

## **UNIVERSIDADES CORPORATIVAS Y UNIVERSIDADES EMPRESARIALES NUEVOS PROVEEDORES DE LA EDUCACIÓN TERCIARIA**

**Jeannette Cabán Morales, MA. Ed.**

### Sumario

Actualmente, la educación terciaria o superior está experimentando múltiples transformaciones sobre asuntos académicos y de financiamiento. Muchas universidades han tenido que adoptar el nuevo modelo de financiamiento “Modelo Corporativo”, para poder enfrentarse a la problemática del déficit fiscal que confrontan y poder adaptarse a las demandas del mercado. Este modelo emergente de financiamiento permite una diversificación del financiamiento de la educación terciaria, lo que conduce al surgimiento de nuevos proveedores de servicios educativos del sector privado. Estos nuevos proveedores ofrecen una formación académica en el nivel postsecundario relacionada con la fuerza laboral existente, como es el caso de las universidades corporativas y las universidades empresariales (entrepreneurial universities). La universidad tradicional, para poder subsistir, tendrá que desarrollar una conducta orientada al cambio, diseñar programas académicos dirigidos a satisfacer las necesidades de la sociedad y del mercado laboral y, adoptar prácticas de autogestión.

### Summary

Presently, tertiary or higher education has had multiple transformations to cope with the existing academic and financing matters. Many academic institutions have had to adopt new financing models, such as the Corporative Model, to deal with their fiscal deficit problems and confront market demands. The financing models they are using provide them with a new financial strategy focus promoting financial diversification and creating new private education service providers. The

academic efforts of the new service providers are directed to the formation of professionals at post secondary level using their skills and resources as a labor force and to satisfy the existing market needs. The emerging corporate and entrepreneurial universities are an example of this practice. In contrast to this new approach, are the traditional universities, that in order to survive, have to develop a conduct directed toward change, design new academic programs to satisfy the needs of today's society and workforce, and also adopt self administrative practices.

## Introducción

En este artículo utilizaremos el término escuelas públicas autónomas al referirnos a las escuelas charter. Durante varios años el funcionamiento y el desempeño de las escuelas públicas de Puerto Rico ha sido criticado por la prensa, los padres, los estudiantes y por los mismos empleados públicos. Los periódicos y los noticieros del país no se cansan de publicar malas noticias sobre la educación pública en el país. La Federación de Maestros se pasa en constante lucha con el Departamento de Educación y lo que uno propone al otro no le gusta y están siempre en constante desacuerdo. Tan grave es la situación de nuestra educación pública que más de la mitad (776 de 1,523) de nuestras escuelas públicas se encuentran en plan de mejoramiento, o sea que los estudiantes están perdiendo el tiempo en la escuela porque no logran obtener un buen aprovechamiento académico. Cuando estas escuelas entran en el sexto año del plan de mejoramiento y no logran salir del mismo, la primera opción del Departamento de Educación es cerrarlas. A nadie le agradaría que las escuelas públicas del país comenzaran a cerrar, pero lo cierto es que si no funcionan, entonces para qué operan. En este artículo se presenta la opción de las llamadas escuelas públicas autónomas como una alternativa viable para la educación pública puertorriqueña y para que estas escuelas no sean cerradas.

### **Introducción:**

En los últimos años los sistemas de educación de varios países han sufrido reformas y transformaciones significativas, incluyendo el surgimiento de nuevos tipos de instituciones, cambios en las formas de financiamiento, reformas curriculares, nuevos mecanismos de evaluación y acreditación e innovaciones tecnológicas (Salmi, 2007).

Esto provoca que la educación terciaria actualmente se enfrente a tres nuevos retos. El primer reto es la globalización, que se refiere al proceso creciente de la integración del capital, tecnología e información a través de las fronteras nacionales, de tal modo que se crea, cada vez más, un mercado mundial integrado, con las consecuencias directas de que más países se ven obligados a competir en

una economía global (Salmi, 2007). El segundo reto es el creciente conocimiento en el desarrollo económico, el cual se refiere a la necesidad de una nación a adquirir y aplicar conocimiento técnico y socioeconómico, lo cual es acelerado por la globalización. Éste tiene un enfoque en las innovaciones tecnológicas y el uso competitivo del conocimiento. El tercer reto al que se enfrenta la educación terciaria es la revolución informática y de comunicación, la cual ha venido a transformar de forma radical la capacidad para almacenar, transmitir y utilizar la información. Las innovaciones en las telecomunicaciones, tal como el desarrollo de tecnología de alta capacidad de transmisión de información, junto con la reducción de costos, ha facilitado el acceso a la información y a la comunicación entre personas, instituciones y países, más allá de las distancias físicas.

Todo esto ha provocado cambios radicales en las necesidades de entrenamiento. Las economías dirigidas por el conocimiento, le requieren a los trabajadores mayores y distintas habilidades. Esto resulta en un cambio en las necesidades y en la capacitación, lo que conlleva a una creciente importancia de la educación continua, por la necesidad de actualización constante en conocimiento y habilidades. Dadas a las tendencias a la austeridad fiscal y la necesidad de diversificar los ingresos, las universidades tradicionales, también tendrán que enfrentarse a otros retos, que son las nuevas formas de capacitar y financiar la educación. Actualmente muchas universidades están estableciendo sólidas asociaciones con empresas, lo que facilita la transferencia de tecnología, el dualismo de la capacitación, diversificación del aprendizaje, entre otros.

En el crecimiento económico actual existe un vínculo muy estrecho entre el incremento en la base de conocimiento, la productividad y la competitividad. Carnoy (1994) citado en Rodríguez (2007), plantea que hay que reconocer la importancia de la educación superior en los modelos nacionales de crecimiento y desarrollo, y sobre el valor del conocimiento y la información como factores de productividad y competitividad, lo que ha dado lugar a una mayor demanda de formación superior. De acuerdo a Carnoy (1994) citado en Rodríguez (2007), esto ha llevado a la educación terciaria a experimentar múltiples transformaciones sobre asuntos académicos y organizacionales, entre los cuales se podrían indicar: la expansión de la matrícula en todos los niveles y modalidades del sistema; la diversificación de las instituciones, funciones y fuentes de financiamiento; la presencia creciente de inversión privada en la oferta de educación superior y los procesos de privatización y mercantilización de los servicios educativos (modelos empresariales y corporativos); establecimiento de alianzas; la descentralización de la educación; la contratación de proveedores privados para realizar tareas complementarias a las funciones académicas (outsourcing); la planificación estratégica; el aprendizaje a distancia, entre otros.

**Modelo Corporativo: Modelo emergente para financiar la educación terciaria o superior**

En la mayoría de los países del mundo, las universidades públicas tradicionalmente son financiadas por el gobierno. Éste es el típico modelo de financiamiento burocrático, que ve a las universidades como instituciones que desempeñan una función pública. Las universidades privadas, por su parte, son financiadas por recursos provenientes de los pagos de los alumnos y ayudas federales. Hoy día existe una tendencia cada vez mayor, de que la universidad obtenga rentas generales por la venta de servicios de diversos tipos del sector privado. Según Schwartzman (1993), la alternativa a los sistemas de poder y financiamiento burocrático son los sistemas de poder y financiamiento corporativo, académico o “colegiado”, que se refiere al modelo de financiamiento corporativo el que actualmente están adoptando muchos centros de educación superior.

Schwartzman (1993), plantea que el supuesto del modelo de financiamiento corporativo, es que las instituciones universitarias son poseedoras de conocimiento y un estilo de trabajo inexistente fuera de ellas, las cuales no pueden ser tuteladas por autoridades externas. Por lo tanto, para que estas corporaciones puedan obtener la legitimidad, reconocimiento y el apoyo financiero de la sociedad, deberán mantenerse en sintonía con el interés general. Dentro del modelo de financiamiento corporativo, las universidades tienden a convertirse en instituciones descentralizadas, federaciones corporativas o “colegiaturas” académicas. Este modelo permite una diversificación del financiamiento de la educación superior, no sólo para afrontar la problemática del déficit fiscal que confrontan hoy día las universidades, sino también para poder satisfacer las demandas de las fuerzas del mercado.

El déficit fiscal y las exigencias del mercado llevan a varias empresas y corporaciones a buscar nuevas formas de financiamiento, como lo es el modelo emergente de financiamiento corporativo. Esto provoca que surjan nuevos proveedores de servicios educativos del sector privado, los cuales ofrecen una formación académica relacionada con la oferta laboral existente, como es el caso de las universidades corporativas y universidades empresariales. Según (Rodríguez, 2007), estos nuevos proveedores son un sector de empresas y corporaciones distinto del sector privado tradicional (universidad tradicional), que se han hecho presente en la oferta educativa superior y que se describen como el sector de universidades y centros de enseñanza superior de carácter empresarial “for profit”. De otra forma, estos nuevos proveedores de la educación superior o terciaria se caracterizan por ser empresas con fines de lucro, las cuales operan con el objetivo de obtener ganancias para los dueños de las empresas.

En los Estados Unidos, el sector de proveedores de educación superior con fines de lucro ha alcanzado niveles altos de desarrollo. Son varios los factores que desencadenaron esta nueva oferta académica. Primeramente el cambio de enfoque de la política de subsidio a la educación superior en los Estados Unidos, cuya transición está marcada por la aprobación de sucesivas enmiendas al Acta de Educación Superior, a través de las cuales las instituciones de educación superior

se vuelven dependientes de apoyo económico gubernamental (fondos Pell), y asimismo, se concede la opción de becas a estudiantes matriculados en instituciones de este tipo. Los otros factores que llevan al surgimiento de la nueva oferta académica, son los cambios en la base de conocimiento y las nuevas tecnologías de la información, discutidas anteriormente.

El nuevo modelo de financiamiento permite que surjan nuevas instituciones académicas que ofrecen lo que las universidades tradicionales no han podido ofrecer. Éstas atienden las necesidades de los trabajadores profesionales integrados al mercado. Debido a que el sector de la oferta está muy diversificado, surgen nuevas universidades para adaptar la academia a las necesidades de la sociedad del conocimiento, tales como: universidades corporativas, universidades empresariales y empresas de educación continua.

### **Universidades corporativas**

Los cambios cualitativos en el proceso productivo a escala mundial, lleva a desarrollar un nuevo modelo de educación y por ende un nuevo trabajador, “el trabajador del conocimiento”. La universidad corporativa es como una sombrilla estratégica para el desarrollo de empleados educados, consumidores y proveedores que tiene la finalidad de apoyar las estrategias organizacionales de las empresas (Meister, 1998). De acuerdo a Rodríguez (2007), el propósito de estas instituciones no está centrado en el otorgamiento de títulos o grados universitarios, y en general las mismas carecen de acreditación académica. Indica que su finalidad se concentra en ofrecer programas específicos para empleos específicos dentro de la firma o corporación, y en socializar los valores y conocimientos más apropiados para el desenvolvimiento personal dentro de la organización. Éstas han venido a sustituir a los antiguos departamentos de capacitación y entrenamiento especializado de empleados en firmas y corporaciones.

Las universidades corporativas se desarrollan en las últimas dos décadas del Siglo XX, en los países industrializados, especialmente en los Estados Unidos. Su desarrollo fue provocado por la rápida automatización de los procesos productivos y la necesidad de capacitar y recapacitar a los trabajadores de manera continua, enfocándose en habilidades específicas y necesarias para una organización. Otro factor significativo en el desarrollo de la universidad corporativa, fue la incapacidad de la universidad tradicional para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y para flexibilizar su operación y satisfacer las demandas concretas del sector industrial y de servicios (García, 2005).

Éstas universidades serán otra forma de competencia que tendrán que tomar en cuenta las universidades tradicionales, especialmente aquellas dedicadas a programas de educación postsecundaria, a la investigación y al área de educación continua (Gardner, 2007). En los Estados Unidos existen actualmente sobre más de 2,000 universidades corporativas y se estima que al final de década sean 3,700.

El objetivo de estas universidades consiste en la búsqueda de la integración de sus estrategias de formación y desarrollo con las estrategias de negocio, desarrollando y potenciando el capital intelectual para lograr los objetivos corporativos.

Una evidencia fehaciente de la efectividad de las universidades corporativas es el caso de la Universidad de *Motorola*, la cual ha sido reconocida, mediante evaluaciones de competitividad, como una de las más exitosa. La universidad funciona con un presupuesto anual de 120 millones de dólares, esta cifra representa el cuatro por ciento anual de la nómina anual de la empresa, y administra noventa y nueve centros de aprendizaje y formación en veintiún países (Meister, (1998)). Las universidades corporativas pueden funcionar a través de su propia red de *campus* (recintos) físicos como es el caso de *Motorola*, *Toyota* y *Disney*; también pueden funcionar a través de universidades virtuales como las de *IBM* y *Dow Chemical*, o pueden funcionar mediante una alianza con instituciones de educación terciaria existentes como las siguientes: *Bell Atlantic*, *United HealthCare* y *United Technologies*. Dentro de listade las principales universidades corporativas están empresas del sector productivo (General Electric, General Motors, Land Rover, Shell); empresas del sector de bienes de consumo (Coca Cola, Marlboro, McDonalds); del sector comercial (Wal-Mart, Eddi Bauer, Best Buy, Home Depot, Target Stores); del sector financiero (American Express); del sector de entretenimiento (Disney y Universal), y del sector de las telecomunicaciones e informática (Apple, AT&T, IBM, Microsoft, Dell, Xerox, Motorola, Sun, Oracle). Además de las empresas mencionadas que están operando como universidades corporativas, está la *e-Army-University*, que fue desarrolladora para el ejército norteamericano. La *General Motor*, tiene la universidad corporativa más grande del mundo, la cual tiene 53 acres en las afueras de New York. En Europa el número de universidades corporativas es menor, actualmente existen alrededor de cien, pero existe una tendencia de crecimiento. En América Latina, por su parte, varias empresas también han establecido universidades corporativas. Muchas de estas universidades corporativas cuentan con acreditación oficial y están autorizadas para otorgar títulos formales.

De acuerdo a Gardner (2007), los expertos predicen que en el 2010 habrá en el mundo más universidades corporativas que universidades tradicionales, y que un porcentaje cada vez mayor de ellas atenderá a compañías más pequeñas que a corporaciones grandes. Según los analistas, el futuro de las universidades corporativas transitará a través de dos escenarios. El primer escenario es la difusión del modelo desde las grandes corporaciones multinacionales hacia empresas de menor escala, lo que ha estado sucediendo actualmente, en donde las empresas medianas son las que tienen mayor participación. El segundo escenario es que se anticipa la apertura de universidades corporativas hacia el mercado abierto, lo que significa trasladar las fórmulas de capacitación y certificación de éstas universidades hacia la demanda de educación superior. Según Meister (1998), los inversionistas ven el mercado de la educación como una nueva frontera

que apenas empieza a ser colonizada por la eficiencia de la tecnología y los cambios en la base del conocimiento.

El financiamiento de la educación en las universidades corporativas es totalmente sufragado por la empresa. En términos de costo-efectividad, resulta rentable para la empresa, debido a que a los recursos humanos se les provee una formación específica dirigida a satisfacer las necesidades de la misma. Además, estas empresas están conscientes de la importancia de la educación continua, por lo que tienen que estar a la vanguardia del conocimiento para ser competitivas en un mundo globalizado.

### **Universidades empresariales**

La complejidad del mundo empresarial y los retos contemporáneos en el desarrollo de la productividad que plantea el entorno competitivo del mundo actual, han generado cambios en el entorno laboral que han venido impactando simultáneamente el sistema educativo, en cuanto a la oferta de una alternativa pedagógica que facilite la formación de competencias ajustadas a estas nuevas realidades (Ropke, 1998).

Debido a las transformaciones de los mercados globales, las empresas deben formar continuamente a sus empleados, con el propósito de mejorar sus estrategias de productividad. Éstas cada vez más, basan sus fortalezas no sólo en su desarrollo tecnológico, sino en la calidad y competitividad del recurso humano. Esto conduce a que las universidades y empresas manifiesten convergencias y divergencias en la educación permanente, lo que resulta en el surgimiento de las universidades empresariales (entrepreneurial universities).

Según Clark (1998), una universidad empresarial no es una universidad corporativa, se trata de universidades académicas que han adoptado un modo de organización y funcionamiento correspondiente a organizaciones del mundo empresarial. El planteamiento de éste se fundamenta en un estudio que realizó en cinco universidades, las que adoptaron paradigmas empresariales de organización y funcionamiento, las mismas son; Warwick en Inglaterra, Twente en Holanda, Strathclyde en Escocia, Tecnológica de Chalmers en Suecia y Joensuu en Finlandia. Clark (1998), investigó por dos años los cambios que hicieron estas universidades durante un período de quince años. Ropke, (1998), por su parte, indica que la universidad empresarial puede significar tres cosas: la universidad en sí misma se convierte en empresarial, los miembros de la universidad (profesores, estudiantes y empleados) se transforman en empresarios y por último, la interacción de la universidad con su ambiente, en el que el acoplamiento estructural entre la universidad y la región, se realiza siguiendo patrones empresariales. Cada una afecta a la otra, para alcanzar la segunda es necesario alcanzar la primera y para alcanzar la tercera es imperativo alcanzar la segunda.

Las tres situaciones crean las condiciones necesarias para convertir a una universidad en empresarial.

El sistema de universidades empresariales en América Latina se compone por instituciones de educación superior o terciaria, que desarrollan programas de nivel universitario, profesional, tecnológico, técnico superior u otros niveles y denominaciones equivalentes, de acuerdo al país, en la modalidad de formación dual (Modelo pedagógico del Sistema de la Berufshochschule en Alemania). Las universidades y las empresas establecen un vínculo, que en forma coordinada estructuran un currículo adecuado para la formación de los estudiantes. Entre la universidad y la empresa se establece un proyecto pedagógico que ofrece a los estudiantes de la región una formación acorde con las necesidades del sector empresarial, para de este modo cerrar la brecha entre lo que se enseña en las universidades y lo que busca una empresa. Este sistema hace posible la sinergia entre los dos lugares de aprendizaje (salón y la empresa) para facilitar la integración del conocimiento y el desarrollo de las competencias profesionales básicas. (Ropke, 1998).

La formación de los estudiantes es integral, la que se realiza a través de dos lugares: el salón y la empresa; lo que implica un compromiso de parte de las empresas en el proceso de formación de los jóvenes de su región y de su país, para obtener los perfiles más adecuados para las crecientes necesidades de talento humano del sector productivo. Este nuevo concepto de formación profesional, según los expertos, asegura mayor rapidez y alta calidad en la formación de personas profesionales capacitadas en los procesos empresariales que hacen sostenibles la competitividad profesional.

Las universidades empresariales regularmente se establecen en las zonas industriales de los diferentes países. Actualmente, en los Estados Unidos varias universidades participan de este modelo. En este País, la oferta de instituciones de educación superior empresariales con opción a título o grado, se encuentra concentrada en algunas instituciones que ofrecen servicios nacionales e internacionales, tales como: Universidad de Phoenix, Institutos DeVry, Inc., ITT Educational Services y la Universidad Strayer, Inc., entre otras.

El financiamiento de la educación en las universidades empresariales es sufragado tanto por la universidad, como por la empresa. Varias corporaciones apoyan económicamente a las universidades, muchas invierten hasta el 50% de los gastos (not related partnership). La participación para la empresa en este proyecto resulta en una inversión rentable, en términos de costo-efectividad. Desde el periodo de formación del estudiante, la empresa lo vincula como su colaborador, el cual realiza su práctica dentro de la empresa. Al estudiante finalizar su formación universitaria, la empresa lo emplea, ya que el mismo tiene una formación ajustada a las necesidades de la misma (competencias). Esto permite una mayor aportación



a la competitividad de la empresa, lo que conduce a un retorno de la inversión (return-on-investment).

En la tabla que se muestra a continuación, Rush (2002), contrasta el nuevo modelo empresarial con los rasgos típicos de las universidades privadas a partir de diversas categorías:

Categorías	Modelo Privado Tradicional “non profit”	Modelo Empresarial “for profit”
Base impositiva	Exención de impuestos o subsidio público	Pago de impuestos (hasta el 40% de los ingresos brutos)
Provisión de fondos	Donantes	Inversionistas
Capitalización	Fondos patrimoniales	Inversión privada de capital
Metáfora de actuación	Stakeholders (asociados)	Stockholders (accionistas)
Formas de gobierno	Similares a las universidades públicas	Similares a las empresas
Orientación de la demanda	Prestigio	Ganancia
Orientación Académica	Cultivo de conocimiento	Aplicación de aprendizaje

**Fuente: Rush (2001)**

Un análisis de la comparación que hace Rush (2001) entre el modelo privado tradicional (universidad tradicional) y el modelo empresarial (universidad empresarial), refleja lo siguiente: respecto a la base impositiva (impuestos), el modelo privado tradicional no tiene que pagar impuestos al gobierno o se le otorga un subsidio público; el modelo empresarial, por su parte, tiene que pagar un 40% de los ingresos brutos. El modelo privado tradicional allega fondos a través de donativos; el modelo empresarial, por su parte, allega fondos por medio de los inversionistas. El capital del modelo privado tradicional está basado en fondos patrimoniales, que son los activos permanentes que tiene la universidad, como el dinero, los valores y las propiedades, los cuales se invierten para generar ingresos, es su razón económica; en el modelo empresarial, el capital se basa en la inversión privada. La metáfora de la actuación, que se refiere al mercado al cual se orienta cada modelo, en el modelo privado tradicional, se orienta hacia los asociados (estudiantes); en el modelo empresarial, se orienta hacia los inversionistas (mercado). La forma de gobierno en el modelo privado tradicional es similar al de las universidades públicas (presidente/a, junta de síndicos, rector/a, decanos/as, entre otros); en el modelo empresarial, la forma de gobierno es similar al de las empresas (presidente, vicepresidente, gerentes, directores, entre otros). El enfoque de mercadeo (demanda) del modelo privado tradicional, está orientado hacia el prestigio; en el modelo empresarial, por su parte, la demanda está orientada hacia

la ganancia. El enfoque de la educación, en el modelo privado tradicional, es el cultivo del conocimiento; en el modelo empresarial, por su parte, es el aprendizaje.

El análisis comparativo demuestra claramente que los enfoques, intereses y perspectivas de cada modelo son totalmente diferentes, sin embargo, cada uno está enfocado en sus respectivas misión y visión.

### **La universidad tradicional ante los nuevos modelos de financiamiento y los nuevos proveedores de la educación terciaria**

En la educación superior tradicional, últimamente ha habido un cambio progresivo respecto a su misión. Actualmente existe una tendencia hacia una visión más amplia de la pertinencia de los conocimientos producidos. Por las nuevas tendencias sociales, el concepto del conocimiento de la educación terciaria debe adaptarse a las necesidades de las sociedades, las comunidades y el mercado laboral. Esto ha provocado el surgimiento de nuevos modelos de financiamiento y nuevos proveedores, para atender las necesidades de los trabajadores profesionales integrados al mercado laboral.

Estos nuevos proveedores tienen intereses y enfoques diferentes como es el caso de las universidades corporativas y universidades empresariales. En las universidades corporativas la educación está enfocada en el mercado y su principal beneficiario son las empresas. En éstas la educación está dirigida por las empresas, las cuales adaptan la educación a las necesidades cambiantes del mercado de las organizaciones. Las universidades empresariales, por su parte, son universidades académicas que se han tenido que adaptar a las nuevas tendencias que se perfilan en la universidad tradicional, por lo que han tenido que integrarse en el nuevo movimiento de la sociedad del conocimiento, en la cual según Bruner (1999), muchos profesionales están volcados en distintos tipos de labores de manejo de información y del conocimiento, la cual no se obtiene directamente de la universidad clásica. La educación de las universidades empresariales, mayormente, está enfocada en la investigación.

Las universidades empresariales establecen acuerdos de cooperación con las empresas, con el propósito de que éstas sufraguen parte del financiamiento de la educación. Los recursos financieros de las universidades empresariales, sean públicas o privadas, no provienen exclusivamente de las fuentes tradicionales como: gobierno, ayudas federales, préstamos, pagos de los alumnos, entre otros. Por el contrario, los recursos pueden provenir de otras fuentes privadas y públicas que tengan intereses particulares en la obtención de los resultados de los procesos de producción de conocimiento. Este acuerdo cooperativo resulta beneficioso tanto para la empresa como para la universidad, sea pública o privada. Las empresas, por su parte, se benefician en términos de costo efectividad, debido a que el dinero que estas invierten lo reciben nuevamente mediante al acceso a un recurso humano que posea una formación de acuerdo a las necesidades de las

empresas, lo que les permite desarrollar estándares de calidad y aumentar su competitividad en el mercado global. Otro beneficio para las empresas, es el acceso a los datos obtenidos en las investigaciones que las universidades realizan, lo cual le ayuda a reenfocar la visión de la empresa. Las universidades también obtienen grandes beneficios de los vínculos que establecen con las empresas. Las universidades públicas, por su

parte, no tienen que depender totalmente de la asignación de fondos del Estado (modelo de financiamiento burocrático), y por otro lado, el financiamiento de las universidades privadas no será exclusivo de los recursos provenientes de los pagos de los alumnos y ayudas federales (modelo de financiamiento de mercado). Estos vínculos con las empresas, le permiten a las universidades allegar fondos externos, es decir mediante el proceso de autogestión las universidades no se limitan a los fondos o recursos que tradicionalmente utilizan para financiar la educación. Las universidades corporativas y empresariales surgen del Modelo de Financiamiento Corporativo. Éste es un modelo emergente de financiamiento de la educación terciaria, el cual está resultando en un gran reto para la universidad tradicional. Lo común o más indicado es que las empresas recurran a las universidades para el adiestramiento de su personal y para sus necesidades de investigación, sin embargo, actualmente muchas empresas están asumiendo responsabilidad de la educación de sus empleados.

Para contrarrestar esta tendencia, es necesario que la universidad tradicional se convierta en un centro de educación permanente, abierto a todas las edades, la cual debe flexibilizar sus requisitos de ingresos, le dé importancia a la experiencia laboral y se ajuste a las necesidades de la sociedad y al mercado laboral. No obstante, los principios fundamentales de la universidad tradicional no deben ser obviados o sacrificados, como lo son: su autonomía, libertad de cátedra y de investigación, su función crítica y uno de los principios más importantes, “su concepto del conocimiento como bien público”, el cual no debe ser tratado como una mera mercancía.

De acuerdo a Clark (2000), para que la universidad tradicional pueda desarrollar un carácter orientado al cambio y a las necesidades de la sociedad y al mercado laboral, requiere que ésta tenga mayores recursos financieros y en particular fondos discrecionales. Éste indica que es fundamental expandir la base financiera de las universidades, por lo que es necesario reconocer la dificultad que tiene la universidad tradicional en cuanto a las aportaciones estatales y locales, por lo tanto hay que buscar fuentes alternas de financiamiento, tales como: donativos, convenios, establecer relaciones con los gobiernos locales y ampliar las relaciones con la industria privada. El buscar fondos financieros adicionales facilita el proceso enseñanza aprendizaje de las universidades, debido a que el dinero proveniente de diferentes fuentes, aumenta la movilidad del sistema educativo, sin que se tenga que esperar por los procesos lentos (burocráticos) que usualmente

existen con el financiamiento de la educación, especialmente en las universidades públicas.

El tener una base diversificada de fondos le brinda a la universidad tradicional pública cierta autonomía administrativa, ya que aumenta la capacidad de ésta para tomar decisiones. Al incrementar su flujo de ingresos aumentarán también los recursos y contará con un posible fondo financiero a manera de ahorro. Esto le permitirá mayor flexibilidad en cuanto a la utilización del dinero, el cual deberá ser destinado a acciones que redunden en beneficio de la universidad.

Aunque se reconoce la necesidad de que el Estado continúe financiando la educación superior pública, sin embargo, es necesario que las universidades tanto públicas como privadas, adopten prácticas de autogestión con una perspectiva de futuro, es decir que busquen fuentes alternas de financiamiento y utilicen los recursos internos en forma óptima. El objetivo de estas prácticas de autogestión debería responder a la misión de la universidad, garantizar una enseñanza y formación de alta calidad y responder a las necesidades de la sociedad y por consiguiente al mercado laboral. De esta forma la universidad tradicional podrá enfrentar de manera efectiva a los nuevos modelos de financiamiento y los nuevos proveedores de la educación terciaria.

## REFERENCIAS

Anderson, M. (2001). The Complex Relations Between the Academy and Industry: Views from the Literature. *The Journal of Higher Education*. 72 (2), 1-13.

Breneman, D.W, Pusser, B., Turner, S. (1998). Remedial education: costs and consequence (Washington, D.C. Thomas B. Fordham Foundation). Recuperado el 16 de marzo de 2007 en: <http://www.edexcellence.net/library/remed.html>.

Bruce, J. (1998). The Financing and Management of Higher Education: A Status Report on Worldwide Reforms. Recuperado el 13 de marzo de 2007 en: <http://firgoa.usc.es/drupal/node/6363>

Brunner, J. J. (1998), La Universidad Latinoamericana Frente al Próximo Milenio. Recuperado el 12 de marzo de 2007 en: [http://mt.educarchile.cl/archives/la\\_bunner.pdf](http://mt.educarchile.cl/archives/la_bunner.pdf).

Casanova, P. (2007). La Nueva Universidad. Recuperado el 12 de marzo de 2007 en: <http://www.ceiich.unam.ms/education/casanova.htm>

- Clark, Burton R. (1998). The Entrepreneurial University: Demand and Response. *Tertiary Education and Management*. 4(1), 14.
- Fresina, A. (1997). The three prototypes of corporate university. (Corporate University Review). Recuperado el 13 de marzo de 2007 en: [http://www.ekw/hrd.com/pdf/3\\_Prototypes.pdf](http://www.ekw/hrd.com/pdf/3_Prototypes.pdf)
- García Guadilla, C. (2005). Complejidades de la globalización e internacionalización de la educación superior. *Cuadernos del Cendes*. 58 (22), 1-22.
- Gardner, J. (2007). Contribución de la educación terciaria al desarrollo social y económico Recuperado el 15 de marzo de 2007 en: <http://www.aspuco.org/15-viicongreso/15-eje1/2%20ContriEduTercDesarrolloSocialEconom.pdf>
- Meister, J. C. (1998). Corporate Universities: lessons in building a worldclass work force. Nueva York: McGraw Hill.
- Rodríguez, R. La educación superior en el mercado: configuraciones emergentes y nuevos proveedores. Recuperado el 13 de marzo de 2007 en: <http://168.96.200.17/libros/mollis/gomez.pdf>
- Ropke, J. (1998). The Entrepreneurial University: Innovation, academic knowledge creation and regional development in a globalized economy. Recuperado el 12 de marzo de 2007 en: <http://www.uni-marburg.de/mfe/netz/aufsatz/roepke2.htm>.
- Ruch, R. S. (2001). Higher Ed. Inc. The rise of the for-profit university. (John Hopkins University Press). Recuperado el 16 de marzo de 2007 en: <http://www.press.jhu.edu/press/books/titles/f03/f03ruhi.htm#authbio>.
- Salmi, J. (2007). EDUCACIÓN SUPERIOR: Enfrentando los Retos del Siglo XXI. Recuperado el 16 de marzo de 2007 en: <http://www1.worldbank.org/education/tertiary/lima.html>
- Schwartzman, S. (2007). Estado y Mercado en el Financiamiento de la Educación Superior. Recuperado el 18 de marzo de 2007 en: <http://www.schwartzman.orgbr/simon/arregui.htm>.
- Walter, Pierre. (2001). The Restructuring of Academia. *Adult Education Quarterly*. 52 (1), 1-7.