

FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL

Antonio Doval Adán*

1. INTRODUCCION

El capital humano es un factor de producción y progreso absolutamente esencial. Resulta indudable que en los tiempos modernos, y cada vez en mayor proporción, se está convirtiendo en el auténtico elemento diferencial, sobre todo porque con la flexibilidad y capacidad de ajuste rápido que otorga ante los retos que se plantean de forma cotidiana, se ha convertido en un factor de competitividad y de localización prioritario. Poseer un capital humano altamente cualificado se ha convertido en una garantía de éxito en cualquier proceso de desarrollo.

La lógica y el discurso de los modelos de desarrollo endógeno que pretenden la movilización y mejor aprovechamiento de los recursos y potencialidades de una zona, ponen de manifiesto la importancia de la base demográfica local como punto de referencia. En este contexto, cada vez resulta más claro que los recursos humanos constituyen una parte tan importante de la infraestructura económica como la inversión productiva, y la población representa uno de los principales recursos endógenos con que cuenta la economía local. Desde esta perspectiva, la formación técnica, que normalmente se ha valorado dentro de un proceso de desarrollo como una forma de afrontar las nuevas necesidades y demandas laborales, adquiere una dimensión fundamental dentro de una política más amplia de gestión de recursos humanos que contempla el desarrollo de las capacidades como el factor determinante del desarrollo económico y social.

Las nuevas necesidades reclaman nuevas cualificaciones y esto significa traducir las necesidades de desarrollo en oportunidades de empleo, mediante cierta especialización de los recursos humanos pero también mediante el desarrollo de ciertas capacidades basadas precisamente en la no especialización y polivalencia de esos recursos y, por tanto, en la apropiación de aquellas capacidades básicas que permiten aprender a emprender. Promover la creatividad y la innovación es ayudar a dinamizar los recursos existentes en el territorio.

Hoy en día asistimos a una relación estrecha entre cambio y formación. Las nuevas tecnologías y los nuevos modos de vida reclaman nuevas cualificaciones, nuevas funciones, nuevas dinámicas. A la vez herramienta y objetivo, la formación es hoy una clave estratégica del desarrollo. Herramienta permanente porque distribuye conocimientos y objetivo porque pone en movimiento nuevas formas de inserción social y profesional por su capacidad de movilización de las inteligencias, las iniciativas y las responsabilidades. En efecto, la formación ocupa un lugar estratégico como nexo entre la oferta y la demanda de trabajo y como elemento catalizador de los procesos de inserción y desarrollo de los recursos humanos de un territorio (Jover, D. 1990, pg. 21).

En todas las iniciativas locales de inserción y desarrollo innovadoras, orientadas a la resolución de necesidades sociales y la creación de empleo que se están llevando a cabo en Europa en los últimos años, es una constante el enfoque integral de las intervenciones y la concertación entre los agentes económicos y sociales implicados en el territorio. La formación ocupacional cumple una función social determinada: la encontramos en programas que tienden a la

legitimación y reproducción del modelo económico y social dominante, pero también en proyectos que generan una nueva cultura vinculada a la comunidad y a la consolidación de redes de solidaridad (Jover, D. 1990, pg. 21).

La formación y la educación son uno de los elementos estratégicos del desarrollo local, ya que al mismo tiempo ha de incrementarse la preparación de la población y adaptar su cualificación a las necesidades del mercado de trabajo. Para ello es imprescindible que las políticas formativas, especialmente las de formación ocupacional, tengan en cuenta las características y peculiaridades de cada ámbito territorial. Resulta imposible que esas políticas cumplan sus objetivos sin la participación activa en su diseño y aplicación de los agentes locales implicados.

En este sentido, las políticas privadas y públicas de formación han de edificar, en un clima de cambio y de crisis económica, los nuevos conocimientos en materia de ingeniería de gestión de los recursos humanos. A nivel general, la gestión del recurso humano y su formación se convierte en una dimensión esencial de la competitividad, la innovación y de la creatividad colectiva e individual.

(*) Sociedad para el Desarrollo Comarcal de Galicia

2. TIPOS Y MODALIDADES DE FORMACION

Al hablar del proceso formativo en general hay que diferenciar, necesariamente, entre:

a). La formación de base y reglada. Ésta proporciona el equipamiento y la formación elemental y necesaria para moverse en la vida profesional y social. Los resultados obtenidos en esta etapa son los que permiten o no la participación en el proceso de cambio y desarrollo.

b). La formación extraescolar. Este tipo de formación es la determinante, ya que asegura el perfeccionamiento de la mano de obra, su conversión y reutilización, así como la actualización permanente de los conocimientos profesionales. Ha conocido cambios considerables en los últimos años tras las transformaciones que se han dado en el proceso productivo y cada vez hay una relación más directa entre el nivel de formación y el dinamismo del tejido económico.

Para favorecer un tipo de desarrollo que evite los desequilibrios territoriales y que saque el mayor partido de los medios técnicos, financieros y humanos, es preciso otorgar a la dimensión local un papel clave para orientar la formación de cara al desarrollo y diseñarla a partir de las necesidades concretas detectadas.

Lo local es el lugar pertinente donde se debate y establece una coherencia entre las necesidades y la formación. Todas las estrategias de gestión del empleo deben incluir una reflexión sobre su evolución y la de las cualificaciones. La formación ocupa, o debe ocupar, un lugar primordial en la elaboración de las estrategias locales, como herramienta de revitalización de los recursos humanos y como objetivo de desarrollo. La pertinencia de las estrategias de desarrollo, la implicación de la población, la coherencia de las políticas, la garantía de los dispositivos implican que la formación esté en el centro de todo el proceso.

En este contexto se puede dar una situación paradójica: mientras la tasa de desempleo aumenta, gran cantidad de empresas no pueden encontrar los profesionales que necesitan para cubrir determinados puestos de trabajo. El problema de fondo es la falta de cualificaciones de la población local para desempeñar las tareas requeridas por las empresas. Surge así la necesidad de garantizar a nivel local las condiciones de formación precisas para lograr ese ajuste en el mercado laboral. Los sistemas de educación y formación han de acompañar los cambios estructurales suministrando unos saberes culturales colectivos.

Orientando los planes de formación a la resolución de los problemas de empleo locales, se comprueba que la utilidad y la razón de ser de la formación es la de asumir el papel de activador y renovador de las relaciones entre los recursos humanos, el capital, las tecnologías, los territorios y las culturas y valores propios de la comunidad. Por eso, cada vez adquiere más importancia disponer de los medios y de la capacidad de observación y seguimiento de los cambios e innovaciones que se operan en el tejido económico y en la recomposición de los mercados locales de trabajo teniendo en cuenta que los mismos se producen en un contexto internacional que los condiciona.

Por ello es importante la elaboración de indicadores sobre cuáles son los perfiles de cualificación que están generando las empresas y centros de trabajo a escala local, con el que se pondrán de manifiesto rasgos y contenidos de las nuevas ocupaciones que se vienen anticipando y prefigurando en esos mismos lugares de producción. Luego se podrá desarrollar, fortalecer y articular una vinculación intensa y directa entre recursos humanos y necesidades de los centros de trabajo, superando la concepción limitadora de espacios de producción y espacios de formación mediante el establecimiento de dispositivos y estructuras flexibles que suministren y conformen contenidos y perfiles de cualificación ajustados a los procesos de innovación constante que se están operando (Jover, D. 1990, pg. 132-133).

El aumento del nivel general de formación de la población y su familiarización con las nuevas tecnologías genera un entorno favorable a la creación de actividades mediante el refuerzo de la autonomía y del espíritu de iniciativa y el aumento de las posibilidades de acción. La adaptación de la formación profesional a las necesidades censadas, tanto en sus niveles como en sus contenidos, no puede sino mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y hacer de la mano de obra local un factor atractivo en sí mismo para los inversores. La capacidad del aparato de formación local para construir rápidamente formaciones a medida y adaptadas a las nuevas necesidades individuales y colectivas puede ser una baza importante para favorecer la emergencia de nuevas actividades y proyectos locales (IRMASA, 1992, pgs. 27-28).

3. LA FORMACION COMO RECURSO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO.

La formación constituye un recurso fundamental para el desarrollo. Se ha dicho que su presencia permite el desarrollo, mientras que su ausencia lo inhibe, de modo que para un desarrollo integrado y autosostenido es requisito imprescindible para garantizar una adecuada formación y cualificación de los recursos humanos.

EL espacio local constituye el lugar adecuado para promover la formación como recurso estratégico del desarrollo. La mayor implicación de los agentes institucionales, económicos y sociales, a través de su concertación en el ámbito local, contribuye a reducir los plazos de percepción de las nuevas cualificaciones y a que esta percepción sea más real y cercana al problema. Permite, asimismo, el desarrollo de aquellas capacidades que sitúan los conocimientos adquiridos en una perspectiva de valorización económica, innovación, creatividad y, en definitiva, de validación social. Constituye también un punto de partida necesario para transformar una idea en actuación, dando lugar como tal recurso a sinergias positivas en favor del desarrollo y la dinamización empresarial.

Multiplicar las oportunidades de empleo y de desarrollo de actividades a partir de una mayor cualificación de los recursos humanos (Vázquez Barquero, A. 1988, pg. 77), entendiendo la formación como recurso productivo, es hoy una condición sin cuya existencia es difícil una actividad innovadora. Así, desde los años setenta se ha ido creando una nueva idea de la formación y de su utilización al servicio de las políticas de desarrollo para rentabilizar los recursos locales en las zonas inmersas en tendencias desfavorables donde era necesario forjar nuevas prácticas de utilización de los escasos recursos disponibles. El concepto de formación para el desarrollo, puesto al servicio de las estrategias de desarrollo local, destaca el papel del recurso humano y de su movilización, afirmando la validez de las políticas locales de formación bien adaptadas a las necesidades del desarrollo local .

Además de las consideraciones que se acaban de enumerar, debemos tener en cuenta que la formación también actúa sobre los comportamientos, estimula las potencialidades creativas, transforma las relaciones sociales y mantiene las dinámicas creadas, concediendo al recurso humano una posición estratégica y fundamental dentro de la estructura operativa del desarrollo local. Es también una herramienta multidireccional, ya que las acciones de formación integradas en una estrategia de desarrollo genera un conocimiento y un "know-how", e inyecta fuerza de cambio y solidaridad a los proyectos individuales y colectivos. Por ello, la formación para el desarrollo se inscribe en una estrategia global de desarrollo territorial donde conviven aspectos socioeconómicos y culturales.

4. La necesidad de la formación permanente

Las rápidas transformaciones productivas han condicionado que las prioridades de las empresas hayan estado más centradas en la modernización de los medios de producción y en el desarrollo de las áreas comerciales que en la gestión de los recursos humanos. De hecho, en muchos casos el área de personal todavía se considera más como un coste que como parte del capital de la propia empresa.

La introducción de nuevas tecnologías en la empresa otorga una creciente importancia a la política formativa, que debe considerarse inseparable de los planes estratégicos. No obstante, este enfoque queda lejos de ser aceptado por la mayoría de las empresas que, si bien hacen uso de la formación interna y el reciclaje, carecen todavía en buena medida de planes integrales a largo plazo de formación de empresa.

La permanente formación de los recursos humanos es un camino necesario en un entorno cada vez más competitivo e innovador, ya que los trabajadores cualificados representan un recurso estratégico por excelencia, cuya creación es la que más tiempo y más gastos exige, pero cuya existencia permite mantener la competitividad y su ausencia la inhibe.

Analizando las consecuencias de dos decenios de crisis económica, merecen especial atención los importantes cambios que se han sucedido en el campo tecnológico y en las condiciones de la competitividad a nivel internacional. Como consecuencia de ello, los conocimientos y aptitudes de los trabajadores han tenido que cambiar radicalmente. El ritmo de la innovación es de tal magnitud que exige de todos una adaptación permanente y, además, acceder a las

La política de formación juega un papel activo en la animación de la fase de definición, y un importantísimo papel en la sensibilización del entorno local ante el desarrollo, mediante formaciones que constituyan una preparación para el cambio, así como a través de la difusión de la información técnica que favorezca la comprensión por los individuos de su entorno y la asimilación de las claves que les permitan actuar sobre él. Es por ello que la formación para el desarrollo comporta a la vez un componente de formación y uno de desarrollo estrechamente relacionados, bajo el postulado de que incluso en los territorios aparentemente desiertos existen recursos mal o subexplotados que hace falta redescubrir. Se parte de la hipótesis de que un proceso de formación puede ayudar a definir nuevas oportunidades de desarrollo, articular las voluntades humanas y movilizar recursos internos o externos al espacio considerado (Senault, P. 1988, pg. 48).

La concepción de la formación para el desarrollo local reposa esencialmente sobre la premisa de que en primer lugar han de considerarse las necesidades y demandas de la población, lo que la diferencia de las lógicas clásicas donde mayoritariamente prima la oferta. Esta concepción, para concretarse, implica un protocolo de intervención en varias etapas, entre las que se pueden distinguir tres fases: fase de iniciación del proceso, de ingeniería de la respuesta, y de realización pedagógica. El cuadro que se acompaña muestra en qué se concreta cada una de estas fases.

CONCEPCIÓN DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL. FASES DE INTERVENCIÓN	
* Fase de iniciación	<p>Etapas 1: sensibilización y movilización del potencial local y detección de las iniciativas existentes.</p> <p>Etapas 2: identificación de demandas y proyectos</p>
* Fase de ingeniería de la respuesta formativa.	<p>Etapas 3: Concepción y organización de un sistema respuesta apropiado a las demandas.</p>
* Fase de realización pedagógica.	<p>Etapas 4: acciones de formación</p> <p>Etapas 5: acompañamiento y seguimiento de la realización de los proyectos.</p>

Fuente: Senault, P. 1988, pg. 48-49 y Manual del Desarrollo Local, 1994, pg. 60.

nuevas cualificaciones mediante un esfuerzo de formación y estudio que antes se suplía simplemente por el aumento de la experiencia que implicaba el paso del tiempo.

La empresa debe ser cada día más consciente de que su competitividad depende de los recursos humanos, de la formación inicial de los mismos y de su capacidad para reciclarse a lo largo de su vida profesional, dado que la continua evolución tecnológica hace impensable que una persona pase toda su vida laboral en un mismo puesto de trabajo. La formación es, por tanto, un factor de competitividad y de supervivencia para las empresas y por ello hay que superar los defectos de un sistema de formación excesivamente burocratizado y rígido sin adecuación a lo que el mercado demanda, y dar un salto cualitativo mediante una mayor responsabilidad de las empresas en la definición de los planes de formación y de estudio.

Los cambios estructurales derivados de las nuevas tecnologías han supuesto un aumento cualitativo y cuantitativo en la demanda de formación, y más concretamente de formación ocupacional. En este contexto, la formación se concibe como un factor decisivo para la modernización, eficacia, movilidad y cualificación de los trabajadores a lo largo de su vida activa.

La aparición de nuevas actividades profesionales, al amparo de los avances tecnológicos y del desarrollo del sector terciario, se ha convertido actualmente en un punto de referencia obligado al analizar las perspectivas de creación de empleo a medio y largo plazo. La formación continua y el reciclaje profesional se muestran como poderosos catalizadores de esta dinámica impulsora de nuevas actividades y, al mismo tiempo, como reflejo de una sociedad en permanente cambio.

En este contexto, una actuación que posibilite el acercamiento de la oferta y la demanda mediante la formación, contribuirá a la consolidación de las actividades económicas existentes y, sobre todo, a la aparición de otras más novedosas ligadas a los acelerados avances tecnológicos y a las nuevas áreas de demanda social. La formación permitirá la adaptación con éxito a los cambios, la aparición de nuevos empleos y nuevos servicios, y se constituirá además en un valor añadido al nivel de la competencia profesional de los trabajadores y, por tanto, de las empresas.

5. EL PAPEL DE LA FORMACION EN EL DESARROLLO LOCAL

La construcción de las políticas locales de formación implica un esfuerzo intenso de movilización y de articulación de actores diversos a diferentes niveles territoriales de competencia. De ello se derivan los dos elementos fundamentales sobre los que se basan las políticas locales de formación para el desarrollo. De una parte, la necesidad de un diagnóstico sobre la situación real de las demandas productivas y de la cualificación de los recursos humanos en la zona considerada y, de otra parte, la necesidad de movilizar al conjunto de los actores del desarrollo. Es así como la formación puede contribuir a la dinámica del desarrollo local, responsabilizándose de dirigir la innovación y asumiendo todo el proceso de animación y sensibilización de la población. Se trata de permitir que la gente defina sus propias necesidades, teniendo realmente la posibilidad de analizar su realidad, lo que a menudo no había sido facilitado previamente por el mundo de las instituciones. En este contexto es necesario encontrar los instrumentos que sirvan para evaluar la capacidad de cambio y de adaptación de la población local. Esto se articula a través de un proceso en el que la formación interviene asumiendo las siguientes funciones:

a). Participación en la definición de los objetivos del desarrollo y en la animación y sensibilización de la población. Las instituciones y la población se ponen en contacto para definir los objetivos de acuerdo con unas bases contractuales. Los formadores van a participar en esta fase de manera activa.

b). Sensibilizar al medio local en cuanto al desarrollo. La formación y los cursos complementarios que se impartan estarán dirigidos a preparar el cambio.

c). Acompañar a los creadores, individuales o colectivos, en la realización de los proyectos puntuales de desarrollo que se pongan en marcha.

La política de formación juega un papel activo en la animación de la fase de definición, y un importantísimo papel en la sensibilización del entorno local ante el desarrollo, mediante formaciones que constituyan una preparación para el cambio, así como a través de la difusión de la información técnica que favorezca la comprensión por los individuos de su entorno y la asimilación de las claves que les permitan actuar sobre él. Es por ello que la formación para el desarrollo comporta a la vez un componente de formación y uno de desarrollo estrechamente relacionados, bajo el postulado de que incluso en los territorios aparentemente desiertos existen recursos mal o subexplotados que hace falta redescubrir. Se parte de la hipótesis de que un proceso de formación puede ayudar a definir nuevas oportunidades de desarrollo, articular las voluntades humanas y movilizar recursos internos o externos al espacio considerado (Senault, P. 1988, pg. 48).

La concepción de la formación para el desarrollo local reposa esencialmente sobre la premisa de que en primer lugar han de considerarse las necesidades y demandas de la población, lo que la diferencia de las lógicas clásicas donde mayoritariamente prima la oferta. Esta concepción, para concretarse, implica un protocolo de intervención en varias etapas, entre las que se pueden distinguir tres fases: fase de iniciación del proceso, de ingeniería de la respuesta, y de realización pedagógica. El cuadro que se acompaña muestra en qué se concreta cada una de estas fases.

CONCEPCIÓN DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL. FASES DE INTERVENCIÓN	
* Fase de iniciación	<p>Etapas 1: sensibilización y movilización del potencial local y detección de las iniciativas existentes.</p> <p>Etapas 2: identificación de demandas y proyectos</p>
* Fase de ingeniería de la respuesta formativa.	<p>Etapas 3: Concepción y organización de un sistema respuesta apropiado a las demandas.</p>
* Fase de realización pedagógica.	<p>Etapas 4: acciones de formación</p> <p>Etapas 5: acompañamiento y seguimiento de la realización de los proyectos.</p>

Fuente: Senault, P. 1988, pg. 48-49 y Manual del Desarrollo Local, 1994, pg. 60.

6. EL CONTENIDO DE UN PROGRAMA DE FORMACION

Plantearse cuál ha de ser el contenido de un programa de formación es hablar de una de las grandes preocupaciones de todos los países en la actualidad: saber cómo reforzar la contribución de la enseñanza y de la formación a la actividad económica y al desarrollo. Esa contribución depende en gran medida de que el contenido de los programas realmente suponga una respuesta a las necesidades y de que proporcione soluciones a los problemas que realmente se padecen y que se han mostrado como impedimentos o frenos del desarrollo. Este contenido depende a su vez esencialmente de la metodología que se haya seguido para definir esas necesidades. Luego dos aspectos se muestran prioritarios en un programa de formación: la metodología del proceso y el diagnóstico de las necesidades, ya que según Jover «el diagnóstico y la planificación de la formación, realizada con los agentes económicos y sociales del territorio, es fundamental para diseñar programas y acciones de intervención concretas» (Jover, D. 1990, pg. 133).

Nadie tiene el monopolio a la hora de definir cuáles son las necesidades en términos de formación, y la única manera de realizar una aproximación correcta es mediante el diálogo con todas las partes interesadas. Las confrontaciones, negociaciones, ponderaciones y ajustes que tal diálogo implica permitirán la entrada en escena de numerosos intermediarios, dispuestos estratégicamente entre la demanda y la oferta de formación, entre el deseo de formación y su puesta en práctica. De ahí surgirá el programa de formación como medio para llevar a cabo la mediación de las necesidades. Todo lo que define la oferta de formación y que se materializa en un dispositivo operacional se debe organizar y constituir progresivamente como una institución multipartenarial. Como la población a la que se ofrecerá la formación está desigualmente preparada hace falta que se proporcione a los protagonistas un conocimiento instruido sobre su territorio, dotándoles de los útiles del diagnóstico. A partir de las demandas formuladas con y por los demandantes, se podrán organizar respuestas de formación que faciliten la realización de los objetivos últimos del desarrollo.

La importancia de este proceso reside en que de una exacta evaluación de los recursos locales, físicos y humanos ofrecidos al desarrollo, depende a la vez la estrategia a adoptar para impulsarlo y el margen de autonomía en el cual podrá inscribirse.

7. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACION Y EL DESARROLLO LOCAL

La universidad es, por definición, el lugar de producción y de difusión del conocimiento y de la cultura (Savary, A. 1988, pg 20). Es precisamente esta labor docente y formadora, por otra parte la más tradicional y conocida, la que sin duda más reformas ha experimentado a lo largo de los años, dada la necesidad de acomodar los conocimientos impartidos a las demandas reales de la sociedad. El mejor desarrollo y organización de una sociedad tan compleja como la actual requiere un mayor grado de conocimiento y de capacidad de los individuos y, en este sentido, la sociedad es cada día más exigente con la institución de la que depende esa elevación general de las cualificaciones. Las titulaciones tradicionales se han quedado cortas. No sólo han aparecido nuevas profesiones y desaparecido otras, sino que el mercado laboral demanda nuevas titulaciones, así como técnicos y especialistas cada vez mejor preparados y una formación permanente que no termina ni debe terminar con la consecución de un título.

En este contexto, la universidad ya no puede seguir respondiendo a una lógica de reproducción académica. La incorporación de las nuevas tecnologías, el reajuste económico y el desempleo conducen, inevitablemente, a que la institución universitaria tenga que dar un nuevo sentido a sus tareas para generar mano de obra cualificada y adaptada a las exigencias crecientes de la actividad económica general (Velasco, C. 1988, pg. 235-237).

Resulta, pues, imprescindible proceder a un replanteamiento en profundidad de las enseñanzas y de los planes de estudio tradicionales, mediante el establecimiento de currículos más abiertos y pluridisciplinares que faciliten una mayor polivalencia y rápido reciclaje de conocimientos, así como prestar una mayor atención a la actualización permanente de los conocimientos y de las técnicas para evitar la rápida obsolescencia profesional.

Una alternativa podría ser la de diseñar cursos de formación similares a los de extensión universitaria, cursos de corta duración con título que contribuirían a la actualización de los curriculum de estudios universitarios y

postgraduados o cursos de reciclaje para las empresas, siempre bien adaptados a la estructura económica y social de la región.

Pese a ello, las iniciativas de la universidad para modificar y actualizar las técnicas laborales mediante programas de formación específicos y consistentes han sido esporádicas e insatisfactorias. Esto se debe, en parte, a la brecha existente entre las universidades y el entorno económico local en el que se inscriben, y refleja una actitud académica que da una importancia secundaria a la educación continua sobre la enfocada a conseguir un título. Esto constituye una actitud equivocada, ya que está más que demostrado que el simple título universitario cada vez se valora menos a la hora de obtener empleos y que la empresa empieza a exigir otro tipo de cualidades personales (dotes de mando, facilidad para las relaciones humanas, etc.), que el sistema universitario no proporciona, así como otro tipo de conocimientos complementarios (informática e idiomas) que los actuales planes de estudio los imparten de forma inadecuada, de modo que el estudiante se ve obligado a hacer un esfuerzo personal para llenar estas lagunas.

Sin embargo, en los últimos años, se han producido considerables cambios y transformaciones, consolidando a la universidad como uno de los principales agentes del desarrollo local. A ello está contribuyendo su progresiva apertura a la sociedad, lo que ha posibilitado el surgimiento de iniciativas crecientes de intercambio y relación con su entorno, tanto en el área de la docencia, a través de la formación pre y postlaboral, como en la investigación, mediante la transferencia de tecnología.

Su capacidad para generar investigación y transferir tecnología, le coloca en una situación privilegiada para activar el desarrollo regional y promover la dinamización de las empresas locales. Todo ello está ayudando a que la universidad adquiera cada vez un mayor protagonismo y presencia en su ámbito local de actuación. En este sentido, la creación de las fundaciones universidad-empresa, los parques científicos y tecnológicos, las Oficinas de Transferencia de Tecnología (OTT) o las Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI), se han convertido en instrumentos importantes dentro del campo de la colaboración pública-privada, al unificar los esfuerzos de empresas privadas, administraciones públicas de diferentes niveles y universidades para promover el cambio tecnológico y la difusión de la innovación. Es decir, que en principio existe tanto el marco legal como la estructura institucional adecuada para apoyar una actividad de transferencia tecnológica más intensa. De este modo, siguiendo a E. Battaner, la colaboración entre la universidad y la empresa privada puede materializarse mediante:

a). La prestación de bienes y servicios por parte de la universidad como agencia de consulta y asesoría técnica. La ventaja de la universidad en este campo es que la investigación básica hace que disponga de una instrumentación y un "know-how" que habitualmente no están al alcance de las empresas, sobre todo de las PYMES.

b). La realización de proyectos concertados de I+D nacidos en la empresa, campo en que trabajan particularmente las multinacionales.

c). La cesión de patentes y licencias de explotación es otra actividad de gran arraigo en el mundo universitario americano y europeo, pero en España encuentra todavía múltiples problemas para su desarrollo.

d). La formación de recursos humanos con acciones específicas e incluso a la medida para cada empresa. Es también otra posibilidad bastante flexible y versátil de transferencia tecnológica.

e). La creación de pequeñas empresas conjuntas para la explotación inicial de resultados innovadores de la investigación.

f). El apoyo, por parte de la universidad, a la creación de empresas, no ya como socio financiero sino como entidad generadora de tecnología. En este contexto se encuadran los parques científicos y tecnológicos, así como las unidades de incubación.

Para las universidades, la transferencia de tecnología conlleva tres claros beneficios: mejora la calidad de la enseñanza y la investigación, permite la obtención de recursos suplementarios y contribuye a la competitividad de las empresas y por tanto al desarrollo económico del entorno. Dentro de esta perspectiva global, la universidad es un agente activo del desarrollo local, al desempeñar un papel decisivo en el proceso formativo de los estudiantes y del

capital humano en general. Su existencia cambia y diversifica el mercado de trabajo local y puede atraer nuevas industrias y servicios.

En todo caso, la función potencial de las universidades para el desarrollo regional, depende directamente de la estructura de la región donde se localice. En este sentido, enriquecer el diálogo con su entorno, las estructuras, las autoridades y con las empresas locales, dará a la universidad la información necesaria para responder de la forma más adecuada a las necesidades y retos que tenga planteada cada zona concreta. La presencia o la ausencia de formaciones superiores realmente adaptadas a las mutaciones tecnológicas son, a menudo, un factor decisivo de prosperidad o de declive tanto para un territorio como para la universidad allí situada. Puede ejercer, asimismo, una función de asistencia técnica para las autoridades locales en cuanto a la puesta en marcha de las políticas de desarrollo y de fomento de la región. La universidad debe ser capaz de comprender la complejidad de las fuerzas y la diversidad de los actores locales del desarrollo, de formular propuestas y de efectuar evaluaciones (Savary, A. 1988, pg. 20). Además, la universidad puede apoyar a los creadores de empresas informando a los estudiantes acerca de las posibilidades de establecer su propia empresa, sobre lo que se necesita para crearla y sobre las organizaciones que pueden prestar asistencia técnica y cursos de formación. Otra actividad importante de la universidad en este contexto es impartir cursos de formación sobre gestión de nuevas sociedades y de proyectos empresariales innovadores.

8. CONCLUSION

El carácter masivo del problema del paro y su dimensión generacional convierte las estrategias de formación profesional en el mejor nexo entre desempleo y actividad laboral, como forma de hacer frente a las necesidades de recualificación y reciclaje de la mano de obra. En efecto, hoy en día el problema fundamental que está dificultando la puesta en marcha de modelos y estrategias regionales de desarrollo local es la deficiente formación técnica y profesional de los actores y agentes locales implicados en la promoción y generación de iniciativas de desarrollo. Por ello, resulta imprescindible diseñar programas de formación que sirvan para sensibilizar a la población y optimizar el aprovechamiento de los recursos endógenos.

Desde esa perspectiva, la formación y cualificación de los recursos humanos constituye un recurso estratégico para promover un desarrollo integrado y autosostenido, sin la cual, las dinámicas de cambio e innovación no prosperan. De ahí la necesidad de implementar políticas y programas de formación educativa y profesional basadas en un diagnóstico sobre los recursos potenciales del territorio, adaptadas a las demandas productivas del mercado y al grado o nivel de cualificación de los recursos humanos de la zona considerada, tratando de implicar al conjunto de los actores y agentes locales del desarrollo.

En todo este proceso, ha tenerse en cuenta que el período de formación no termina con la titulación universitaria, sino que el proceso formativo de los agentes locales debe ser continuo, actualizando permanentemente sus conocimientos mediante cursos especializados (masters, cursos de postgrado, cursos de formación ocupacional, etc.), orientados a la generación y promoción de iniciativas de desarrollo. En definitiva, no se trata de que todo el mundo desarrolle capacidades empresariales, pero sí de generar la capacidad colectiva para impulsar el cambio y la innovación productiva que el medio rural precisa. Y esto sólo se consigue a través de la valorización de los recursos endógenos y mediante la articulación de sistemas educativos y formativos orientados al desarrollo local, sin que ello constituya, en ningún caso, una estrategia autárquica en una economía cerrada. Se trata, en última instancia, de valorar los recursos y potencialidades de cada comarca, acomodándolos a las posibilidades que le brinda tanto su entorno más cercano como los procesos y fenómenos, que a nivel nacional e internacional, se interrelacionan cada día más con la realidad local y comarcal. El desarrollo es pues fruto de la dinámica de los agentes internos y externos y de la implantación de estructuras formativas y profesionales adaptadas a las necesidades de la zona, correspondiendo a las instituciones el papel de promover la relación entre los actores y de proporcionar los instrumentos de apoyo que sean precisos.

BIBLIOGRAFÍA

BATTANER, E. (1992): "El papel de las Universidades de Castilla y León en el desarrollo tecnológico y empresarial: Universidad, parque tecnológico y empresas". En: **Jornadas técnicas de presentación del parque tecnológico de Boecillo**, 7 de abril de 1992. Valladolid.

IRMASA (1992): "Desarrollo local, regulación económica y concertación social". En: **Cuadernos de Desarrollo Local**, nº 5. Madrid.

JOVER, D. (1990): **La formación ocupacional**. Ministerio de Educación y Ciencia. editorial Popular. Madrid

NOGUEIRAS MASCAREÑAS, Luís M.(1996): **La práctica y la teoría del Desarrollo Comunitario. Descripción de un modelo**. Editorial Narcea. Madrid.

PRECEDO LEDO, A. (1996): **El Desarrollo Comarcal de Galicia: un modelo regional de desarrollo local**. Documento de estudio, nº 2. Gabinete de Planificación e Desenvolvemento Territorial. Consellería de presidencia. Xunta de Galicia, Santiago de Compostela.

PRECEDO LEDO, A. (1994): **Desnvolvemento territorial e planificación comarcal. O plan de Desenvolvemento Comarcal de Galicia**. Consellería da Presidencia. Xunta de Galicia. Santiago de Compostela.

SAVARY, A. (1988): "Universidad, ayuntamiento y desarrollo económico local" . En: **Conferencia internacional sobre universidad, ayuntamiento y desarrollo económico local**. Granada, 22 y 23 de mayo de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

SENAULT, P. (1988): "Caractéristiques principales des formations-développement" en: **Formation e développement**. Syros alternatives. Paris.

VARIOS (1994): **Manual de desarrollo local**. Estudios de economía, nº 11. Departamento de Economía y Hacienda. Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Bilbao.

VÁZQUEZ BARQUERO, A, (1988): **Desarrollo local. Una estrategia de creación de empleo**. Editorial Pirámide. Madrid.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1993): **Política económica local**. Editorial Pirámide. Madrid.

VÁZQUEZ BARQUERO, A y Giocchino Garofoli (Editores) (1995): **Desarrollo económico local en Europa**. Economistas Libros. Madrid.

VELASCO, C. (1988): "La universidad y su adaptación a las necesidades locales de titulados: el papel de los Consejos Sociales", en: **Conferencia internacional sobre universidad, ayuntamiento y desarrollo económico local**. Granada 22-23 de mayo de 1986. editado por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Madrid.

VILLAVERDE CASTRO, J. (1991): **Los desequilibrios regionales en España**. Instituto de Estudios Económicos. Madrid.