

# **IMPACTO DE LAS TENDENCIAS ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES EN LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO CON NIVEL DE POSGRADO EN CIENCIAS ORGANIZACIONALES Y ADMINISTRATIVAS**

Lic. José Guadalupe Vargas Hernández

Lic. y M. A. Alejandra Chávez Ramírez

## **ABSTRACT**

Estamos presenciando, y en muchos de los casos somos protagonistas de los cambios que a raudales se suceden diariamente en el mundo de las organizaciones públicas y privadas y los cuales están ya impactando fuertemente a los administradores en sus comportamientos, conocimientos, habilidades, destrezas, etc., las estructuras organizacionales, los procedimientos y procesos tecnológicos.

Los estudios de postgrado en administración y desarrollo organizacional confrontan una paradoja interesante, porque los programas existentes que claman una reevaluación total de las prácticas en una realidad de las organizaciones, no han considerado la importancia que tiene la fundamentación conceptual y metodológica sobre las que dichas prácticas tienen que construirse para que verdaderamente estos programas de formación y desarrollo administrativo y gerencial tengan importantes contribuciones a nuestro desarrollo nacional.

En este trabajo se pretende revisar algunos aspectos y variables que inciden en la creación de programas de postgrado en administración y desarrollo organizacional, cuyo impacto futuro puede ya ser visualizado, como parte de una estrategia de percepción, acercamiento y preparación a los cambios que a corto plazo, las mismas exigencias de inversiones de capital humano para el desarrollo nacional nos impone.

Los programas de postgrado para la formación y desarrollo gerencial, incluyendo los tradicionales presenciales y aquéllos que a través de la educación continua y a distancia ofertan las universidades e institutos tecnológicos, sólo atienden una parte de la demanda real, y en muchas ocasiones resultan ser ineficaces en nuestra realidad nacional. Esta conclusión surge a manera de reflexión como parte de las crecientes dificultades que existen en la docencia e investigación en el área académica de la administración y las organizaciones, para separar de entre una enorme cantidad de información, estudios e investigaciones existentes, que claman revolucionar la teoría y la práctica organizacionales, pero que presentan serias dificultades para su implantación, ofrecen poca o ninguna garantía de resultados derivados de su aplicabilidad, y en muchas ocasiones son la principal fuente de fracaso. Por lo tanto, sus contribuciones al desarrollo nacional dejan mucho que desear.

Todo lo anterior hace pensar en la necesidad de implantar y reforzar los planes y programas de postgrado en administración y desarrollo organizacional, ampliar su cobertura para cubrir la demanda real en todo el territorio nacional a través de programas de postgrado a distancia, así como actualizar los pocos programas existentes, a fin de que verdaderamente contribuyan en la formación del capital humano, el cual es considerado como el promotor por excelencia del desarrollo nacional, tan necesario en estos tiempos de crisis.

## INTRODUCCIÓN

La inversión en capital humano es una de las variables que los investigadores encuentran como responsable del crecimiento y desarrollo de las naciones. Las inversiones de capital humano constituyen la suma del flujo constante de las erogaciones que efectúan los individuos y las organizaciones para la adquisición, el incremento y el desarrollo de experiencias, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, comportamientos, salud, etc., a través de procesos de enseñanza-aprendizaje que luego permiten ser incorporados a sus modos de producción, operación y en general de la vida misma.

Tanto el capital humano como el capital físico, afirma Thurow (1970), puede aumentarse: "se pueden hacer inversiones; la educación y entrenamiento pueden crear habilidades productivas; las erogaciones para la salud pueden alargar las vidas productivas". Las erogaciones que por esos conceptos se hagan, no deben considerarse como gastos, sino como inversiones. El análisis marginal de las inversiones de capital humano, nos permite afirmar que para que cada una de éstas contribuyan al desarrollo, deben de ser menores al incremento marginal del rendimiento de los ingresos que se abstengan.

Así, son conceptualizadas las inversiones de capital humano como resultante en parte de procesos de enseñanza-aprendizaje, que tienen como objetivos incrementar la productividad, eficiencia y salud de los recursos humanos disponibles, lo mismo a nivel personal que a nivel organizacional o del Estado-nación mexicano, principales objetivos de nuestro desarrollo. Las inversiones en capital humano son también una condición necesaria para el mejoramiento de la competitividad, la cual se logra cuando se desarrollan los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes positivas, etc., de todos los mexicanos. Entonces, podemos considerar que los procesos de formación de capital humano constituyen una variable dependiente de nuestro desarrollo social, político y económico, y por lo mismo, una variable que puede ser manipulable en función de los objetivos que se establezcan en nuestro proyecto de estado-nación y de los recursos que se destinen, a fin de alcanzar mejores niveles de desarrollo y bienestar.

Los procesos de inversión de capital humano en nuestro país, deben ser preocupación constante de los diferentes sectores involucrados, encontrando respuestas correctas según el nivel y grado de responsabilidad: el gobierno en la formulación de una correcta política educativa integral; las instituciones de educación en la implantación de planes y programas de estudio pertinentes a nuestra realidad socio-económica y política y transformadores de esta realidad para el mejoramiento de nuestro desarrollo; las organizaciones del sector privado y social, apoyando los programas con esfuerzos, recursos económicos, materiales y técnicos, y también cada uno de los mexicanos, motivados por mejores expectativas de crecimiento y desarrollo, con empeño para la superación de obstáculos en el logro de objetivos.

Las inversiones de capital humano que nuestro país realiza son un indicador de la participación que tienen los recursos humanos en el desarrollo nacional. De aquí que la relación existente entre las inversiones de capital humano y el desarrollo económico social, es una relación de carácter estratégico (Arizmendi y Mungaray, 1994). Si las capacidades humanas no se sitúan al mismo nivel que el capital físico, sostiene Schultz (1961), las capacidades humanas se convierten en los factores limitativos de nuestro desarrollo. Con esto se enfatiza la importancia que adquieren los programas de inversiones de capital humano como una estrategia para orientar el desarrollo en nuestro país.

Según Harbison (1973), la riqueza de una nación puede ser expresada "en términos del nivel de desarrollo y de la efectividad de la utilización de las energías, habilidades y conocimientos...Un país que es incapaz de desarrollar las habilidades y conocimientos de su pueblo y utilizarlos efectivamente en la economía nacional, lo será también para desarrollar cualquier otra cosa..." La acumulación de capital humano, en la forma de educación y capacitación, es hoy "el principio motor del crecimiento económico y requisito indispensable para su mejor distribución", concluye Beristain (1994).

Los procesos de desarrollo económico, político y social de México han estado estrechamente vinculados con la variable inversiones de capital humano que los gobiernos en turno efectúan. Por ejemplo, en la formación de capital humano en nuestras instituciones de educación superior en

México, Bernal Tavares (1995) señala que "el aumento significativo de la oferta de educación superior a partir de los años sesenta, la masificación de la matrícula durante los setenta y parte de los ochenta, y la crisis de la universidad pública durante y a fines de la década pasada" son situaciones consecuencia de procesos similares de desarrollo nacional.

El término desarrollo nacional es confuso. Ruiz Durán (1992), aunque identifica crecimiento con desarrollo, señala que el crecimiento y el bienestar tienen su fundamento en las inversiones de capital humano que un Estado-nación hace. Para otros autores, Gidi (1995) por ejemplo, el desarrollo significa más que crecimiento económico. El desarrollo, afirma, "es más que mecanismos de regulación, instrumentos financieros, tasas de cambio y producto interno bruto. El desarrollo tiene que ver con la calidad de vida en nuestros espacios vitales (comunidades, vecindarios, centros de trabajo); tiene que ver con la movilidad social; con el desarrollo comunitario; con la libertad de decidir sobre nuestro futuro; con la dignidad y el respeto" y por lo tanto, concluye que la educación superior tiene grandes retos y desafíos que "se derivan de nuestra visión del desarrollo futuro" como nación.

El actual período de transición económica, política y social por el que atraviesa México, está marcado por fenómenos de globalización que encuentran su expresión en los procesos de integración económica, los cuales, al requerir de mejores niveles de productividad y competitividad, inciden en la aplicación de políticas públicas diseñadas desde un enfoque del modelo de Estado-nación actual, que en materia de inversión social busca la consolidación del capital humano, a través de la creación y desarrollo de la mayor capacidad científica y tecnológica de una mano de obra que depende para ello, de las potencialidades institucionales.

Los avances científicos y tecnológicos acelerados han hecho más dependientes los procesos de productividad y competitividad. Así, en este esquema de desarrollo, la competitividad y la productividad se incrementan con inversiones de capital humano que contribuyen directamente en la formación de recursos humanos, a través de acciones específicas de educación e investigación, de tal forma que se logren avances tecnológicos y científicos, los cuales contribuyen a crear el cambio y el desarrollo de las organizaciones. Algunos investigadores como Arizmendi y

Mungaray (1994), quienes a su vez, citan a Harrison y Kelly (1991) y Tyre (1991), ya han demostrado que la tecnología por sí misma no resuelve los problemas de la productividad, sino que además es necesario flexibilizar las estructuras organizacionales, a tal grado que los procesos de comunicación y formas de trabajo permitan dar respuestas a su medio ambiente a través de asociaciones y vinculaciones con otros productores y centros de investigación "en busca de apoyo tecnológico y recursos humanos calificados".

Los programas formales de estudio de postgrado en administración, en sus tres niveles: especialización, maestría y doctorado, son necesarios para la formación del capital humano indispensable para la creación de una base científica y tecnológica propia e innovadora, de una capacidad intelectual que acelere los procesos del desarrollo nacional. Estos programas de postgrado constituyen la forma escolarizada de la formación de capital humano de alta calidad, objetivo que se logra en menos tiempo que cuando se obtiene mediante procedimientos no escolarizados. Los estudios de postgrado deben contribuir necesariamente, mediante acciones académicas, de docencia e investigación, a la creación de nuevos conocimientos transformadores de nuestra realidad.

A efecto de lograr la infraestructura requerida urgentemente por el país para la realización de las tareas productivas y comerciales que aceleran su desarrollo, hay que impulsar los programas de postgrado en administración para que vayan más allá de la simple facilitación de los procesos de asimilación tecnológica. A finales de este siglo, señala Kay (1991), los avances tecnológicos dependen de la capacidad para innovar procesos, aprendiendo diariamente en el trabajo y dando nuevos usos al conocimiento nuevo.

Pero la realidad es otra. Las instituciones de educación superior y los centros de investigación confrontan serios retos para efectuar contribuciones en inversiones de capital humano, mediante la formación de recursos humanos, en los programas de postgrado en administración, para capacitar y actualizar los conocimientos, asimilar las nuevas tecnologías, impulsar la investigación y el desarrollo tecnológico y vincular el nuevo conocimiento con los sectores productivos y sociales. Esta situación se generaliza en todas las áreas de las ciencias y la

tecnología, aunque en este trabajo, se hace énfasis en los programas de postgrado en administración y desarrollo organizacional, por considerar que esta área de estudios e investigación, es estratégica para apoyar el desarrollo nacional.

## **2. Diagnóstico (O cuando el destino nos alcanzó)**

En México, las cifras de estudiantes que realizan estudios de postgrado en todas las áreas científicas y tecnológicas, son desalentadoras. Según datos de la SEP-ANUIES (1991-1992), para 1993, reportados por Padilla López (1996), de aproximadamente un total de 1,200 000 estudiantes de educación superior, solamente el 2% cursaban estudios de maestría y el 0.1% estaban realizando estudios de doctorado, porcentajes que equivalen a 24000 estudiantes de maestría y 1200 de doctorado. En 1992, (ANUIES, 1993), egresaron 313 estudiantes del doctorado, en todas las áreas científicas y tecnológicas. De 1982 a 1992, la UNAM solamente otorgó 38 grados de doctor, en promedio cuatro por año, en todas las áreas científicas y tecnológicas en que se ofrece dicho grado, según informa Zepeda Garrido (1995).

Lomnitz (1996) cotejó la información proporcionada por el Programa de Ciencia y Tecnología 1995-2000 con otras cifras oficiales, para determinar en alrededor de 400 el número de doctorados que se confieren a mexicanos, tanto en el país, como en el extranjero, cifra que equivale a menos de 1 por programa de doctorado y por año. El investigador critica éstos resultados argumentando que "Con 400 doctores anuales no vamos a detener la marea de ignorancia que proviene del crecimiento vegetativo de la población".

En la actualidad los estudiantes de especialización, maestría y doctorado, es decir, de nivel postgrado son 80,305, promediando aproximadamente 180 estudiantes por programa de postgrado y 9 por maestro, según análisis de Lomnitz (1996), quien concluye que ésta última cifra no corresponde a la realidad.

La relación entre el gasto federal en ciencia y tecnología y el producto interno bruto para el año de 1993, es de apenas 0.41%, según datos de la SEP-CONACYT (1994), mientras que la relación entre el gasto federal en ciencia y tecnología y el gasto programable del sector público federal, solamente alcanzó el 2.16%, la relación más alta desde 1980.

Este gasto federal en ciencia y tecnología represent<sup>3</sup>/<sub>4</sub> el 77.7% del gasto nacional en ciencia y tecnología y el 0.47% en la relación del gasto nacional de ciencia y tecnología y el producto



interno bruto en 1991, según datos del BID, INEGI, SPP y STPS, reportados en un estudio realizado por Zepeda Garrido (1995). El gasto del sector privado en ciencia y tecnología, en relación al gasto nacional en ciencia y tecnología apenas representó el 22.3% para el año de 1991. En los rubros del gasto nacional en investigación y desarrollo experimental (665.4 millones de dólares de 1982) y el producto interno bruto (5, 462.4 miles de millones de pesos de 1980), la relación entre ambos indicadores es de 0.3% para el mismo año de 1991. Las principales fuentes de financiamiento del gasto nacional en investigación y desarrollo experimental provinieron del gobierno (67.7%) y la industria con el 32.3%.

Como consecuencia directa, el bajísimo número de egresados de maestría o doctorado que se dedican a actividades investigatorias, es a su vez, la principal causa de que nuestro país cuente con un científico por cada 15 000 habitantes, relación muy alta si se compara con la relación existente en los países desarrollados, donde existe un científico por cada 500 habitantes. El Sistema nacional de Investigadores (SNI) registra aproximadamente 3, 500 según Lommitz (1996), cifra baja en comparación a otros países en vías de desarrollo y con la agravante del centralismo que concentra al 55.6% de los miembros del SNI en instituciones y centros de investigación del Distrito federal.

Las contribuciones al desarrollo científico y tecnológico de las instituciones de educación superior, según una investigación (ANUIES, 1996) realizada por la Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA), se concentran en el Distrito Federal en dos principales instituciones que participan con un 51%: el Instituto Politécnico Nacional contribuye con un 27%, la Universidad Nacional Autónoma de México con 24%, la Universidad de Guadalajara con un 15%, la Universidad de Guanajuato con el 7% y el restante 27% se distribuye en un total de 11 instituciones. La investigación abarcó a 41 instituciones del país y se analizaron 74 proyectos de investigación, de los cuales 27 correspondieron al área de ingeniería, 16 a ciencias exactas y naturales, 16 más enfocados al campo de la salud, 8 a las ciencias sociales y humanidades -de entre los cuales participan las ciencias administrativas- y las 7 restantes al sector agropecuario.

La producción en publicaciones es también baja, según el Programa de Ciencia y Tecnología 1995-2000 (citado por Lomnitz): "en términos per cápita México publica menos artículos científicos de alta calidad que Chile, Argentina y Brasil", datos en los que no está de acuerdo el investigador, quien afirma que equivalen a "menos de un artículo por investigador nacional y por año en revistas internacionales arbitradas".

Aunado a este problema, se encuentra la poca importancia que los programas de estudio de postgrado conceden a las actividades investigatorias como generadoras de nuevos conocimientos, en parte porque las instituciones de educación superior, universidades e institutos, tienen la orientación tradicional de ser reproductoras de un conocimiento ya existente, y también en parte, por la carencia de infraestructura para realizar investigación, falta de centros de investigación, escasez de investigadores que tengan el grado de doctorado, metodologías apropiadas a las circunstancias y realidades, etc.

En las últimas décadas ha crecido aceleradamente el número de postgrados y la matrícula de alumnos, notándose una mayor participación de las instituciones públicas en los Estados, pasando de solamente 2 programas en 1942, luego 226 en 1970 a un total de 474 en 1976, y finalmente a 1 232 programas de postgrado en 1980. Un total de 4 088 estudiantes cursaban sus estudios de postgrado en 13 instituciones que impartían estudios de postgrado en 1970, de las cuales 11 impartían estudios de maestría a 3 342 alumnos y 6 el doctorado, con 746 alumnos. En 1979, son ya 16 456 estudiantes de postgrado, 15 681 se inscriben en programas de maestría y 775 en doctorado, de los cuales solo 58 alumnos lo cursan en instituciones de los Estados. Un año después, en 1980, son 98 las instituciones que ofrecen estudios de postgrado, 93 con programas de maestría y solamente 15 ofrecen doctorados, según datos de Barrón Toledo (1981), quien concluye en su análisis, que los programas de postgrado se incrementaron más en las instituciones públicas de los Estados, principalmente a nivel maestría, durante la década de los setentas.

Sin embargo, esta excesiva proliferación de programas de postgrado durante la década de los setentas, fue el resultado de una improvisación de planes y programas de estudio e investigación, de profesores e investigadores, etc., que degeneraron en programas de mala calidad. Servín

Massieu (1981) hace un diagnóstico de "este crecimiento disperso, descoordinado y carente de planeación del llamado "sistema" de postgrado en México", señalando que dió como resultado lo que a continuación reproducimos literalmente, por la validez y actualidad de sus afirmaciones:

- Los programas manifiestan serios desequilibrios entre sus respectivas áreas del conocimiento, sus matrículas y sus recursos de operación.
- No cuentan con nomenclaturas afines o normas determinadas de manera participativa y colegiada, que definan límites y alcances entre los niveles de Doctorado, Maestría y Especialización.
- Existen programas y áreas del conocimiento con matrícula muy baja o nula, mientras que otros están saturados.
- En muchos programas la tasa de deserción es tan alta o más, que en licenciatura.
- La dependencia de programas del extranjero sigue existiendo en algunas áreas de postgrado.
- Hay también gran dispersión en cuanto a prerrequisitos, profesorado, instalaciones, estructura administrativa, curricula, etc., que impide la comparación y validación necesaria.

Se puede afirmar que este diagnóstico todavía tiene vigencia. Actualmente, sólo 442 programas de postgrado son ya reconocidos y registrados en el Padrón de Excelencia del CONACYT. Cálculos hechos por Lomnitz (1996) arrojan resultados de 20 maestros que atienden cada programa de postgrado.

A pesar de estos datos, resulta alentador saber que en México son varias las instituciones de educación superior que ofrecen programas de estudio de postgrado en administración y desarrollo organizacional. A finales de la década de los setentas y durante la década de los ochentas, se presenta una explosión y crecimiento anárquico de programas de maestría en administración en nuestro país, en donde la mayor parte de las universidades impulsan la creación de estos programas de estudios, sin contar siquiera en muchas ocasiones con la infraestructura necesaria para apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje y de investigación. La multiplicación de estos programas de estudio de postgrado en administración no tuvieron como base una correcta

planeación fundamentada en la contextualización de los grandes problemas nacionales, ni partió de un análisis de las necesidades de desarrollo nacional, regional o local.

Sin embargo, este proceso de masificación de la enseñanza en ciencias administrativas generó muchos problemas de mala calidad en los programas de formación de recursos humanos, su reestructuración incongruente degeneró en la burocratización de los procedimientos de administración académica y de los procesos mismos de enseñanza-investigación-aprendizaje.

Los estudiantes inscritos en estudios de postgrado en 1993, sumaron un total de 9309 para todos los programas académicos de la maestría en administración, y de 103 para todos los programas de doctorado en administración. Los egresados en 1992 fueron 1777 de la maestría en administración y 11 de doctorado en administración, según datos de la ANUIES (1993, 1994). (Ver anexos 1, 2 y 3).

La sorpresiva masificación de los programas de postgrado en administración, no necesariamente ha significado incrementos significativos del número de los participantes, ni en la calidad de su formación. Antes por el contrario, muchos de estos programas permanecen con muy pocos participantes, lo que eleva los costos implicados en la inversión de capital humano, mientras que se deteriora la calidad de su formación. Más bien, este tipo de estudios de postgrado se ha enfocado hacia una complementación y perfeccionamiento de las actividades y prácticas profesionales de los participantes y no al desarrollo de investigación y generación de tecnología. Por lo tanto, la calidad de estos programas académicos deja mucho que desear.

Actualmente, la producción de conocimiento, destaca Padilla López (1996) tiene un bajo impacto en su entorno, y "su calidad, salvo destacadísimas excepciones, dista mucho de satisfacer los estándares internacionales". Son escasos los programas de postgrado en administración y ciencias organizacionales que realizan investigación y desarrollo científico y tecnológico de calidad.

La improvisación de muchos de estos programas de postgrado en administración, fue y sigue siendo en muchos de los casos, más la norma que la excepción. La planta de docencia e

investigadores son insuficientes en cantidad y calidad en muchos de los programas, tienen deficiencias en las calificaciones académicas y de investigación para abordar sus actividades y funciones establecidas muchas de las veces en programas que carecen de objetivos y que por lo mismo, se dificulta la evaluación del desempeño.

Los alumnos participantes muchas de las veces, no cumplen con los prerrequisitos académicos, y en su admisión tampoco son cuestionados por los procesos de selección y admisión para dar cumplimiento con los requisitos de ingreso de las universidades, preocupadas más por una matrícula cuantitativa que cualitativa, y por los beneficios económicos que el abultamiento masivo de maestrandos les significa, ya sea que justifiquen asignaciones de presupuestos, que pasen la charola a la iniciativa privada o que colecten los aranceles por inscripciones y colegiaturas.

Los programas de estudios de postgrado en administración se encuentran desvinculados de la investigación, y en gran parte también, de la práctica y ejercicio acordes a una realidad en nuestras organizaciones. Los retos del desarrollo social, económico y político de la nación, los de las organizaciones y unidades económicas y los retos de las instituciones de educación superior, a pesar de ser los mismos, se enfrentan con criterios diferentes, por razones como la existencia de una desvinculación de acciones, la desconfianza para establecer sistemas de comunicación y proyectos de colaboración conjunta, la falta de claridad en las responsabilidades para la formación y la inversión de capital humano en áreas administrativas, la incapacidad para adaptarse a las exigencias y reclamos de desarrollo de la sociedad mexicana, la atención inadecuada a las necesidades urgentes del sector productivo, etc., de tal manera que cada institución responsable de un trabajo conjunto evade sus compromisos con el desarrollo nacional.

Las instituciones de educación superior que ofrecen estos programas de estudio de postgrado en administración carecen de proyectos específicos que vinculen sus esfuerzos y sus acciones, buscando la colaboración y la integración con las empresas y las organizaciones en general, ya sea en programas escuela-empresa, residencias profesionales, etc.

La preocupación de muchos investigadores sobre la falta de compromisos de las instituciones educativas y la falta de metas específicas y claras para promover procesos de enseñanza-aprendizaje y de investigación a través de la práctica profesional, con la colaboración y apoyo, en los diferentes sectores productivos, sociales y del Estado mismo, ha dado lugar a muchas especulaciones, como por ejemplo, la de Arizmendi y Mungaray (1994): "Ejemplo de esto son las escuelas de administración, ya que aun las mejores han respondido más a las normas internas de la disciplina que a las necesidades generales de la profesión a la cual sirven. Han desatendido los problemas cruciales de las empresas, sobre todo la de las pequeñas y medianas; por ejemplo, cómo usar la tecnología de la manera más eficiente, cómo elevar la calidad y la eficiencia de la producción, cómo trabajar con eficiencia en culturas y mercados extranjeros y cómo motivar la lealtad de la fuerza de trabajo".

La mayor parte de los maestros no son investigadores, y en muchos de los casos, también su formación académica es deficiente. Un análisis sobre esta problemática de Bernal Tabares (1995), muestra que existe "una nebulosa definición de funciones entre el nivel de profesionalización que debe tener el pre-grado, y la investigación que debe residir en las maestrías y en especial en los doctorados".

### **3. Las tendencias de los cambios que impactaran los programas de postgrado en administración y desarrollo organizacional**

Los acelerados cambios que se están efectuando en estos tiempos de post-modernidad, afectan todos los órdenes económicos, sociales y políticos, y por lo tanto, también afecta el mundo de las organizaciones, que se expresa en los impactos, en el comportamiento de los individuos que la forman, sus estructuras sobre las que establecen las interacciones e intercambios, y que son facilitadas por sus procesos, procedimientos, sistemas y técnicas, en una palabra, su tecnología. Por supuesto, todos estos cambios están modificando maneras de pensar, formas y estilos de vida, quehaceres y actividades de los individuos.

A pesar del aceleramiento de los procesos de cambio en todos los niveles de la organización humana, en las estructuras económicas, sociales y políticas, las organizaciones e instituciones y en los individuos, las capacidades de absorción y adaptación a los efectos que se manifiestan y se expresan en una multiplicidad irrepetible, están incrementando las oportunidades de desarrollo y progreso o de crisis desastrosas. En nuestra memoria nacional todavía están demasiado frescos los recuerdos lacerantes que han provocado las recurrentes crisis de desarrollo y que solamente conduce a preocupaciones y falta de certeza, a sentimientos de inestabilidad e inseguridad por el futuro, engendrados por la relación del presente al pasado.

Todo este marasmo provocado por las crisis perturbadoras del desarrollo nacional, a logrado finalmente, hacer que se reconozca la importancia de planear el cambio en las unidades económicas y organizaciones en general, para aprovechar las ventajas que ofrece. La premisa fundamental del cambio debe basarse en asumir la continuidad del cambio, más que su estabilidad relativa, tanto en las organizaciones como en los individuos. Estos cambios en las personas y en las organizaciones implican necesariamente cambios en los programas de formación de sus operadores e instrumentadores, los administradores, directivos, desarrollistas organizacionales, etc.

Una tipología que modifica a la presentada originalmente por Welsh (1993), sobre los cambios a nivel macro-ambiental como internos, involucrados en las organizaciones, y sus implicaciones futuras en los programas de postgrado para la formación de administradores, puede representarse mejor esquemáticamente de la siguiente manera:

<b>NIVEL MACROMBIENTAL</b>	<b>CAMBIOS INTERNOS</b>	<b>IMPLICACIONES FUTURAS</b>
Cambios en el macro-ambiente de las organizaciones	Impacto en la administración de las organizaciones	Estrategias alternativas para la administración
Cambios tecnológicos y en las relaciones económicas	Cambios de estilos fluidos de liderazgo y dirección organizacionales	Cambios en las carreras profesionales, jornadas de trabajo, retiros tempranos, etc.
Turbulencia social y política	Presiones de cambio para los directivos y asesores administrativos	Complejidad de las tareas administrativas, adquisición de más y mayores responsabilidades administrativas, etc.
Globalización de las relaciones organizacionales	Comprensión del espacio y el tiempo	Concentración en programas cross-culturales de formación y desarrollo de capital humano
Mejoramiento de la eficiencia y eficacia de las organizaciones	Sobrecargas de información que requiere de una mayor absorción de la incertidumbre y de una continuidad en la adquisición del conocimiento	Cambios en los programas de formación y desarrollo de administradores y directivos, con un mayor énfasis en el entrenamiento en la teoría-investigación-acción realizado a través de tutorías en educación continua y a distancia

El administrador del futuro tiene que ser un buen operador, con un alto nivel de motivación orientada a la obtención de resultados mediante la adquisición, asignación y manejo de los recursos. Tiene que ser, por lo tanto, un administrador altamente desarrollado y autoconfiable, con un amplio entrenamiento científico y tecnológico, con capacidades y habilidades para resolver problemas a través de procesos de investigación y adaptación de conocimientos, y por lo mismo, reclutado de los mejores programas de postgrado en administración.

Encontrar administradores "ya hechos y desarrollados" capaces para enfrentar los retos que plantean los vertiginosos cambios de los tiempos posmodernos, representa un serio obstáculo al desarrollo de las mismas organizaciones, por lo que resulta menos complicado atacar este problema desde su origen: la "hechura" del administrador a través de los programas de formación y desarrollo.

Tener que "hacer" al administrador del futuro, significa que las organizaciones mismas necesitan replantear sus propios programas de desarrollo gerencial para desarrollarse a sí mismas, bajo un concepto de auto-desarrollo, a partir de la investigación de sus propias realidades y necesidades. Para esta "hechura" deben contar con la colaboración de los programas de estudios de postgrado de calidad, los cuales deben abandonar los recintos universitarios, romper las barreras del amurallamiento "tradicional" de sus programas académicos y de investigación, que las aleja de las realidades organizacionales y del desarrollo regional y nacional, aprovechando la virtualidad de los cambios científicos y tecnológicos, como un signo más de los tiempos actuales. Se requiere, por tanto de acercamientos más flexibles en tiempo y en espacio, pero que cuiden el rigor científico y que incluso, lo mejoren.

Uno de estos acercamientos flexibles al auto-desarrollo organizacional, y que se sustenta sobre la base de la auto-actualización de las personas, permitiendo su máxima expresión para la superación y el crecimiento individual fundamentado metodológicamente en la acción misma, lo constituyen los esquemas de los programas de estudios de postgrado en administración implantados bajo sistemas de educación continua y a distancia. Este esquema de programas de formación de investigadores, académicos y practicantes de las ciencias administrativas puede



tener operatividad global gracias a los adelantos tecnológicos en la información, la electrónica y la telemática que cada vez son más baratos, más rápidos y tienen una mayor cobertura y disponibilidad para ser accedidas por más personas. Los límites y los alcances son infinitos.

Los programas de estudio de postgrado en administración a distancia pueden desarrollarse hasta el nivel de auto-aprendizaje de los desarrollos teóricos, las habilidades técnicas, y la metodología de la investigación, apoyados por tutores que periódicamente orienten, revisen y evalúen los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyándose en lecturas de textos, resolución de casos, ejercicios, videoconferencias, empleo del internet y otras técnicas modernas interactivas de video, etc., pueden reemplazar la posible deficiencia que pudiera haber en la falta de interacción personal entre el tutor y el estudiante de postgrado, como Welsh (1987) da cuenta de experimentos que han demostrado que los contactos periódicos entre el tutor designado y el estudiante de postgrado puede ser exitoso a pesar de las distancias y que la asignación de las tareas pueden ser determinadas de tal forma que la auto-evaluación es una posibilidad.

Por supuesto, las instituciones académicas que realicen estos programas de estudios de postgrado en administración en la modalidad a distancia, si hacen uso adecuado de los adelantos tecnológicos, pueden tener participantes a lo largo y ancho del globo terráqueo, y tienen las posibilidades de reforzar los procesos de investigación-aprendizaje-enseñanza-práctica mediante la flexibilización de los sistemas tradicionales, como por ejemplo a través de visitas de su personal docente y de investigación a los sitios donde se encuentran los participantes de estos programas, o bien buscando apoyos de otras instituciones locales, de consultores, académicos e investigadores que residan en los lugares donde también residen los participantes.

La constante interacción entre el profesor-investigador y el estudiante-investigador constituye el cimiento sobre la cual ha de edificarse los procesos de formación de capital humano, aunado a la relación que ambos deben tener sobre la realidad de un objeto de estudio- como por ejemplo, las organizaciones en las ciencias administrativas- y al medio ambiente con el cual se realimentan para la realización y el ejercicio de su investigación-práctica.

Las nuevas generaciones que se formen en programas de investigación y docencia en administración bajo la modalidad de educación a distancia, tienen a su disposición un caudal de sistemas, métodos y herramientas que los mismos adelantos científicos y tecnológicos están desarrollando, como por ejemplo, las capacidades de almacenamiento de información en texto, audio e imagen de los discos láser que pueden ser usadas a través de una computadora personal, y cuyas aplicaciones al área académica de la administración, permitirán al estudiante conocer a través de la pantalla, eventos, problemas y fenómenos de las ciencias administrativas, con los cuales puede interactuar para explorar, cuestionar, preguntar, simular la realidad, tomar decisiones, probar métodos de acercamiento a la resolución de problemas, contestar, obtener conclusiones, etc., sin exponerse a los riesgos inherentes a las situaciones de la vida real y a las presiones del tiempo.

Es ya una realidad que el destino nos ha alcanzado. A los administradores actuales, les ha tomado mucho tiempo para obtener madurez y experiencia. Muchos de los actuales directivos y administradores de las organizaciones no tuvieron una formación académica y científica provocada por la ya anunciada revolución tecnológica y de la información, la cual ha tenido un fuerte impacto sobre las operaciones microelectrónicas, robóticas y telemáticas controladas por teclados y monitores, y por lo mismo, ante los grandes avances en éstas áreas de la tecnología, estos administradores y directivos, están fuertemente presionados y urgidos para desarrollar capacidades en el empleo de sistemas operativos en todas las áreas funcionales y los diferentes procesos y procedimientos organizacionales. Todavía, la administración de las organizaciones sigue siendo un área reservada para los viejos, cuyas energías y creatividad se está minando por sus incapacidades para asimilar la nueva tecnología.

Mientras que por otro lado, la generación actual que se forma en las instituciones académicas y de investigación en ciencias administrativas está siendo formada en los "teclados y monitores", para usar el lenguaje de Welsh (1993). Es evidente la existencia de una inevitable revolución en las prácticas administrativas que tiene impactos globales y que modifica todas las variables organizacionales: comportamientos, estructuras y tecnología. Son los jóvenes profesionales ejecutivos, con una cultura urbana, entrenados en universidades privadas, también conocidos

como los "yuppies", los que más rápidamente están asimilando los avances tecnológicos e incorporándolos a las prácticas directivas y administrativas de las organizaciones.

Los programas de formación de investigadores, académicos y practicantes de las ciencias administrativas en la modalidad abierta y a distancia, transfieren el control de los procesos de enseñanza-investigación y aprendizaje a los participantes. El profesor-investigador tiene que trabajar en sus investigaciones, las cuales debe incluir en sus programas de estudio e investigación, incorporando sus propias experiencias para que sirvan de base en la transferencia de los procesos de investigación-aprendizaje-práctica-enseñanza de los alumnos de postgrado, en la generación de nuevos conocimientos acordes a realidades que pueden ser totalmente distintas.

Este hecho implica que la metodología de los programas de estudio de postgrado en administración, tenga la tendencia a un alto nivel de personalización, en que cada uno de los participantes, por tener realidades personales y organizacionales diferentes, de la misma forma que necesidades de desarrollo personal, regional y nacional propios de los sectores en los que efectúa sus contribuciones, tiene su problemática propia a resolver, su objeto y su espacio de investigación y estudio, sus variables independientes y dependientes intrínsecas a su realidad organizacional, etc., y por lo tanto, tiene los elementos y componentes para el diseño investigador.

Para enfatizar que el método docente en postgrado se va haciendo más personalizado conforme va creciendo en grado, conviene recordar a Domínguez (1981), quien afirma que "entre más altos estén los estudios superiores, la persona del estudiante aparece más independiente, y en forma espontánea la docencia se ejerce con sistemas personalizados de altísimo nivel" fundamentando la hipótesis de trabajo de un maestro centrado en la persona, en los estudios de la filosofía psicológica o psicología filosófica desarrollados por Rogers (1972): "Cuando se hallan en contacto real con los problemas de la vida, los alumnos desean aprender, crecer, descubrir y también crear". Es Rogers quien también afirma que "desde un punto de vista social, el aprendizaje más útil, en el mundo moderno, es aprender a aprender, lo cual implica una continua apertura a la experiencia y una incorporación dentro de uno mismo del proceso de cambio".

Las metodologías basadas en los aprendizajes activos que parten de la premisa de que se aprende haciendo, proponen que la forma activa de la enseñanza-aprendizaje en postgrado se da por antonomasia (Domínguez, 1981) y que la tarea principal del maestro es facilitar la participación de los estudiantes para que sean creadores y productores de trabajos e investigación, lo cual lo hace aprender eficazmente. Este método de educación activa promueve la iniciativa de los participantes de estos programas para que puedan desarrollar proyectos de investigación y desarrollo especiales, los cuales pueden ser realizados en forma individual o en equipo multidisciplinario en los mismos lugares donde desarrollan sus actividades laborales.

Bajo esta metodología de educación activa, el participante en estos programas de estudio de postgrado decide lo que necesita aprender e investigar, contando con la asistencia tutorial. Sobre el principio de que la única forma de aprender a investigar, es investigando, así, en este enfoque se forman los mejores investigadores. Para el caso de implantarse, Según Domínguez (1981), "Este modo de aprender reduciría o casi excluiría la clase magisterial y también el dictar conferencias que no estimularan activamente al receptor. Por supuesto que en este factor influirá decisivamente el número de alumnos y las condiciones de tiempo y de lugar que tengan los mismos estudios y los propios estudiantes."

Para reforzar sus procesos de investigación-aprendizaje-enseñanza-práctica, puede apoyarse en todos los recursos y medios tecnológicos que están disponibles, ya sea bajo los esquemas de avance y auto-desarrollo a su propio ritmo y consecuente con sus propias necesidades, sacando el máximo provecho a la experiencia personal adquirida con anterioridad en su ejercicio profesional de la administración, reforzando con las contribuciones de otras experiencias, discutiendo, analizando, recibiendo realimentación, críticas y sugerencias a sus logros investigatorios y académicos, compartiendo conocimientos, etc., con otros estudiantes del mismo programa, a través de reuniones grupales periódicas. La solución de problemas complejos descansa cuando equipos interdisciplinarios de investigadores analizan y toman decisiones conjuntas. Cuando se participa en grupos de trabajo académico y de investigación, los requerimientos de interdisciplinariedad se vuelven evidentes para abordar los procesos de docencia e investigación científica y tecnológica.

Queda todavía por analizarse las dimensiones de una formación ética y humanista, ampliamente fundamentada en valores y principios trascendentes, sin la cual la formación de los postgraduantes estaría incompleta, y se carecería de una orientación equilibrada para lograr mejores estándares de justicia y desarrollo social, político y económico.

#### **4. La formulación de las políticas para el cambio de los programas de postgrados en administración y desarrollo organizacional bajo sistemas de educación continua y a distancia**

1. La primera justificación de la existencia de esta modalidad de programas debe sustentarse en la orientación a la solución de los problemas que atiendan las necesidades que plantean el desarrollo local, regional y nacional, así como por sus contribuciones en la formación de capital humano altamente calificado en capacidades para la creación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico que promueva mejores estadios de dichos desarrollos. Dicho de otra manera, la calidad académica de los programas de postgrado están estrechamente relacionados con los niveles de desarrollo regional y nacional alcanzados.
2. Los programas de postgrado en administración en la modalidad de sistema abierto y a distancia, deben concebir el equilibrio entre los procesos de enseñanza- aprendizaje y los procesos investigatorios como dos componentes inseparables, indispensables y complementarios para la formación científica y tecnológica del capital humano. Los estudios de postgrado en administración y desarrollo organizacional que no se vinculan con problemas de investigación específicos, sólo constituyen cursos de actualización o remediales de procesos de educación deficientes en los niveles anteriores. Pero también este equilibrio de los procesos de docencia e investigación que debe existir en el diseño de un plan de estudios de postgrado, tiene que orientarse a vincular la práctica académica y la investigación a la solución de los grandes problemas locales, regionales y nacionales.
3. Tanto la reestructuración de los programas tradicionales, como la promoción de la modalidad a distancia, requieren de procesos de planificación en torno a una estrategia de desarrollo nacional y regional, que tome en cuenta todos los elementos de y las variables que lo apoyan o que lo limitan, ya sea a niveles macro-ambientales, como las internas, a fin de re-visionar el

proyecto de Estado-nación que queremos, para re-formular las líneas de acción, re-definir sus grandes propósitos, re-establecer la misión y clarificar los objetivos específicos de dichos programas de postgrado en administración y re-diseñar sus políticas de operación.

4. Diseñar modelos flexibles de organización estructural académica y de investigación, a través de la redefinición de estas funciones como componentes esenciales que tienen como objetivo el mejoramiento de la formación científica y tecnológica de los estudiantes de postgrado en administración, estructurando nuevos sistemas y modalidades, como los estudios a distancia, que aquí proponemos. Para la implantación de este tipo de programas, es condición necesaria la modificación o sustitución total de las estructuras organizacionales rígidas y autoritarias de las instituciones de educación superior, basadas en modelos de organización tradicionales, piramidales y verticales, que obstaculizan la fluidez de los procesos académico-administrativos, que a través de una intrincada red de complicados trámites, burocratizan y merman la calidad de los procesos de investigación-aprendizaje-enseñanza-práctica.

El nuevo modelo de organización que sustituya al modelo burocrático, tiene que facilitar la flexibilidad y fluidez de sus procesos, permitir las expresiones democráticas, y sobretodo establecer contactos reales con su medio ambiente en su zona de influencia de tal forma que le permita la vinculación docencia-investigación de sus programas. Lo anterior sirve de sustento para que a través de una mejor planificación de la descentralización del sistema de producción del conocimiento científico y tecnológico, se logre la autonomía de la ciencia y la tecnología administrativa que el desarrollo regional requiere.

5. Introducir los cambios organizacionales en las instituciones de educación superior que ofrecen programas de postgrado en administración, a fin de que reorienten su misión organizacional hacia la prioritaria producción del nuevo conocimiento y el desarrollo científico y tecnológico, más que a la mera reproducción de conocimientos nacidos en realidades diferentes y que muchas de las veces conducen al vicio de excesivos tecnicismos, con una notoria ausencia de investigaciones empíricas y de campo.
6. Fortalecer los programas de estudios de postgrado en administración, expandiendo no solamente la matrícula de los participantes, sino también mejorando la calidad tanto de los mismos programas como de una selección más rigurosa del nivel académico de los participantes, de tal forma que no se distraigan tanto los esfuerzos en cursos propedéuticos y

remediales en detrimento de las actividades investigatorias, verdadera finalidad de los programas de postgrado. La participación de un grupo de investigadores realizando investigación, es el componente más importante de los estudios de postgrado, sin el cual, los planes y programas de estudio quedan reducidos a una currícula de simples cursos de actualización y especialización.

7. Incrementar la infraestructura existente en los programas de estudio de postgrado, orientando y destinando una mayor parte de los recursos existentes para la investigación y el desarrollo tecnológico. La investigación requiere de infraestructura: centros de investigación, bibliotecas, centros de cómputo, laboratorios, talleres, equipo y materiales audiovisuales, publicaciones y obra editorial, etc. No es posible la creación de programas de postgrado en administración, de alto nivel y calidad, sin que existan los mínimos requerimientos de infraestructura. Muchos de los que existen actualmente, presentan múltiples deficiencias en infraestructura, las cuales repercuten en la mala calidad de sus programas.
8. Buscar metodologías alternativas y nuevos escenarios de enseñanza-aprendizaje-investigación-aplicación que vincule los programas de estudio de postgrado en administración con la realidad de las organizaciones y unidades económicas y que promuevan la generación y adaptación de nueva tecnología administrativa capaz de contribuir al desarrollo de los sectores productivos. Lo anterior permitirá sustentar los programas de postgrado en administración a distancia.
9. Establecer líneas de acción que impliquen la formación y consolidación de plantas de profesores-investigadores, quienes promocionen la cultura de la colaboración conjunta y su vinculación y apoyo con alumnos-investigadores y con los sectores productivos y sociales, de tal forma que permitan socializar las tareas de docencia e investigación científica y tecnológica, estableciendo corresponsabilidades en la formación de capital humano y estableciendo prioridades en los apoyos tecnológicos que requiere el desarrollo de las empresas y la sociedad en su conjunto. La formación de un grupo de investigadores en los programas de postgrado en administración es una condición necesaria para la creación y adaptación de nuevos desarrollos de la metodología y técnicas de investigación.
10. La participación con el financiamiento de los recursos necesarios para realizar las inversiones en la formación de capital humano en áreas de las ciencias administrativas y organizacionales

es corresponsabilidad de todos los sectores: el Estado, la iniciativa privada, el sector social, etc., porque el desarrollo nacional, regional, local, organizacional e individual, es tarea de todos.



## ANEXOS

<b>Anexo 1</b>							
<b>Matrícula de estudiantes de postgrado en administración en 1993 y 1994</b>							
<b>Grado</b>		<b>Primer ingreso</b>	<b>Primer ingreso y reingreso</b>			<b>Egresados</b>	
			<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Suma</b>		
Maestría	1993	2792	6464	2845	9309	1777	1503
	1994	2768	6574	3260	9834		
Doctorado	1993	19	80	23	103	11	23
	1994	20	84	29	113		

Cuadro elaborado por los autores con base en los datos del Anuario estadístico 1993 y 1994 posgrado de la Anuies.

## ANEXO 2

### PROGRAMAS DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN POR INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN	ALUMNOS INSCRITOS		EGRESADOS	
	1993	1994	1992	1993
<b>Centro Económico-administrativo. Universidad Autónoma de Aguascalientes</b>				
Administración	49	82	0	0
<b>Centro de Enseñanza Técnica y Superior. Baja California</b>				
Administración internacional	9	16	0	0
Comportamiento grupal	13	4	0	0
Administración industrial	20	4	0	0
<b>Universidad Autónoma de Baja California</b>				
Administración General	47	45	16	20
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Laguna</b>				
Administración de Empresas	82	81	8	10
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Saltillo</b>				
Administración	26	21	0	0
<b>Universidad Autónoma de Coahuila. Campus Saltillo</b>				
Administración	38	32	18	0
<b>Universidad Autónoma de Coahuila. Campus Torreón</b>				
Administración	152	183	5	12
<b>Universidad Autónoma de la Laguna</b>				
Administración de empresas	21	32	0	0
Comercio Internacional	4	3	3	0
<b>Universidad Autónoma del Noroeste. Plantel Monclova</b>				
Administración de Empresas	35	36	34	30
<b>Universidad Autónoma del Noroeste. Plantel Piedras Negras</b>				
Administración de Empresas	17	14	0	1
<b>Universidad Autónoma del Noroeste. Plantel Saltillo</b>				
Administración de Empresas	35	25	10	9
<b>Universidad Autónoma del Noroeste. Plantel Torreón</b>				
Administración de Empresas	20	19	0	0
<b>Universidad Iberoamericana. Plantel Laguna</b>				
Administración	0	46	0	0

<b>Universidad de Colima</b>				
Administración	41	39	0	0
<b>Universidad Autónoma de Chiapas. Tapachula</b>				
Administración	28	28	0	0
<b>Universidad Autónoma de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez</b>				
Administración	56	0	19	0
Administración en Organización	0	32	0	0
<b>Universidad Autónoma de Chihuahua. Campus Chihuahua</b>				
Administración	172	238	22	8
Administración de Recursos Humanos	87	69	16	4
Administración del Deporte	0	17	0	3
<b>Universidad Autónoma de Chihuahua. Campus Ciudad Juárez</b>				
Administración de Empresas Fronterizas	27	15	1	0
Administración de Recursos Humanos	23	27	0	1
<b>Universidad Autónoma de Ciudad Juárez</b>				
Administración de Alta Gerencia	5	59	5	5
Administración Aduanera y Comercio Exterior	5	19	2	17
<b>Centro de Investigación y Docencia Económica, A.C.</b>				
Administración Pública	30	49	12	11
<b>Colegio Superior de Ciencias Jurídicas, S.C.</b>				
Administración, Impuestos y Finanzas	9	8	1	0
<b>Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas</b>				
Dirección de Empresas	141	150	73	62
<b>Instituto Politécnico Nacional</b>				
Administración y Economía de los Hidrocarburos	24	25	11	3
Administración	73	70	19	3
Administración Pública	29	28	5	4
Administración y Desarrollo de la Educación	54	44	12	15
Administración de Negocios	136	157	36	18
<b>Instituto Tecnológico Autónomo de México</b>				
Administración	367	439	108	92
Dirección Internacional	33	64	10	10
<b>Instituto de Ciencias Sociales, Económicas y Administrativas</b>				
Administración de Negocios	0	23	0	6
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Ciudad de México</b>				
Administración	253	233	85	76
<b>Instituto Tecnológico de la Construcción, A.C.</b>				
Administración de la Construcción	28	22	5	0
<b>Universidad Anáhuac del Sur</b>				
Administración	41	73	0	0
<b>Universidad Chapultepec, A.C.</b>				
Administración de Empresas	88	47	22	42
<b>Universidad Iberoamericana</b>				
Administración	77	98	12	12
<b>Universidad La Salle, A.C.</b>				
Administración	440	490	35	50
<b>Universidad Nacional Autónoma de México</b>				
Administración Pública	53	36	2	2
Administración (Organizaciones)	237	131	0	9
Administración de la Atención Médica y de Hospitales	36	39	0	2
Administración Industrial	40	59	0	0
<b>Universidades de las Américas, A.C. Ciudad de México</b>				
Administración de Empresas	120	112	8	1

<b>Universidad del Ejército y Fuerza Aérea</b>				
Administración Militar para la Seguridad y Defensa Nacionales	28	25	19	28
<b>Universidad del Valle de México. Plantel San Ángel</b>				
Administración pública	0	0	2	0
Administración	235	183	12	25
Mercadotecnia	0	0	10	0
Recursos Humanos	0	0	16	0
<b>Universidad Juárez del Estado de Durango</b>				
Administración Privada	60	33	3	0
Administración Pública	31	14	0	0
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus León</b>				
Administración de Empresas	81	93	11	0
<b>Universidad Iberoamericana. Plantel León</b>				
Administración	29	41	0	0
<b>Universidad de Guanajuato</b>				
Administración	235	248	46	25
Administración de Minas (Suspendido temporalmente)	0	0	0	0
Administración Educativa (Suspendido temporalmente)	0	0	2	0
<b>Universidad del Bajío, A.C.</b>				
Administración	34	9	15	10
Administración de la Construcción	18	18	0	24
Administración en Instituciones de Salud	69	0	54	0
<b>Universidad Autónoma de Guerrero</b>				
Administración	24	56	0	0
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente</b>				
Administración	17	40	2	1
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Guadalajara</b>				
Administración	160	186	30	32
<b>Universidad Autónoma de Guadalajara</b>				
Administración de Servicios Hospitalarios de Enfermería	24	5	36	24
Administración y Economía	68	62	49	0
Administración Internacional	0	31	0	0
<b>Universidad de Guadalajara</b>				
Administración	85	104	35	30
<b>Universidad del Valle de Atemajac. Plantel Guadalajara</b>				
Administración	31	34	15	9
Desarrollo Organizacional y Humano	24	16	4	5
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Toluca</b>				
Administración	94	97	17	14
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Estado de México</b>				
Administración	268	238	32	68
Ciencias de la Administración	6	0	8	0
<b>Universidad de Anáhuac</b>				
Alta Dirección	0	28	0	0
<b>Universidad Autónoma del Estado de México</b>				
Administración Pública (suspendido temporalmente)	0	0	0	0
Administración	27	11	14	14
<b>Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación "José María Morelos"</b>				
Administración Educativa (Suprimido)	0	0	0	0
<b>Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo</b>				
Administración de Empresas	84	71	32	0
<b>Universidad del Valle de Atemajac. Plantel Zamora</b>				

Administración	221	41	0	0
<b>Universidad Vasco de Quiroga</b>				
Administración	0	23	0	0
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Morelos</b>				
Administración	41	57	5	3
<b>Universidad Autónoma del Estado de Morelos</b>				
Administración	182	253	65	45
<b>Centro de Estudios Universitarios de Monterrey</b>				
Administración	391	140	6	1
<b>Escuela de Ciencias de la Educación</b>				
Administración Educativa	80	92	9	9
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Monterrey</b>				
Administración	707	900	181	193
Administración de Sistemas de Información	201	289	0	20
Ciencias de la Administración	14	8	24	21
<b>Universidad Autónoma de Nuevo León</b>				
Administración de la Construcción	120	75	0	21
Administración	168	307	28	40
Administración Pública	17	18	0	0
Administración de Empresas	81	85	0	0
Ciencias de la Administración	87	137	18	0
<b>Universidad Regiomontana</b>				
Administración (suprimido)	0	0	15	0
Administración en Estudios Fiscales	14	10	0	3
Administración en Finanzas	36	45	0	5
Administración en Mercadotecnia	33	25	0	5
Administración en Negocios Internacionales	10	15	0	1
Administración en Recursos Humanos	39	31	0	6
<b>Universidad de Monterrey</b>				
Administración	62	68	0	2
Administración del Comercio Internacional	43	41	0	4
Administración de la Calidad Integral	58	27	0	12
<b>Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca</b>				
Administración	57	77	24	26
<b>Instituto de Estudios Universitarios, A.C.</b>				
Administración	19	13	0	10
<b>Benemérita Universidad Autónoma de Puebla</b>				
Administración en Organizaciones	99	65	24	27
<b>Universidad Cuahtémoc. Plantel Puebla (Institución de nuevo ingreso sus programas no registraron inscripción)</b>				
Administración	0	0	0	0
Administración (Finanzas)	0	0	0	0
Administración Pública	0	0	0	0
<b>Universidad Iberoamericana. Plantel Golfo-Centro</b>				
Administración de Empresa Industrial (programa nuevo)	0	35	0	0
<b>Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla</b>				
Administración	48	93	30	18
<b>Universidad de las Américas Puebla</b>				
Administración de Empresas	51	45	14	4
<b>Universidad del Valle de Puebla, A.C.</b>				
Administración	20	5	0	12
<b>Universidad La Salle Benavente</b>				
Administración Educativa	26	24	0	2

<b>Universidad de la Sierra, A.C.</b>				
Administración en Finanzas	23	15	0	17
<b>Instituto Técnico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Querétaro</b>				
Administración	99	77	0	0
<b>Universidad Autónoma de Querétaro</b>				
Administración Pública	14	4	0	11
Administración	203	149	87	34
<b>Universidad Autónoma de San Luis Potosí</b>				
Administración	112	96	14	18
<b>Universidad Autónoma de Sinaloa. Plantel Culiacán</b>				
Administración (sin inscripción de alumnos) (programa suprimido)	0	0	0	0
<b>Universidad Autónoma de Sinaloa. Plantel Los Mochis</b>				
Administración	30	0	0	0
Administración y Ciencias Económicas	0	13	0	0
<b>Universidad de Occidente. Plantel Los Mochis</b>				
Administración Agroindustrial (sin inscripción)	0	0	0	0
Administración y Finanzas	0	0	5	0
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Sonora Norte</b>				
Administración	37	41	13	0
<b>Instituto Tecnológico de Sonora. Plantel Ciudad Obregón</b>				
Administración	105	79	9	11
Administración de Recursos Hidráulicos	14	16	5	4
<b>Instituto Tecnológico de Sonora. Plantel Guaymas</b>				
Administración	12	6	0	0
<b>Instituto Tecnológico de Sonora. Plantel Navojoa</b>				
Administración	14	8	0	0
<b>Universidad de Sonora. Plantel Hermosillo</b>				
Administración	395	431	17	0
<b>Universidad de Sonora. Plantel Caborca</b>				
Administración	29	50	1	0
<b>Universidad de Sonora. Cananea</b>				
Administración	0	28	0	0
<b>Universidad de Sonora. Plantel Guaymas</b>				
Administración	0	5	0	0
<b>Universidad de Sonora. Plantel Navojoa</b>				
Administración	62	51	1	0
<b>Universidad de Sonora. Plantel Nogales</b>				
Administración	13	16	0	0
<b>Universidad de Sonora. Plantel Santa Ana</b>				
Administración	0	20	0	0
<b>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Plantel Villahermosa</b>				
Administración	83	78	6	0
<b>Universidad Autónoma de Tamaulipas. Plantel Ciudad Victoria</b>				
Administración	13	22	9	9
Administración Pública	25	0	32	14
Administración de Empresas Agropecuarias	3	6	6	3
<b>Universidad Autónoma de Tamaulipas. Plantel Tampico</b>				
Administración (programa suprimido)	0	0	23	0
Negocios Internacionales (programa suprimido)	0	0	12	0
Ciencias: Administración de los Servicios de Salud (programa de reciente registro)	0	26	0	0

Administración: Enfoques Estratégicos (programa nuevo)	0	39	0	0
<b>Universidad Valle del Bravo. Unidad de Matamoros (Institución de nuevo registro)</b>				
Administración	0	19	0	0
<b>Universidad Valle del Bravo. Unidad Reynosa</b>				
Administración en Relaciones Industriales	0	19	0	7
<b>Universidad Autónoma de Tlaxcala</b>				
Administración de Organizaciones	14	0	0	14
Administración Educativa	30	24	15	0
<b>Universidad "Cristóbal Colón". Plantel Veracruz</b>				
Administración	30	27	0	3
<b>Universidad Veracruzana</b>				
Administración	46	2	11	15
<b>Universidad Villa Rica</b>				
Administración	11	21	0	7
<b>Universidad Autónoma de Yucatán</b>				
Administración	62	69	36	20
<b>Universidad Autónoma de Zacatecas</b>				
Administración	77	76	10	12

Fuentes: Cuadro elaborado por los autores, con base en información del Anuario Estadístico 1993, Postgrado de la ANUIES, y el Anuario Estadístico 1994, Postgrado de la ANUIES.

### ANEXO 3

#### PROGRAMAS DE DOCTORADO EN ADMINISTRACION POR INSTITUCION

INSTITUCIÓN	ALUMNOS INSCRITOS		EGRESADOS	
	1993	1994	1992	1993
<b>Universidad Autónoma de Chihuahua</b>				
Administración	9	0	0	0
<b>Instituto Politécnico Nacional</b>				
Ciencias Administrativas	23	27	5	1
<b>Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Campus Ciudad de México</b>				
Administración	35	32	0	20
<b>Universidad Nacional Autónoma de México</b>				
Administración Pública	9	15	1	0
Administración (Organizaciones)	18	30	5	2
<b>Instituto Técnico y de Estudios Superiores de Monterrey (Monterrey)</b>				
Administración	9	9	0	0

Fuentes: Cuadro elaborado por los autores, con base en información del Anuario Estadístico 1993, Postgrado de la ANUIES, y el Anuario Estadístico 1994, Postgrado de la ANUIES.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ANUIES (1996). "Contribución de las IES al desarrollo científico y tecnológico", *Confluencia*, año 4, núm. 41, julio de 1996.

ANUIES (1993). *Anuario estadístico 1993*. México, Anuies. Arizmendi, Roberto y Mungaray, Alejandro. (1994). "Relación entre la educación y el desarrollo económico de México". *Comercio Exterior*, vol. 44, núm. 3, México, marzo 1994.

Barrón Toledo, Jesús (1981). "Características del postgrado en México", *El desarrollo del postgrado en la educación superior*. SEP-ANUIES, 1981.

Beristain Iturbe, Javier (1994). "Educación y capacitación para el desarrollo". *Comercio Exterior*, vol. 44, núm. 3, México, marzo 1994.

Bernal Tavares, Luis (1995). "Estado del arte de la integración universitaria latinoamericana" *Universidades*, año XLV, nueva Época, N 10, julio-diciembre.

Domínguez, Ernesto (1981). "El postgrado y la docencia", *El desarrollo del postgrado en la educación superior*. SEP-ANUIES, México.

Gidi Villareal, Emilio. (1995). "Previendo el futuro de la educación superior". *Revista de la educación superior*, Anuies 96, octubre-diciembre 1995.

Harbison, Frederick H.(1973). *Human resources as the wealth of nations*, Nueva York: Oxford University Press.

Harrison, B. y Kelley, M.R. (1991). "The new industrial culture. Journey toward collaboration", *The American Prospect*, invierno de 1991.

Kay, A.C. (1991). "Computers, networks and education", Scientific American, vol. 256, núm. 3, septiembre de 1991.

Lomnitz, Cinna (1996). "La parlante casa de estudio". Nexos 222, junio 1996.

Padilla López, Raúl. (1996). "Educación y cultura en México: retos y compromisos". Los compromisos con la nación. Plaza & Janés, México, 1996.

Ruiz Durán, C.(1992). Welfare in late capitalism. The case of the Pacific Rim economies in the late twentieth century. Documento presentado en la Conference on Models of Economic Integration, Kuala Lumpur, junio, 1992.

Schultz, Theodore W. (1972). "Investment in human capital", American Economic Review, Vol. 51, 1961.

SEP-ANUIES (1991-1992). Datos básicos de la educación superior, 1991-1992, Universidades públicas, México, SEP-ANUIES.

SEP-CONACYT (1994). Indicadores de actividades científicas y tecnológicas, 1994.

Servín Massieu, Manuel. (1981). "Normas y lineamientos de postgrado". El desarrollo del postgrado en la educación superior. SEP-ANUIES, 1981.

Thurow, Lester C. (1978). Inversión en capital humano. México, Ed. Trillas.

Tyre, M. J. (1991)."Managing innovation on the factory floor", Technology Review, vol. 47, núm. 7, octubre de 1991.



Welsh, A.N. (1993). "Distance learning packages for management and organization development: a concept for tomorrows needs." *Organization Development Journal*, Vol. 11, number 1, Spring 1993.

Welsh, A.N. (1987). "When managers could manage better." *Hong Kong Business*, October, 1987.

Zepeda Garrido, José Alfredo. (1995). "Competitividad internacional: reto del ingeniero civil". *Revista de la educación superior, ANUIES 94*, abril-junio de 1995.