

La formación de agentes de desarrollo desde la perspectiva endógena

Oscar Madoery¹

Como consecuencia de las transformaciones globales y los procesos de cambio estructural y reforma del Estado de las últimas décadas, van surgiendo nuevas fórmulas de acción en ciudades y regiones latinoamericanas.

Estas transformaciones implican una serie de consecuencias que afectan el concepto de territorio, al tiempo que permiten nuevas interpretaciones en la noción de desarrollo. A su vez, plantean una demanda creciente de recursos humanos capacitados para llevar adelante, entre otras, funciones de articulación inter-institucional, planificación y gestión local, análisis regional y dinamización de los sistemas productivos y tecnológicos territoriales. Tanto las administraciones públicas locales, regionales y también nacionales, como las empresas e instituciones económicas de base territorial (cámaras empresarias, centros de empresas, bancos regionales, mutuales), los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil, enfrentan desafíos de entrenamiento y capacitación en sus plantillas de personal que es preciso satisfacer a través de innovaciones en los sistemas de enseñanza y en las propuestas pedagógicas.

La formación para el desarrollo endógeno busca adaptarse a esta nueva realidad, presentando importantes adaptaciones y avances, tanto en la organización de la enseñanza de grado y de posgrado, como en la educación no formal, a partir de mejores vinculaciones entre las organizaciones educativas, el sector público, el medio empresarial y organizaciones de la sociedad civil.

Sin embargo, la realidad latinoamericana demuestra que aún son escasas, esporádicas y discontinuas las experiencias de formación en estos nuevos perfiles de recursos humanos. A su vez, que los modelos de formación terciaria y universitaria prevaecientes sobre procesos de desarrollo, no han logrado superar algunas limitaciones evidentes que se presentan tanto en el plano epistemológico de las visiones predominantes, en el terreno de las vinculaciones reales de las universidades con el entorno institucional territorial, como en los contenidos específicos presentes en las propuestas curriculares.

El desafío abierto consiste en generar una oferta educativa y de formación que permita, por un lado, adecuar los contenidos curriculares a las demandas de cada territorio de referencia y, por otro, anticipar las demandas futuras de calificación que las instituciones públicas y privadas puedan presentar. Se trata de formar agentes de desarrollo local, esto es personas con aptitudes y conocimientos específicos para llevar a cabo funciones de animación económica y social, estimulando el conocimiento, organizando el potencial de desarrollo local, promoviendo el asociacionismo, la auto-organización y el cambio cultural.

La nueva base conceptual del desarrollo

Luego de décadas de interpretar el desarrollo territorial a partir de la asignación centralizada y exógena de los factores productivos, hoy tiende a ser entendido como un conjunto de capacidades generadas endógenamente en cada territorio local (ciudades, áreas metropolitanas, regiones urbano-rurales). Tales capacidades están ligadas a la calidad de los recursos humanos, la capacidad organizativa y de

¹ Director de la Maestría en Desarrollo Local de la Universidad Nacional de San Martín (Argentina) y la Universidad Autónoma de Madrid (España). Secretario de la Producción de la Municipalidad de Rosario (Argentina).

articulación público-privada, la innovación de las empresas e instituciones locales, donde los impulsos exógenos se incorporan a un territorio que mayor provecho obtendrá cuanto más organizado se encuentre, con una estructura de relaciones establecidas y consolidadas.

De este modo, cobran vigencia aproximaciones teóricas y experiencias prácticas que promueven el conocimiento local y la vinculación entre empresas, entre sistema productivo y sistema tecnológico y científico y que permiten superar otras visiones reduccionistas que han predominado en América Latina sobre la capacidad innovadora de lo local. Como la matriz decisional del desarrollo ya no puede ser controlada sólo por mecanismos estatales (la planificación tradicional), ni puede ser librada sólo a mecanismos de mercado (asignación de recursos económicos sin consideraciones institucionales y sociales), es necesario recurrir a políticas que fomenten la participación de la sociedad local en el proceso de desarrollo territorial y enmarquen el funcionamiento del sistema económico en un entorno cultural e institucional que favorezca su desempeño.

Esta perspectiva se inscribe en un paradigma relacional de conocimiento (Pérez Lindo, 1998), que supera la rigidez de enfoques centrados en los aspectos estructurales que condicionan el comportamiento de las personas y entiende a las sociedades locales como sistemas dinámicos complejos. Dicho paradigma se construye a partir del diálogo de disciplinas de conocimiento, del encuentro de saberes (técnicos, políticos, contextuales), de la articulación entre actores (de Estado, de mercado, de sociedad civil), de la coordinación de políticas. Es un pensamiento alternativo al fundamentalismo del capital y a perspectivas estado-céntricas, predominantes durante décadas en América Latina para la comprensión y gestión de los procesos de desarrollo territorial.

Desde este punto de vista, el desarrollo de una sociedad pasa a ser resultado del esfuerzo organizativo e institucional del conjunto de la sociedad y no sólo del correcto desempeño de los mercados. El desarrollo como resultado de un continuo conjunto de interacciones, negociaciones, coaliciones y contratos entre individuos y organizaciones que compiten para lograr sus objetivos, de tomas de posición y de intereses no necesariamente armónicos, aunque sí factibles de ser integrados en un proyecto político común (Madoery, 2000). El paradigma relacional plantea una centralidad de la política. Es una interpretación que avala la diversidad de modelos territoriales de desarrollo y remite a las pautas fundamentales sobre las que se estructura cada sociedad, al rol que juegan los actores y los procesos de interacción social.

Las interpretaciones y acciones orientadas al desarrollo territorial, predominantes en América Latina, han transitado por diferentes etapas que establecieron estilos de políticas predominantes, espacios de intervención preferentes, tipos de planificación del desarrollo y, consecuentemente, han requerido perfiles determinados de agentes de desarrollo. Es decir, de personas con capacidades requeridas para impulsar las políticas de desarrollo vigentes en cada momento. El cuadro 1 sintetiza ese proceso.

Los perfiles de agentes de desarrollo requeridos, han ido cambiando de acuerdo a los tipos de políticas de desarrollo y las estrategias predominantes. La evolución de los perfiles de agentes de desarrollo, no implica que una capacidad requerida vaya reemplazando a otra, sino que se van agregando, adicionando, convirtiendo en más integral el perfil de agente de desarrollo y, por ende, más compleja su formación. Ello obliga a una constante búsqueda de innovaciones en la calificación de esos agentes, para que desplieguen no sólo las capacidades técnicas y diagnósticas, sino capacidades relacionales y de acción estratégica.

Naturalmente, este esquema no significa que todas y cada una de las personas con actuación territorial presenten estos perfiles, sino que cada territorio, para fortalecer sus capacidades de desarrollo, debe

contar con este tipo de perfiles. Y allí es donde surge el desafío para los territorios locales de implementar mecanismos propios, *a medida*, de formación de agentes, en sintonía pero a la vez complementando, los programas oficiales de educación.

El sujeto del desarrollo endógeno

Los actores sociales se desenvuelven en situaciones de acción, con medios y fines diferenciados, que contribuyen a conservar o a transformar la estructura económica, a modificar las reglas de juegos, a hacer predominar sus interpretaciones. Son participantes activos que procesan información y formulan estrategias en su relación tanto con otros actores locales, como con personas e instituciones de “fuera” de lo local.

El hecho que la acción esté enraizada dentro de estructuras institucionales y procesos macro, no implica que las elecciones de comportamiento sean reemplazadas por una rutina inmodificable, sino que éstos son capaces de formular decisiones, actuar en base a ellas e innovar o experimentar.

Por lo tanto, el sujeto del desarrollo endógeno es un *mediador*, una figura capaz de observar, analizar, comprender y traducir tanto las lógicas y racionalidades de los otros agentes (políticos, funcionarios, empresarios, sindicalistas, actores sociales, etc.), incorporar propuestas de concertación y de ofrecer el diseño de las actuaciones necesarias. También es un emprendedor territorial, *con capacidad de intervenir* (con instrumentos más específicos, visión más amplia e interpretaciones no convencionales), sobre los principales aspectos gestionales y con *capacidad de gobernar* el sistema de instituciones públicas y sectoriales característico de cada territorio local. Se trata de personas cuyos comportamientos permitan una elevada influencia sobre la dirección, sobre la modalidad y sobre la naturaleza del desarrollo del territorio, sean en su rol de dirigente político, emprendedor o de manager, de profesores, de funcionario de la administración pública, de profesional con actuación regional, de trabajador, etc. Como característica transversal, está su capacidad de generar conocimiento pertinente, contextual, relacional. En síntesis, el agente de desarrollo local es aquél que expresa incidencia y compromiso sobre el proceso de desarrollo territorial, más allá de su inserción sectorial.

El desafío abierto para las instituciones territoriales

Una primera cuestión ligada al diseño de programas de formación para el desarrollo local es que, en general, las personas involucradas en la promoción del desarrollo a escala local, proceden de contextos formativos diversos y suelen aplicar sus conocimientos a los problemas y retos que les plantea su actividad a partir de su propia experiencia, por lo que su formación en desarrollo es esencialmente autodidacta. Las ciudades y regiones que no disponen habitualmente de recursos humanos suficientes y debidamente cualificados para poner en marcha y sostener este tipo de programas, pueden optar por recurrir a expertos o firmas externas o a recursos propios pero con cualificaciones inespecíficas. Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de institucionalizar la formación para el desarrollo, fundamentalmente en el mismo territorio de referencia y a partir de la formación local y de establecer ciertas premisas orientativas básicas.

Para ello, se requiere de la abierta cooperación entre instituciones (locales o externas) y los agentes implicados en los procesos de desarrollo territorial, como las administraciones, las universidades, centros de investigación e institutos tecnológicos, las empresas y organizaciones sectoriales y sociales, etc.

En todo programa de desarrollo se produce el contacto y la comunicación entre los diferentes agentes

(institucionales, económicos, sociales) con presencia en el territorio. Pero es fundamental partir del conocimiento de que dichos agentes muestran racionalidades y conductas diferentes y que expresan intereses diferentes (aunque plausibles de coincidir en estrategias comunes).

Asimismo, la práctica del desarrollo suele presentar desajustes entre los “tiempos” de las diferentes dimensiones que la misma involucra. En general, los cambios de contexto económico o tecnológico son más acelerados que los cambios socioculturales, por tanto, son percibidos localmente como “imposiciones externas” del sistema general, por lo que suelen ser vistos con reticencia, generando respuestas defensivas (la adopción de mecanismos de adaptación flexible de la población a ciertos cambios estructurales, pero carentes de una participación activa, propositiva por parte de los actores locales y la población). Por su parte, las metas políticas suelen ser fijadas de acuerdo a tiempos electorales; desajuste entre el tiempo institucional y sociocultural que genera problemas como la “sobreinnovación” (introducir cambios a un ritmo que no logra ser asumido por la población, provocando rechazo y/o frustración), o la “adopción acrítica” de programas y contenidos provenientes de otras realidades.

Por ello, el cambio sociocultural que propicia la aplicación de programas de desarrollo entraña una dimensión temporal de largo plazo, justamente por afectar valores, capacidades, formas de organización de las personas y los colectivos que integran el ámbito territorial de referencia. Por lo tanto, el desarrollo endógeno necesita ser interpretado como un proceso de aprendizaje abierto, colectivo, de base territorial y de comunicación, de negociación y concertación entre diferentes agentes orientado al cambio cultural. Las mejores prácticas internacionales reconocidas al respecto, han resuelto aquellos dilemas a partir de lógicas sencillas, pero efectivas, señalando la existencia de algunos factores clave de éxito:

- Involucración institucional en las políticas educativas y de formación: el compromiso de las instituciones públicas y privadas involucradas traducido en una
- participación explícita y formalizada, tanto en el diseño como en la implementación de los proyectos formativos.
- Visión integrada: que significa tratar conjuntamente los temas de la gestión de cada unidad productiva o de gestión institucional (sea una empresa, una oficina pública, una entidad comunitaria) y los temas del funcionamiento del sistema institucional, económico y social territorial.
- Fuerte asentamiento en la realidad local: conocimiento profundo del territorio de actuación y adecuación de los contenidos académicos y las actividades de investigación a los perfiles regionales.
- Método de aprendizaje: programas basados en la didáctica activa y proyectos de campo en las instituciones regionales.
- Profesionalismo: en los equipos directivos y de coordinación como responsables de la relación con instituciones, docentes, alumnos y empresas y perfiles docentes con fuerte formación académica, experiencia en el mundo de la empresa y práctica de gestión pública e institucional.

En síntesis, los objetivos centrales de los programas de formación en desarrollo consisten en generar una oferta educativa y de formación que contribuya con su accionar a articular el sistema productivo, el sistema educativo y tecnológico y el sistema institucional de la región, a partir de la realización de múltiples actividades de capacitación, investigación y vinculación empresarial. Asimismo, tales programas buscan adecuar los contenidos curriculares a las demandas de cada territorio de referencia y promover la difusión y creación de conocimientos explícitos y tácitos, para ayudar a transformar,

reconvertir y dinamizar el tejido productivo regional. Y poner a disposición de los sistemas productivos, sociales y de gobierno territorial personas capaces de entender y anticipar los cambios necesarios para reconfigurarlo y fortalecerlo, así como anticipar las demandas futuras de calificación que las instituciones públicas y privadas van a presentar.

Algunas líneas de acción que se podrían incluir en las propuestas pedagógicas son:

- A. Conocer el entramado institucional y el contexto jurídico-normativo territorial. Esto es así toda vez que las racionalidades económicas y sociales, se encuentran arraigadas en contextos culturales, valóricos e institucionales y las opciones estratégicas que adoptan los actores y las sociedades locales dependen de la orientación de ese contexto.
- B. Adecuar los contenidos curriculares a los perfiles de cada territorio de actuación e incidencia institucional, académica, profesional y tecnológica de la universidad.
- C. Incorporar fórmulas de aprendizaje activo: como reconocimiento de la importancia del “saber aplicado” a través de prácticas organizacionales, institucionales y estratégicas de los agentes económicos:
 - didácticas en campo o proyectos en empresas: actividades que permitan adiestrar los alumnos “en el campo”, y a la vez que los alumnos mientras se adiestran, producen nuevos conocimientos. Fórmulas donde los alumnos sean estimulados a ejercitar su espíritu de iniciativa y de responsabilidad en el desarrollo de investigación del grupo sobre problemas económicos, sociales, institucionales; la solución de problemáticas empresaria e institucionales concretas con “trabajos” en la unidad de referencia; el check up de empresas; la realización de estudios de factibilidad.
 - Prácticas coloquiales: que permitan estimular el surgimiento de un clima de mayor confianza y asociatividad entre el sector público y privado, basado precisamente en un conocimiento común y una capacidad de comunicación, orientada a producir un proyecto político de desarrollo para la región de referencia.
- D. Implementar currículas por competencias: esto es, de saber aplicado a las realidades sectoriales y territoriales. Desde las competencias básicas necesarias para que los sistemas productivos locales se puedan insertar en los nuevos marcos del funcionamiento de la economía nacional, regional y mundial, pasando por las competencias de gestión, hasta las competencias sectoriales y funcionales específicas de cada territorio de actuación.
 - Competencias básicas: son aquellas que todo trabajador debería dominar cualquiera sea su tarea concreta². En el sistema productivo, estas prácticas permiten lograr el paso efectivo de lo abstracto, que es el de las propias ideas sobre las cosas, al ámbito concreto del espacio productivo integrado por máquinas y seres humanos. Además, permiten identificar los elementos centrales y los problemas del proceso de trabajo en el que el individuo está inmerso; y como uso colectivo permite acrecentar solidaridades e identidades grupales, que permitan al grupo percibirse como unidad de producción. Por último, como uso comunicativo, permite incrementar capacidades dialógicas, de expresión y adquisición de nuevos conocimientos.
 - Competencias de gestión: son las que se refieren a la acción de las personas, de sus interacciones y de sus comunicaciones:
 - uso de recursos: identificar, organizar, proyectar y asignar recursos diversos.
 - Interacción y comunicación: trabajar y cooperar con otros.

² Ej.: competencia de tratar con textos escritos, de escribir, tratar con símbolos matemáticos, analítica, de habla y expresión

- ❑ Información: adquisición y utilización reflexiva de datos.
- ❑ Entendimientos de sistemas: entender las interrelaciones complejas.
- Competencias sectoriales, funcionales: aquellas vinculadas a procesos y prácticas medulares en las especializaciones productivas territoriales. Diversificar el alcance de la oferta de formación: las instituciones educativas debieran involucrarse no sólo en alternativas de formación continua (cursos, seminarios, programas de especialización), sino en programas de reentrenamiento y especialización laboral, asistencia técnica a empresas, pasantías, generación de información territorial pertinente, conexión con redes, animación de la población local, para generar innovaciones aptitudinales, organizativas y tecnológicas, convenios de colaboración y apoyo técnico, realización de estudios e investigaciones, programas de apoyo institucional, etc.

Una experiencia en marcha: el Programa Educación para el Desarrollo de Rosario

La Secretaría de Producción, Promoción del Empleo y Comercio Exterior de la Municipalidad de Rosario (Argentina) elaboró el programa Educación para el Desarrollo, orientado tanto a la formación ocupacional, la formación gerencial-profesional, como la formación dirigencial. Un programa que propone recuperar, actualizar y potenciar las destrezas, experiencias y saberes de los actores locales, contribuyendo a transformar la cultura productiva.

El mismo tiene como particularidad, que todos los proyectos se implementan a partir de acuerdos con otras instituciones, sean públicas, privadas, gremiales, sociales y/o científicas, como muestra que el desarrollo territorial se potencia a partir de la coordinación institucional.

Parte de la base de un posicionamiento que entiende que la región se reinserta en el contexto nacional e internacional, a partir de lo que constituye su saber hacer histórico: la utilización de innovaciones tecnológicas en la producción agropecuaria, pero ahora abarcando la cadena de valor en su conjunto, desde el trabajo en el campo hasta la investigación en los laboratorios, pasando por la transformación en la empresa y los servicios conexos.

Dotar de crecientes dosis de conocimientos a los procesos productivos es algo importante no sólo para otorgar mayor complejidad a la estructura económica, sino para aumentar el nivel de vida de la población. En este sentido, concebir al conocimiento no solo como tecnología codificada y adquirible en el mercado, sino también como *procesos relacionales basados en prácticas productivas y culturales de un territorio determinado*, es el punto de partida que marca la capacidad de generar y vincular conocimiento con producción, de innovar. Esto no es algo que el mercado pueda garantizar per se, sino que requiere de contextos institucionales que fomenten nuevas prácticas de investigación, de transferencia y de elaboración de bienes y servicios; de permanentes modificaciones en la forma como se enseña y como se aprende, como se produce y como se compite.

Para ello se apoya en un sistema de información territorial que permanentemente diagnostica la realidad económica, institucional y social de la región, para ofrecer mayor certeza respecto de las necesidades actuales de recursos humanos en las empresas e instituciones y los perfiles con los que a futuro deberá contarse.

El programa establece tres perfiles de agentes de desarrollo:

- **Líderes institucionales para el cambio:** personas con aptitudes y conocimientos específicos para desenvolverse en ámbitos locales y regionales, tanto del sector público, privado o no

gubernamental, capaces de conducir y guiar el proceso de cambio socio-cultural; conciencia de sus responsabilidades no sólo sobre su institución de pertenencia, sino sobre el sistema institucional territorial. Estos agentes llevan a cabo funciones de *animación económica y social* (estimulando el conocimiento, organizando el potencial de desarrollo local, promoviendo el asociacionismo, la autoorganización y el cambio cultural) y de *promoción de iniciativas de desarrollo y proyectos de creación de riqueza y empleo en la economía local y regional* (identificando, sistematizando, evaluando y acompañando proyectos individuales y colectivos).

Para ello se han creado programas de formación de dirigentes institucionales, como la Diplomatura en Desarrollo Local. Se trata de una iniciativa impulsada por en el marco del Plan Estratégico Metropolitano y la Secretaría de Producción y tiene como socios a la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad Nacional de Rosario. Asimismo, se ha creado junto con diversas entidades empresariales y académicas, posgrados y cursos en: Política y Gestión Local ó Gobierno y Administración Local, Planificación Estratégica de organizaciones y territorios, Gestión urbana, agronegocios, etc.

- **Emprendedores:** personas capaces de asumir decisiones en contextos de incertidumbre, riesgo o carencia de información. La actividad emprendedora, consiste en definir proyectos, combinar factores para ejecutarlos y de asumir los riesgos productivos, económicos y financieros. Por eso, el emprendedor tiene responsabilidad sobre su empresa, sus colaboradores y sobre el sistema económico y la sociedad de la que forma parte.

Para ello se han lanzado programas de formación de Gestores Tecnológicos, capaces de vincular programas de investigación con necesidades empresarias; de Gerentes Pymes, para aportar a una mayor capacidad competitiva en el tejido de pequeñas y medianas empresas de la región, especialmente en los ejes de calidad y diseño aplicado a la producción; de profesionales en Comercio Exterior, para mejorar la posibilidades de inserción internacional de las empresas locales.

- **Operadores territoriales:** personas capaces de desempeñarse en las competencias básicas, de gestión, funcionales y sectoriales del sistema productivo regional. En condiciones de utilizar y desempeñarse tanto en las técnicas de producción y de organización de la empresa y en la actividad comunitaria, con capacidad creativa y versatilidad.

Los Programas Sectoriales de Capacitación y Formación Profesional se celebran en el marco de acuerdos territoriales de empleo con el Ministerio de Trabajo de la Nación, y a partir de convenios específicos suscriptos entre Cámaras, Asociaciones Empresarias o Empresas, junto a los Sindicatos, instituciones de educación y capacitación técnica. Con ello se intenta garantizar un marco de acuerdo que garantice una clara identificación de los perfiles requeridos, excelencia en los cursos y talleres de capacitación e inserción de los egresados de los programas sectoriales. En ese sentido, se llevan a cabo numerosas iniciativas de capacitación en oficios y en nuevos perfiles ocupacionales que demanda el sistema productivo regional.

Algunas consideraciones abiertas

La formación para el desarrollo está provocando importantes cambios en la organización de la enseñanza y en las vinculaciones de las entidades educativas con el medio empresarial e institucional. Las experiencias más enriquecedoras a nivel internacional, han enfrentado este tipo de problemas desde una perspectiva local, ya que este tratamiento parece ser el más adecuado para ajustar oferta y demanda educativa en una amplia gama de tareas y calificaciones laborales y profesionales. Ello requiere además, de un profundo conocimiento de la realidad local, por lo que este tipo de programas necesita estar acompañado de la generación de conocimiento pertinente acerca de la realidad sobre la que se

decide actuar. Del mismo modo, implica que los gestores locales intervengan en la política de educación y formación, al menos al nivel de la planificación y que las organizaciones educativas adapten sus programas a las necesidades del entorno. De este modo, la formación de agentes de desarrollo local representa una oportunidad para que las universidades y centros de formación actualicen miradas, compromisos y currículas.

Experiencias como el Programa Educación para el Desarrollo de Rosario (Argentina), inician un camino necesario para concientizar y sensibilizar a los representantes de los sectores públicos provinciales y municipales, del sector privado del trabajo y la producción, así como a los ámbitos académicos, respecto de la necesidad de formar nuevos perfiles de agentes de desarrollo local. No se trata de una experiencia consolidada ni mucho menos completa. Pero representa una forma de organizar los recursos de un territorio para dar respuestas propias a necesidades particulares.

Los programas de formación para el desarrollo local suponen la comprensión de la necesidad de una nueva cultura del desarrollo a partir de la incorporación de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas en todos los niveles de participación y decisión local, para promover innovaciones generalizadas en el territorio.

Si en el escenario actual, las concepciones y las políticas de desarrollo territorial van cambiando, es necesario preparar a los sujetos responsables de llevar a cabo esos cambios. Formar para el desarrollo endógeno es generar nuevas capacidades de desarrollo en las personas de cada territorio. Se trata, en definitiva, de reforzar la capacidad de reacción y de innovación sobre toda la esfera productiva y a nivel del sistema de las instituciones; y de multiplicar los ejemplos de excelencia organizativa y de gestión tanto interna como externa a cada sistema productivo, social y de gobierno territorial, de modo de consolidar procesos de desarrollo endógeno.

Bibliografía

Arocena, José (1998): Políticas Locales, Innovación y Desarrollo, III Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Madrid.

Boisier, Sergio, (2003): El desarrollo en su lugar (El territorio en la sociedad del conocimiento), Universidad Católica de Chile, Serie Geolibros, Santiago de Chile.

Madoery, Oscar, (2001): El Proyecto Local como alternativa de Desarrollo, en Revista Política y Gestión, UNSAM, Vol. 2, Buenos Aires.

Nonaka, Ikujiro y Takeuchi, Hirotaka (1999): La organización creadora de conocimiento, Oxford University Press, México.

Pérez Lindo, Augusto, (1998): Nuevos Paradigmas y cambios en la conciencia histórica, Eudeba, Buenos Aires.

Rullani, Enzo (2000): El valor del conocimiento, en Boscherini, Fabio y Poma, Lucio (comp.): "Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas. El rol de las instituciones en el espacio global", Miño y Dávila editores, Madrid.

Reseña Biográfica

Oscar Alberto Madoery es Candidato a Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Master en Ciencias Sociales, Facultad Latinoamericana en Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires, 1998. Posgrado en Políticas Públicas, FLACSO-INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública), Poder Ciudadano, Buenos Aires, 1994. Licenciado en Ciencia Política, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, 1986.

Ha sido Secretario de Producción, Promoción del Empleo y Comercio Exterior, Municipalidad de Rosario. Director Ejecutivo de la Maestría en Desarrollo Local, organizada conjuntamente por la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Nacional de General San Martín. Director del Centro de Estudios Desarrollo y Territorio, Escuela de Política y Gobierno, Universidad Nacional de San Martín. Profesor Titular por concurso, dedicación simple, de la Cátedra “Espacio y Sociedad”, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario (UNR). Profesor adjunto por concurso, dedicación simple, de la Escuela de Política y Gobierno de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) Investigador de Carrera del Consejo de Investigaciones de la Universidad Nacional de Rosario (en licencia por cargo de mayor jerarquía).

Ha publicado libros y artículos referentes a los temas de desarrollo local y ciudadanía.

Actualmente se le puede localizar en la Universidad Nacional de General San Martín en la siguiente dirección Av. 25 de Mayo y Martín de Irigoyen San Martín, Prov. de Buenos Aires, Argentina. O al e-mail omadoery@rosario.gov.ar

Cuadros

Cuadro 1
Enfoques del Desarrollo Territorial predominantes en América Latina

y perfiles de Agentes de Desarrollo requeridos	Primera generación 1960 - 1970	Segunda generación 1980-1990	Tercera generación 2000 en adelante
Estilos de Política de Desarrollo	Planificación centralizada del Desarrollo Regional	Adecuación de la ciudad a la Globalización y la Liberalización Económica	Territorio Local como Sistema Dinámico Complejo
Estrategia Predominante	Polos Regionales de Desarrollo	Fortalecimiento Institucional y de Gestión Local y Desarrollo económico local competitivo	Desarrollo Endógeno
Tipos de Planificación	Normativa, centralizada, exógena	Participativa	Estratégica
Perfil de Agente de Desarrollo	Capacidad técnica	Capacidad diagnóstica y relacional	Capacidad estratégica