina y el Caribe", en Gösske, J. (ed.) La dimensión local del desarrollo: enfoque territorial, tejido productivo local, concertación de actores y aprendizaje para la acción. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert.

Albuquerque, F. (2004). Taller de la Red de proyectos de fomento a la integración productiva entre PyMES en América Latina y el Caribe. Cartagena de Indias: Banco Interamericano de Desarrollo. Fondo Multilateral de Inversiones.

Amorim, M., Moreira, M., & Ipiranga, A. (2004). A construção de uma metodologia de atuação nos arranjos produtivos locais (APLs) no Estado do Ceará: um enfoque na formação e fortalecimento do capital social e da governança. Interações. Revista Internacional de Desenvolvimento Local, 6(9), 25-34. Recuperado de <http://www.interacoes.ucdb.br/article/download/526/568>.

Buren, M. V. (2000). Midiendo la gestión del conocimiento. Training & Development Digest, 22, 70-77.

Cambell, A., & Tawadey, K. (1992). Misión de los negocios. Madrid: Díaz de Santos, S.A.

Cassiolato, J. E., & Lastres, H. (2002). O enfoque em sistemas produtivos e inovação locais. Recuperado de <http://www.ie.ufrj.br/redesist/P4/textos/Glossario.pdf>

Davenport, T., & Prusak, L. (2001). Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Buenos Aires: Pearson Education.

Garea, B., & Curbelo, A. (2008). Capacidad Innovadora: De lo empresarial a lo territorial - de lo territorial a la empresa. La Habana: Centro de Gerencia de Proyectos y Programas Priorizados.

Griffin, J., & Mahon, J. (1997). The Corporate Social Performance and Corporate Financial Performance Debate: Twenty-five Years of Incomparable Research. Business and Society, 36 (2), 5-31. Recuperado de <https://papers.ssrn.com/abstract=2267176>

Lemes, A., & Machado, T. (2007). Las PYMEs y su espacio en las economías latinoamericanas. Recuperado de <http://www.eumed.net/eve/resum/07-enero/alb.htm>

León, M., & Miranda, L. (2006). Economía Regional y Desarrollo Local. Selección de Lecturas. La Habana: Félix Varela.

Lundvall, B. Å., & Johnson, B. (1994). The learning economy. Journal of Industry Studies, 1 (2), 23 - 42.

Machado, H., Miranda, T., Campos, M., Milera, M., Olivera, Y., & Suárez, J (2007). Gestión del desarrollo local en los municipios. La iniciativa municipal como experiencia de cambio en la provincia de Matanzas. III Seminario Nacional del Programa Ramal GUCID. La Habana.

- Malhotra, Y. (1998). Knowledge Management, Knowledge Organizations & Knowledge Workers: A View from the Front Lines. Recuperado de <http://www.hb.se/bhs/seminar/semdoc/raman.htm>
- Margolis, J. D., & Walsch, P. (2001). People and Profits?: The Search for Link between a Company's Social and Financial Performance. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Marshall, A. (1890). Principles of Economics. Londres: London Macmillan.
- Méndez, E., Figueroa M. E., & Lloret, M.C. (2004). Análisis territorial del desarrollo humano en Cuba, 1985-2004. Revista Comercio Exterior, 57(8), 643-656. Recuperado de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/106/3/Mendez-Figueroa-Lloret.pdf>
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. Organization Sci. (USA), 5 (1), 14-37. Recuperado de http://www.svilendobrev.com/1/Nonaka_1994-Dynamic_theory_of_organiz_knowledge_creation.pdf
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company. Oxford: Oxford University Press.
- Núñez, J., Montalvo, L., & Pérez, I. (2006). La gestión del conocimiento, la información y la innovación tecnológica para el desarrollo local. En Hernández, D. & Benítez, F. (Eds), La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. La Habana: Félix Varela.
- Orlitzky, M., Schmidt, F., & Rynes, S. (2003). Corporate Social and Financial Performance. Organization Studies 24 (3), 403-433. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0170840603024003910>
- Silva, I. (2005). Desarrollo económico local y competitividad territorial en América Latina. Revista de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 85, 81-100. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11001/1/085081100_es.pdf
- Vallaes, F. (2011). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Recuperado de <https://issuu.com/ausjal/docs/que-es-la-responsabilidad-social-universitaria---f/6>
- Vázquez, A. (2000). Desarrollo económico local y descentralización: Aproximación a un marco conceptual. Proyecto CEPAL/GTZ. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.