

DIFERENCIAS ORGANIZACIONALES Y DE CAPITAL HUMANO
ENTRE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL
S.XXI

Prof. Dr. José María Guijarro y Jorge

Fundación ESTEMA (Escuela de Negocios)
Centro Adscrito a la Universidad Miguel Hernández
Subdirector del Instituto Tecnológico de Óptica, Color e Imagen A.I.D.O
Parque Tecnológico de Paterna (Valencia)
C/ Nicolás Copérnico 7-13- Apdo. Correos 139
46980 Paterna (Valencia)
Telf. 961318051

Prof. Armando Dominguis Forquet

Fundación ESTEMA (Escuela de Negocios)
Centro Adscrito a la Universidad Miguel Hernández
C/ General Elio 8 y 10, 46010 (Valencia)
Telf. 961318500

Resumen

El auge de las Universidades Privadas es cada vez más notable en toda Europa y en España.

Los objetivos que pretendemos analizar en este artículo son:

1. Presentar los motivos que han llevado a dicho crecimiento de las Universidades Privadas en detrimento de las Universidades Públicas, basándonos en datos históricos.
2. Analizar los motivos que originaron dicho cambio.
3. Evaluar la influencia del entorno empresarial en este cambio puesto que el mercado ha influido notablemente en la creación el desarrollo de las Universidades Privadas: factores que han influido
4. Diferencias actuales entre las Universidades Privadas y Públicas tanto en su estructura Organizacional como de Capital Humano.
5. Análisis estadístico del gasto en I+D desde el punto de vista de la Enseñanza Pública, Administraciones, Empresas y Entidades sin ánimo de lucro, analizado por regiones españolas observando que las regiones cuyo gasto en I+D ha sido ejecutado mas por el sector privado que por el público son aquellas que mayor índice de productividad obtuvieron entre el 2004 y 2005. Este hecho significa que las empresas de dichas regiones con mayor índice de productividad han sido las más prósperas.
6. Análisis del personal dedicado a I+D, comparando como ejemplo dos comunidades españolas, observando que existe una relación entre aquellas regiones que han aumentado el personal investigador del sector privado y el índice de productividad de dicha región independientemente del gasto recibido en I+D.
7. Propuesta de un modelo organizacional para las Universidades Públicas, en las que los centros adscritos jugarían un papel importantísimo.

Palabras clave:

Universidad Pública, Universidad Privada, Innovación, cambios estructuras organizativas, enseñanzas superiores, mercado, empresas, gasto en I+D, capital humano personal investigador, centros adscritos, conocimiento, información, formación, innovación, parques científicos y tecnológicos.

Abstract

Private University is highly increasing across Europe and Spain. This article aims to:

1. Present the reasons that have been motivating such a growth in front of the decreasing of public education chronologically
2. Analyze the tendencies which evolved into that transformation
3. Evaluate the enterprise environment as a driver of this track change and market tendencies which have contributed to private education promotion. Key factors involved
4. Current differences between private and public universities respecting their organisational structure and human capital management
5. Statistical analysis on the R&D expenditure of the public education, the administration, enterprises and non profit making entities. The study of Spanish regions has indicated that the highest R&D expenditure regions belongs to those ones in which the private sector has been more involved and achieved major productivity on 2004 and 2005, which also means, that those enterprises were the most successful ones
6. Analysis of Human Resources in R&D by the comparative of two Spanish communities. The data shows a relation between the growing of the human R&D resources in the private sector and the main productivity of the region independently to the R&D expenditure
7. Proposal of an organisational methodology for public universities, which brings a very relevant role to the assistance centres

Kew words:

Public university, private university, innovation, organisational structure changes, secondary education, market, enterprises, R&D expenditure, Human capital, research personnel, assistance centres, knowledge, information, training, scientific and technologic parks

DIFERENCIAS ORGANIZACIONALES Y DE CAPITAL HUMANO ENTRE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL S.XXI

Ya hacia mayo del 2006¹ la Comisión Europea, en un intento por mejorar la eficacia y eficiencia de las universidades europeas, tomó una resolución en cuanto al mejor modo de conseguir dicho objetivo.

La conclusión a la que se llegó es que si se quería llegar a conseguir universidades capaces de situarse en la vanguardia mundial de las economías, estas tenían que tener en cuenta que el denominado “conocimiento” era de vital importancia.

Se observó que, desgraciadamente, gran parte del enorme potencial de conocimiento, investigación e innovación gestada en las universidades europeas – sobre todo en las universidades públicas- era desaprovechada debido –entre otras causas- a la rigidez y los obstáculos presentes en su propio sistema organizacional.

La liberación por tanto de esta importante reserva de conocimientos, talento y energía desaprovechada exigía cambios inmediatos, profundos y coordinados que iban desde el modo en que se han regulado y se gestionan los sistemas, hasta la manera en que se rigen las universidades.

En palabras del Comisario Europeo de Ciencia e Investigación, Janez Potočnik², *“las universidades son centrales generadoras de conocimiento, y, al igual que otros sectores de la sociedad y la economía, tendrán que adaptarse a las exigencias de una economía global basada en el conocimiento...”* y por lo tanto de las personas que lo hacen posible.

Esta reflexión de la realidad que se avecinaba obligaba a que, cada institución, debía encontrar el equilibrio adecuado entre educación, investigación e innovación en función del papel que estuviera llamada a desempeñar en su región o país. Ello entrañaba que, necesariamente, cada universidad pública debía analizar su potencial innovador y de conocimientos y la aplicación de planteamientos organizativos apropiados para su subsistencia.

El objetivo de la Comisión era por tanto crear un marco en el que las universidades públicas salieran reforzadas como actores de la sociedad y de la economía del conocimiento, ofreciendo al mercado lo que realmente necesitaba en cada momento en lo referente al conocimiento, la innovación, el desarrollo y –como no- la investigación aplicada.

El objetivo fundamental en definitiva debía ser por un lado lograr la excelencia en las funciones universitarias de la enseñanza acorde a las exigencias del mercado laboral del momento y por otro que la investigación y resultados obtenidos por la universidad pública fueran útiles, realmente innovadoras y –sobre todo- aprovechables por la sociedad y por el mercado. Esto –lógicamente- debía de hacerse con la mayor celeridad posible para obtener la confianza del mundo empresarial al que pretendía acercarse.

¹ Comisión Europea (9 de Mayo de 2006)

² Janez Potočnik, < La Comisión europea señala la necesidad de modernizar las Universidades Europeas > (10 de Mayo de 2006)

Desafortunadamente algunas universidades públicas no supieron -o quizá no pudieron- interpretar los indicadores predictivos de los cambios que se aproximaban ante el nuevo milenio, o -sencillamente ante una “ilusión de invulnerabilidad”- no consideraron que el propio mercado buscara crear sus propias fuentes de conocimiento humano y tecnológico ante el elevado coste que ello representaba. Sin embargo la realidad que se fue plasmando y que ha llegado a nuestros días ha sido muy distinta.

Cierto es que las Universidades en general, y en particular las de ámbito privado, se enfrentan a necesidades cada vez más crecientes de autofinanciación. Incluso algunos investigadores ya afirmaban que las Universidades parecían perder posiciones como centro de gestión del conocimiento e innovación que realmente demandaba y que -constantemente- sigue demandando el mercado.³

Aunque muchos han sido –y siguen siendo- los factores que influyen en este hecho, a nuestro modo de ver, hay que añadir otra causa principal que el mundo empresarial no puede permitirse el lujo de no tener en cuenta: nos referimos al dinamismo, turbulencia y constante incertidumbre que existe en el entorno empresarial. Ya hace tiempo que las empresas se están dando cuenta que sus activos físicos y financieros no tienen la capacidad suficiente para generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, ante un entorno que exige a las empresas plantearse un cambio estructural importante: dejar de seguir unas estrategias de “**adaptabilidad**” a los cambios del entorno y utilizar estrategias de “**anticipación**” a los cambios que se realizan en el mismo. De hecho ya fue profetizado que en el futuro –es decir el hoy-, *“la economía ya no se regiría bajo parámetros de acumulación de materia, sino más bien, por acumulación de saber”* (Marta Burguet Arfelis 2003)⁴.

Así es: el mercado empresarial siempre ha necesitado evolucionar hacia una mayor primacía de la información y de las tecnologías por el impacto que estas producen en sus organizaciones y en su competitividad en el mercado.

Ante estos hechos mencionados anteriormente y ante la realidad de que las universidades públicas no han logrado hasta la fecha definir un óptimo modelo organizacional para la excelencia de la gestión de la innovación que se adapte a las necesidades de los sectores productivos, el mundo empresarial - ávido de innovación y de constante crecimiento para mantener su primacía- e incluso viendo que se abría a sus pies un nuevo mercado sin explotar decidió prescindir poco a poco de algunos servicios que le ofrecía la universidad pública y decidió crear no solo sus propios centros de I+D sino también sus propios centros de formación y creación de conocimiento que se adaptara a sus exigencias: nos referimos a las Universidades Privadas, la mayoría avaladas con capital empresarial. Y a los hechos históricos nos remitimos.

Ya incluso antes de los años noventa, ante una creciente necesidad de información y formación de los profesionales y empresarios, y ante la escasa respuesta de la Universidad, surgieron y se expandieron las denominadas universidades corporativas. Uno de los avances más impresionantes que ocurre en el mundo del saber, es la creación y expansión de las universidades corporativas. El McDonald’s College o el Kentucky Friend Chicken College eran tomados a broma por la comunidad académica, pero cuando en 1994 apareció la General Motors University,

³ La gestión del Conocimiento científico-técnico en la Universidad: un caso y un proyecto. Arturo Rodríguez / Andrés Araujo. Universidad del País Vasco. Cuadernos de Gestión Volumen 1, nº 1 (2001)

⁴ Boletín Informativo “Investigación virtual y Gestión del Conocimiento”. Comunidad Académica del grupo educativo UCN. Consultado el 27 de Mayo del 2003.

se comenzó a tomar en cuenta un hecho que obedecía a exigencias de las tendencias tecnológicas del momento.⁵

En efecto: la General Motors reexaminó su infraestructura de aprendizaje y observó que las instituciones externas ya no podían seguir produciendo saber a la velocidad de las necesidades de la empresa moderna y por ello decidió crear su propio espacio académico, dejando atrás las prácticas de enviar a sus estudiantes a instituciones externas o solicitar innovación fuera del ámbito de la empresa... incluso en Alemania surgieron una serie de universidades corporativas como en la Daimler Chrysler, en la Deutsche Lufthansa o en la Bertelsmann”. Y añade: “... en años anteriores los ejecutivos iban a alguna institución a hacer cursos avanzados, ahora son los miembros de la academia los que van a las empresas a seguir sus adelantos y participar en sus prácticas de producción del saber...”⁶

Esto fue debido a que el mercado empresarial y la Universidad Pública en un momento dado, siguieron caminos distintos por lo que la demanda de la empresa empezó a ser distinta de la oferta de las universidades tradicionales, obligando al tejido empresarial (ante su necesidad de subsistir como hemos comentado anteriormente) a crear sus propios centros de saber.

Esta situación en el tiempo ha creado un problema añadido y es que la Universidad ha dejado de tener la exclusividad en lo que al conocimiento e Innovación se refiere, -perdiendo la oportunidad vanguardista que se le ofrecía- pasando a ser un agente más a la hora de investigar, desarrollar y difundir dicho conocimiento e Innovación, y por lo tanto compitiendo en el mercado de la investigación e innovación con empresas creadoras de I+D, Centros Tecnológicos y Universidades Privadas.

Como afirma el artículo “Universidad, Ciudad y Gestión del Conocimiento”⁷, durante la Edad Media, nace en Europa la Universidad clásica con el monopolio del conocimiento. El prestigio que representaba para una ciudad ser la sede del principal centro de conocimiento de la época, impulsó el desarrollo local de estas poblaciones en donde la universidad, fue el principal motor de desarrollo económico, urbanístico, cultural y social de la época.

Sin embargo hoy en día la Universidad tiene que desempeñar un rol estratégico acorde con el territorio y el tejido empresarial del momento: aparecen los parques científicos y tecnológicos, zonas industriales generadoras de riqueza y conocimiento, en donde se instala la investigación y la tecnología punta, por lo que, *la universidad - esta institución que durante siglos ha albergado el conocimiento-, pierde su monopolio y se ve forzada, nos guste o no, a adoptar medidas estratégicas que le permitan desempeñar un papel clave en la creación y difusión del conocimiento.*⁸

Ante este hecho la Universidad Privada –justamente por el riesgo económico que asume – ha creado su propia estructura organizativa más flexible en donde los criterios de abstracción del conocimiento y la investigación básica han pasado a un segundo plano (aunque sin descuidarlos), y han apostado por una formalización de criterios objetivos, métodos y procedimientos en su afán de ofrecer una formación de

⁵ Conferencia de la IV Reunión Nacional de curriculum en la Educación Superior en Cumaná .Profesor Emérito Orlando Alborno (Universidad Central de Venezuela): La Gerencia del Conocimiento y la Competitividad Académica en la Educación Superior curriculum en la Educación Superior en Cumaná

⁶ Pie de página n. 3

⁷ Boletín de Educación Superior n° 6 de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y por la Cátedra UNESCO de Gestión de la Educación Superior

⁸ Universidad, Ciudad y Gestión del Conocimiento. Boletín de Educación Superior. N. 6 (2001)

élite - que no elitista- adecuada a sus necesidades, así como una investigación aplicada y adaptada constantemente a las necesidades empresariales, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para la creación de la Universidad privada del nuevo milenio.

Esto es una realidad y a los hechos nos remitimos: El grupo Laureate International Universities⁹ (creado por varias empresas, pero mayoritariamente de capital americano) observó la existencia de una gran demanda de centros privados de educación superior –universidades y escuelas de posgrado- debido entre otras causas- a la falta de medios de la enseñanza pública, especialmente en Latinoamérica y a que dichas universidades públicas no respondían a las exigencias formativas e investigadoras que demandaba el mercado.

Laureate posee en la actualidad una red de 25 Universidades Privadas en 15 países, así como escuelas de posgrado y campus online.

De las Universidades privadas en su haber podemos destacar: La Universidad de las Américas, la Universidad Andrés Bello en Chile y el Instituto Profesional AIEP, la Universidade Anhembi Morumbi en Brasil, La Universidad del Valle en México, la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y la Universidad Privada del Norte (UPN) en Perú, Les Roches Jin Jiang, el International Hotel Management School en China, Universidad Interamericana de Costa Rica, el Cyprus College en Cyprus, La Universidad de las Américas en Ecuador, Le Institut Français de Gestión, L'École Supérieure du Comerce Extérieur y L'École Centrale D'Electronique en Francia, la Universidad Tecnológica Centroamericana en Honduras, La Laureate Online Education B.V en Holanda, la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT y la Universidad Interamericana de Panamá en Panamá, La Glion Institute of Higher Education y Les Roches Hotel Management School en Suiza, la Istanbul Bilgi University en Turquía y –lógicamente la Walden University en Estados Unidos.

En España Laureate también se ha posicionado creando la Universidad Europea de Madrid (UEM)¹⁰, Les Roches Marbella y el Institute for Executive Development (IEDE).

En la actualidad abrirá en breve¹¹ **la Universidad Europea de Madrid con Sede en Valencia** en colaboración con la Fundación Estema (Escuela de Negocios)

Se estima que el número de alumnos que dispone el grupo ronda los 240.000¹² y al parecer va en aumento. De hecho para el próximo curso académico 2008-09, Laureate –a través de la UEM- va a incorporar una nueva sede universitaria en Valencia, en participación con la Fundación Estema (Escuela de Negocios).

Está claro que una Universidad Privada es más cara –en lo referente a la matriculación- que una Universidad Pública y sin embargo los datos demuestran un claro crecimiento en la demanda de matriculaciones en dichas Universidades por lo que la pregunta a realizar es: ¿Por qué a pesar de ese coste mayor en la matriculación el futuro alumnado prefiere la Universidad Privada y no la Pública? .Dicho de otro modo: ¿Qué ventajas aportan dichas Universidades Privadas frente a las Públicas que atraigan el interés no solo de los futuros alumnos sino también de las empresas?

⁹ <http://www.laureate.net/locations.php>

¹⁰ <http://www.uem.es/es/oferta-academica>

¹¹ Curso Académico 2008-2009

¹² <http://www.laureate.net>

La lógica nos dice que la respuesta está en que al ser una Universidad Privada (cuyo mantenimiento es costeado por ella misma), el alumno es considerado como no solo como alumno sino como un “cliente” que espera unos resultados satisfactorios por lo que esto exige –para subsistir- ofrecer una enseñanza de calidad y unos medios acordes con las expectativas de dichos clientes.

En segundo lugar –y quizá como estrategia más innovadora- es que mientras que en gran parte de la Universidades Públicas la aplicación de la nueva Ley de Bolonia¹³ aún no está claramente definida, en dichas Universidades del grupo Laureate ya están en marcha –desde hace dos años- los nuevos planes de estudios¹⁴.

Esto supone que, cuando el resto de universidades decidan aplicar los nuevos planes de estudios europeos encontrándose con los problemas tradicionales de adaptación, cambios y “reconocimientos” -lo que en el plan antiguo se conocía como convalidación-; en estas Universidades Privadas las nuevas carreras denominadas de “Grado” -que sustituirán a las actuales carreras de Diplomaturas y Licenciaturas-, ya estarán a pleno rendimiento y por consiguiente con una ventaja en lo que podríamos denominar “curva de aprendizaje y adaptación”.

En relación al mundo empresarial, también existe -según nuestro criterio por los datos aportados- otra ventaja añadida frente a las Universidades Públicas: no olvidemos que los fundadores del grupo Laureate –el cual hemos puesto como ejemplo actual-, son empresarios que están en constante contacto con el mundo empresarial, con sus cambios y necesidades formativas y de innovación tecnológica. Esto hace que las propias Universidades del grupo conozcan de primera mano las necesidades –presentes y futuras- de los mercados por lo que pueden adaptar su formación a dichas necesidades. *La diferencia por tanto está en que no es “ofrecer lo que tenemos” sino “ofrecer lo que desean”.*

Dicha ventaja no solo es positiva para el empresario que contrate al futuro profesional que en la actualidad esté estudiando en dicha Universidad Privada (puesto que tiene la garantía de que este nuevo profesional recién “graduado”, ha sido formado en lo que realmente su empresa necesita); si no que también es una ventaja para el alumno que estudia en dicha Universidad Privada puesto que – y el tiempo lo dirá- el mercado laboral elegirá solamente a aquellos nuevos profesionales que ofrezcan los que los empresarios desean. Simple y llanamente: es una cuestión de hacer coincidir la Oferta Universitaria y la Demanda laboral de los empresarios.

Por lo demás – y en relación a la investigación e innovación que necesitan los empresarios -: ¿no sería lógico que el empresario - satisfecho con el capital humano que recibió en su momento-, dirigiera su mirada de demanda –esta vez innovadora e investigadora- hacia el mismo lugar de donde obtuvo los resultados de antaño, es decir: hacia la Universidad Privada ?. Creemos que así es. Como afirma Martínez Ochoa: *“el capital intelectual como intangible esencial en la gestión y evolución de la empresa ha sido siempre un elemento decisivo, pero su participación como activo sólo se ha reconocido indirectamente hasta tiempos muy recientes en los que ha adquirido una categoría singular”¹⁵.*

Además un factor añadido es que un antiguo “alumno-cliente” –hoy día ya profesional- satisfecho con la formación que recibió, cuando requiera de servicios

¹³ Declaración de Bolonia (19 de Junio de 1999)

¹⁴ BOE nº 260. Ministerio de Educación y Ciencia. Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre por el que se establece la Ordenación de las enseñanzas universitarias superiores.

¹⁵ Martínez Ochoa, (2002).

externos para innovaciones en su empresa: ¿no se dirigirá a las fuentes de donde bebió la sabiduría que le llevó a donde actualmente está desempeñando su actividad?. También creemos que si.

Y estas creencias están basadas en datos. Si analizáramos los resultados del índice de productividad de las regiones españolas y los relacionáramos con quien realizó la ejecución del gasto (si el sector privado o público), podríamos analizar cuales de aquellas comunidades son las que más han mejorado su productividad y porqué.

En resumen el objetivo de hacer este paréntesis y analizar los resultados por regiones nos pueden ayudar a conocer cual es la mentalidad empresarial de las comunidades Españolas y a posteriori, observar la distribución de dicho gasto y su ejecución en Universidades Públicas (Enseñanzas Superiores), Administración Publica, empresas e instituciones sin animo de lucro. Los resultados son interesantes puesto que ya adelantamos que aquellas regiones cuyo gasto ha sido ejecutado por el sector privado son aquellas que mejores datos de productividad han obtenido.

Si realizamos un análisis mediante la comparación de la ejecución del gasto en I+D realizado en el 2004 y los resultados de dicha distribución ejecutora con el Índice de Productividad del 2005, en orden al ranking productivo aportado por cada Comunidad a España; observaríamos los siguientes resultados (Tabla 1):

Tabla 1: Comparativa regional española entre quien realiza la ejecución del gasto y la productividad regional aportada a España (2005)¹⁶

Orden por índice de Productividad	Índice Productividad (2005)	(%) Gasto ejecutado por Sector Privado	Índice Valor < ó >	(%)Gasto ejecutado por Sector Público
País Vasco	122,3	12,6	>	4,0
Navarra	118,3	3,4	>	2,2
Madrid	117,6	28,4	>	26,1
Cataluña	108,6	28,7	>	17,4
Aragón	103,4	2,1	>	1,9
Asturias	101,6	1,0	<	1,6
Castilla y León	100,3	4,7	<	4,8
España (Media)	100,0			
Cantabria	99,9	0,4	<	0,7
Baleares	99,9	0,2	<	1,1
La Rioja	99,9	0,6	>	0,4
Canarias	91,4	0,9	<	3,8
C. Valenciana	89,1	5,2	<	11,8
Andalucía	88,2	6,4	<	14,0
Galicia	85,0	2,8	<	5,6
Murcia (Región de)	84,0	1,1	<	2,1
Castilla-La Mancha	84,0	1,1	<	1,6
Extremadura	81,7	0,4	<	1,0

Fuente INE y CEPREDE (2006)

Como podemos observar en la tabla anterior (tabla 1) aquellas regiones de España, – a excepción de La Rioja- que ocupan los primeros puestos del ranking de productividad; son aquellas regiones en las que ha habido un mayor Gasto ejecutado

¹⁶ Fuente: Instituto Nacional de Estadística de España (INE) y Centro de Predicción Económica de España (CEPREDE). Comparativa Regional entre ejecutores del gasto y el Índice de Productividad Regional aportada a España. (INE 2006) y (CEPREDE 2006)

por el sector privado que por el sector público, es decir: País Vasco, Navarra, Madrid, Cataluña y Aragón (color verde).

Como también podemos comprobar en dicha tabla, esta relación entre el ejecutor del gasto y la productividad se cumple al 98,2% en las regiones (de las 18 Comunidades analizadas, solo una no cumple este criterio, aunque no hay que olvidar que, pueden influir otras variables).

Sin embargo está claro que la excelencia en la productividad de una Comunidad está relacionada con el criterio de quien ejecute el gasto y que dicha excelencia se puede medir y predecir ya que dicho 98,2% constata la influencia de este hecho.

Pero observando detenidamente el esfuerzo en Gastos internos por las instituciones privadas en comparación con las ayudas públicas recibidas, se observa que mientras que por ejemplo en la Comunidad Valenciana el gasto Público en el 2005 fue del 5,9% y el privado del 5,2% - prácticamente el mismo a partes iguales-; en la Comunidad Navarra el apoyo de la administración pública fue del 0,9% frente al loable esfuerzo realizado por las entidades privadas que fue del 3,4% (cuando realmente -y en función del apoyo de la administración que recibió; debería haber hecho un esfuerzo solo del 0,26% si la comparáramos con el esfuerzo de la Comunidad Valenciana y el apoyo investigador que recibió).

Comparando estos resultados del gasto en I+D del 2005 con los del periodo anterior, el incremento del gasto con respecto al año pasado ha sido de 13 millones de euros (un 18,5% más que en el 2004), lo que ha supuesto que en el caso del ejemplo de la Comunidad Valenciana que hemos elegido-, pase a obtener un décimo lugar en inversión total en I+D. No obstante si realizáramos una comparativa entre ambos periodos -no solo en el incremento del Gasto sino también en **como dicho gasto se ha reflejado en personal dedicado a I+D-**, los resultados serian los siguientes:

Tabla 2: Indicadores económicos de la actividad de investigación y desarrollo (comparación entre el 2004 y 2005 entre la Comunidad Valenciana y la Región Foral de Navarra)

	C. Valenciana		Incremento	C. Navarra		Incremento
	(2004)	(2005)		(2004)	(2005)	
Gastos internos (en miles de €)						
Total sectores	731.940	867.666	18,5%	256.947	257.967	5,4%
Empresas e instituciones privadas sin fines de lucro	253.391	326.382	28,8%	166.848	170.165	2,0%
Administración Pública	83.656	114.393	36,7%	12.889	8.607	-33,2%
Enseñanzas Superiores	394.893	426.890	8,1%	77.210	79.195	2,6%
Personal I+D (en EJC): Total Personal						
Total sectores	14.975,7	15.256,3	1,9%	4.040,9	4.492,8	11,2%
Empresas e instituciones privadas sin fines de lucro	5.608,6	5.446,5	-2,9%	2.019,1	2.266,2	12,2%

Administración Pública	1.544,8	1.986,9	28,6%	126,0	187,9	49,1 %
Enseñanzas Superiores	7.822,3	7.822,9	0,0%	1.895,8	2.038,7	7,6%
Personal I+D (en EJC): Investigadores						
Total sectores	9.090,9	9.193,8	1,1%	2.725,6	2.997,1	10,0%
Empresas e instituciones privadas sin fines de lucro	2.289,5	2.214,3	-3,3%	961,6	1.048,8	9,0%
Administración Pública	1.121,7	1.381,4	23,2%	104,3	151,9	45,6%
Enseñanzas Superiores	5.679,7	5.598,1	-1,4%	1659,7	1.796,4	8,2%

Fuente: INE (2006)

Efectivamente a primera vista (Tabla 2), la Comunidad Valenciana en el 2005 ha tenido un incremento del 18,5% en Gastos en I+D con respecto al año anterior y el gasto de las empresas e instituciones privadas también ha realizado un considerable esfuerzo puesto que el incremento con respecto al mismo periodo ha sido del 28,8%.

Pero también observamos que dicho gasto no ha sido utilizado para la contratación de personal investigador del sector privado puesto que también advertimos -tanto en los datos del personal contratado como el número de investigadores para I+D-, que ambos han descendido considerablemente en solo un año (-2,9% y -3,3% respectivamente).

Del mismo modo, y en relación a las enseñanzas superiores; el personal dedicado a I+D en el caso del personal de I+D investigador, ha habido una disminución en el 2005 con respecto al año anterior del -1,4% y el resto del personal dedicado a I+D no ha variado en absoluto con respecto al 2004

Por tanto, si es importante destacar que -en función de los datos aportados-, la Comunidad Valenciana y la Comunidad Foral de Navarra, han seguido distintas políticas en relación al personal investigador contratado y que esta ha influido decisivamente en los resultados de productividad.

Este hecho lo corrobora el que -por el contrario- si observamos la Comunidad Foral de Navarra -repetimos que con un menor incremento del Gasto interno con respecto al año anterior-, ha destinado un mayor gasto en personal en I+D por parte del sector Privado que incluso la Comunidad Valenciana. En concreto un 12,2% en un solo año frente a la disminución del -2,9% de gasto que dejó la Comunidad Valenciana en contratación de personal.

Lo mismo ocurre con el número de investigadores en el sector privado: la Comunidad Valenciana perdió un -3,3% de personal investigador en un único periodo mientras que la Comunidad Foral no solo no perdió investigadores; sino que aumentó su plantilla con un extraordinario incremento del 9,0%.

No olvidemos tampoco que,- y siguiendo observando el Tabla anterior- mientras la Comunidad Valenciana recibe un apoyo de la Administración Pública en el 2005 de 114.393 (miles de €) -es decir un incremento del 36,7% con respecto al 2004-; la Comunidad Foral de Navarra ha tenido una disminución de fondos de un -33,2% en un solo año, y sin embargo su aporte al Índice de Productividad ha quedado incuestionable.

En resumen esto significa que:

1. La empresa privada es cada vez más consciente de la importancia de la I+D, para el y para su región; pero no cabe duda que también es más consciente de su independencia de las Universidades Públicas en relación a la investigación, puesto que –como vemos en los resultados- su aportación a la empresa es poca o casi nula.
2. Como observamos las empresas de La Comunidad Foral de Navarra están abriendo los ojos a la importancia de la I+D para su futuro y competitividad, aun con un gasto en I+D mucho menor que su homologa valenciana. Esto implica que aquellas empresas que quieran seguir innovando y no dispongan de los medios adecuados pero si del capital y sobre todo del ansia de innovar, preferirán hacerlo por su cuenta –puesto que los resultados son mejores- o bien ir a las Universidades Privadas que dispongan de medios para ofrecerles lo que realmente necesitan.

Pero ¿esto significa la muerte inexorable de la Universidad Pública?. Aún está a tiempo.

Las Universidades Públicas tienen en su haber un potencial infrautilizado e incluso simplemente no tenido en cuenta: **Los centros docentes adscritos** a ellas que son los que deberían de ser potenciados conjuntamente con las Asociaciones Empresariales.

Algunos de estos centros adscritos, mantienen fuertes vínculos e interacciones empresariales con asociaciones, con Parques Tecnológicos y por lo tanto son fuente de conocimiento y –lo más importante- de información empresarial de primera mano sobre necesidades de conocimiento, e innovación del mercado continuo. Sería por tanto necesario no solo prestar una mayor atención a este potencial (repetimos infrautilizado) sino apoyar –incluso nos atreveríamos a decir como requisito indispensable para ser centro adscrito- la creación de una nueva estructura organizativa de dichos centros que apoyara a la Universidad Pública en este campo.

Los centros adscritos, deberían adaptar su estructura organizativa a lo que Fidel García González ¹⁷denomina “Gerencia de la Información”, ya que dispone de una doble ventaja competitiva incluso para los propios centros:

- Los centros adscritos tienen en su haber la formación de futuros empresarios, que probablemente recogerán el listón de la organización.
- Posibilidad de acercamiento y conocimiento real de las necesidades empresariales en tecnología, información, asesoramiento y desarrollo del conocimiento.

Analizando dichas ventajas nos atreveríamos a decir que para dichos centros adscritos la nueva estructura organizativa debería ser un “híbrido” entre la Gestión de la Información, y la Gestión de la “Formación”, ya que ambas están intrínsecamente relacionadas, de ahí la necesidad de ofrecer a través de estos centros adscritos no solo una continua formación –que ya ofrecen-, sino una captación de información y necesidades del mercado con el que interactúan y en donde estos centros pueden jugar un papel fundamental y único.

¹⁷ Fidel García González Doctor en Ciencias Económicas y coordinador de la Cátedra de Información de la Universidad de Camagüey. “La Universidad del S. XXI”

Pero: ¿Cómo debería ser esta nueva estructura de “*Gestión de la Información y de la Formación*” de dichos centros adscritos?

En relación a la **Información**, el universitólogo Van Ginkel¹⁸ afirma que, haciendo una premonición de lo que será la Universidad en el año 2050, ésta “tendrá como misión responder a las demandas de su entorno, sintetizando, gestionando y dirigiendo el flujo de conocimientos, desarrollando menos su propia investigación en favor de la gestión y difusión de la investigación realizada en centros científicos debidamente dotados”.¹⁹

Si esto es cierto: ¿estos centros adscritos podrían ofrecer alguna ventaja competitiva?. Ciertamente sí.

Como hemos mencionado antes los parques científicos y tecnológicos, zonas industriales generadoras de riqueza y conocimiento, son lugares en donde se instalan las asociaciones empresariales, la investigación y la tecnología punta por lo que, cualquier universidad (pública o privada), debería tener esto en cuenta y adoptar medidas estratégicas que le permitan desempeñar también un papel clave en dichas zonas. **Y es aquí donde los centros adscritos tendrían un papel fundamental**, sobre todo aquellos que estén vinculados (incluso geográficamente), a estas zonas generadoras de riqueza y conocimiento puesto que poseerán una espléndida ventaja competitiva, siendo el nexo de unión entre aquellas empresas y/o asociaciones generadoras de I+D+i de su entorno inmediato, y –sobre todo- con las microempresas necesitadas de innovar pero imposibilitadas por causas económicas, formativas etc. a las cuales y como he dicho antes, pueden ofrecer “Información”, “Formación” e “Innovación” de calidad a través de su Universidad, eso sí, siempre y cuando sepan aprovechar dicha ventaja.

Mientras que en el primer modelo que proponemos es el centro universitario el que se ubica en el parque –a través de sus centros adscritos- u otros que sin estar geográficamente inmersos en los parques si que tienen algún tipo de vínculo con estas y otras empresas; el segundo, establece la creación y evolución de una ciudad de la Innovación, de más elevado coste y a priori independiente (geográficamente hablando) de los parques tecnológicos, y zonas industriales ya existentes, con lo cual se corre el riesgo de que dichos recursos, (repetimos, ya existentes), puedan ser infrautilizados e incluso puede ocurrir una “duplicidad de inversión pública” en vez de realizar una “sinergia investigadora”. Por tanto se debería potenciar ambos campos de acción puesto que no son incompatibles, sino más bien complementarios.

Por todo ello, la estructura organizativa de los centros adscritos, deberían tener una estructura organizacional acorde a la nueva situación, es decir:

En primer lugar y desarrollando la idea de “Gestión de la Información y de la Formación”, los centros docentes adscritos, deberían plantearse una nueva estructura organizativa que, aunque algo distinta a la planteada por Fidel García (docencia, investigación y extensión): nos referimos al **trípode fundamental de Formación, Centro de Información e Interrelación (interfaz entre empresas y Universidad)**, de tal suerte que se nos plantea:

¹⁸ III Congreso Internacional de Formación Docente y V Congreso Nacional de Institutos Superiores Pedagógicos, 2005

¹⁹ “La Universidad del S. XXI como un modelo de Industria de la Información y del Conocimiento. Dr. Fidel García González. Univ. De Camaguey. “El Sector de I+D en la universidad del S. XXI” (pag. 7)

- una verdadera “Formación” no solo de futuros empresarios sino también de escuela de Negocios adaptada a las necesidades y posibilidades de tiempo de los empresarios activos, puesto que –por su relación con ellos- son conocedores de sus necesidades formativas.
- Como centro de “Información” continua y actualizada del conocimiento, de las nuevas tecnologías que nazcan en los parques tecnológicos, núcleos industriales o de las nuevas y futuras necesidades en IT que surjan y que pueden ofrecer a través de su universidad a la que esté adscrita, y sobre todo
- Como “interfaz” de comunicación real, continua y actualizada, entre la(s) empresa(s), asociaciones y su Universidad.

Es obvio que aunque la investigación para estos centros adscritos sería prácticamente imposible (principalmente por el coste en recursos que ocasionaría), este trípode a medio y largo plazo, llevaría a dichos centros a una co-participación investigadora con Asociaciones Industriales inmersos en los parques, y con las Universidades en la que el propio centro adscrito pondría aportar sus propios investigadores al servicio de las empresas asociaciones y/o universidades cuando fueren necesarios, siendo la mejor manera de investigar en lo que realmente necesita el mercado.

Cabe puntualizar que cuando hablamos del primer soporte de este trípode (Formación), para que realmente funcione, los centros adscritos tienen que coordinar **dos vías de acción a potenciar**: Los “**futuros profesionales**” y los “**profesionales en activo**”, ambos lógicamente con distinta metodología formativa, pero interrelacionadas entre sí.

La formación del futuro profesional, debe ir orientada hacia una estrecha vinculación y concienciación de la importancia que va adquiriendo cada vez más la información y el conocimiento. Como afirma Fidel García “...uno de los eslabones perdidos de la cadena transformadora de actitudes respecto a la información y el conocimiento paradójicamente, ha sido la educación Superior y sus curriculas. En el nuevo siglo, cuando hablamos del advenimiento de la era de la información y el conocimiento, nuestros sistemas de Educación Superior han olvidado el tema información y sus reformulaciones curriculares...”²⁰

Este modelo es válido para los centros adscritos, ya que no olvidemos que es justamente en estos centros donde se preparan a los futuros profesionales (la mayoría vinculados ya desde su juventud al mundo empresarial), por lo que esta asignatura se convertiría ya desde sus orígenes en una herramienta práctica y donde el estudiante la vería como asignatura “útil”, al mismo tiempo que le “concienciaría” en la importancia que tiene la información y el conocimiento como recurso estratégico.

La segunda vía educativa, la formación del *Profesional Activo* en relación a la Gestión del conocimiento y el desarrollo de la informática y las comunicaciones, invita a una Estructura Organizativa de una Escuela de Negocios actualizada, de tal manera que la comunicación de todo este conocimiento almacenado, se ha vuelto una condición fundamental en la educación posgrado.

²⁰ Fundación Aprender (2000). Proyecto de Red de Información para el Desarrollo Sostenible. La Universidad del S. XXI Dr. Fidel García González. Univ. de Camaguey

Otro soporte organizativo que deberían estructurar los centros adscritos, se fundamentaría en re-estructurar y potenciar los Núcleos de Información ya existentes. Nos referimos a las Bibliotecas de los centros educativos.

En definitiva las bibliotecas de los centros adscritos, deberían pasar a planos superiores dentro de la estructura organizativa ocupándose de la :

- Captación y procesamiento de la información y su tratamiento, creando una base de datos en continua actualización.
- Análisis de la realidad empresarial y de las necesidades, formativas, de conocimiento y de innovación actuales y futuras
- Redistribución de la información, hacia los distintos departamentos y niveles jerárquicos del centro universitario (especialización) y con los demás agentes participantes: Empresas, asociaciones y Universidad.
- Creación y adaptación de soportes informáticos de consulta e intercambio de conocimiento e innovación.

La diferencia fundamental entre el modelo tradicional de Biblioteca y el nuevo modelo (llamémosle Centro de Información) para el centro adscrito, está sobre todo en que no es el usuario el que se dirige exclusivamente a adquirir la información (modelo documentalista tradicional) sino, que es el propio Centro de Información el que “ofrece” al usuario (personal de administración, investigador, Departamentos, Áreas etc.), toda la información que estime conveniente, siendo el propio usuario el que decida que información puede serle o no útil.

Pero para que sea efectivo es necesaria una adecuada interrelación entre “Información” (a través del Centro de Información) y la “Formación ya que, uno de los pilares fundamentales de la formación sobre todo en posgrado, es y debe ser, el formar a los profesionales para que tengan capacidad de convertir la información (conjunto de datos) en conocimiento, y segundo como ya afirmaba Viedma J.M.,²¹ “...los conocimientos son hoy en día la principal fuente de ventajas competitivas sostenibles”. ... y aún lo siguen siendo.

Además, como afirma Churchman²² *"To conceive of knowledge as a collection of information seems to rob the concept of all of its life... Knowledge resides in the user and not in the collection. It is how the user reacts to a collection of information that matters."*, es decir creer que el conocimiento es información es un error ya que el conocimiento reside en el usuario y no en el conjunto de datos que es lo que crea información, por lo que lo verdaderamente importante es ayudar al profesional activo “usuario” a saber como analizar y estructurar dicha información para que le sea útil. No olvidemos que hoy día, todos hablamos de “organizaciones inteligentes”, del “valor de las personas” en dichas organizaciones y que este es el “principal activo” de la empresa, siendo el propio usuario el verdadero creador de conocimiento.

Pues bien: es en este punto donde el centro adscrito hace que estas frases no sean meros tópicos, ayudando al profesional, -y en definitiva a la Universidad sea cual sea su origen -, una formación de grado adecuada para aprender a manejar la información ofrecida por este Centro de Información y un continuo “Feedback” innovador entre el mundo empresarial, las asociaciones y su Universidad.

²¹ Gestión del conocimiento y del Capital Intelectual – 1998

²² Churchman (1971, p.10)

Tradicionalmente se decía:” ***Mejor que dar pescado en enseñar a pescar***”, hoy día podríamos decir: “***en el mar de la información hay muchos y muy variados tipos de peces... si ya le enseñaste a pescar, enséñale ahora como saber que pez es el adecuado para el...***” es decir Conocimiento, Formación adecuada e Innovación real acorde a lo que demanda el mercado en cada momento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz Orlando “La Gerencia del Conocimiento y la Competitividad Académica en la Educación Superior”.
-
- BOE nº 260. Ministerio de Educación y Ciencia. Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre por el que se establece la Ordenación de las enseñanzas universitarias superiores.
- Boletín de Educación Superior nº 6 de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y por la Cátedra UNESCO de Gestión de la Educación Superior.
- Boletín Informativo “Investigación virtual y Gestión del Conocimiento”. Comunidad Académica del grupo educativo UCN. 27 de Mayo del 2003.
- Centro de Predicción Económica de España (CEPREDE).
- Comisión Europea (Mayo 2006).
- Comparativa Regional entre ejecutores del gasto y el Índice de Productividad Regional aportada a España. (CEPREDE 2006).
- Conferencia de la IV Reunión Nacional de curriculum en la Educación Superior en Cumaná.
- Declaración de Bolonia (19 de Junio de 1999)
- Fundación Aprender (2000). Proyecto de Red de Información para el Desarrollo Sostenible.
- García González, Fidel. “El Sector de I+D en la universidad del S. XXI” (pag. 7).
- García González, Fidel. “La Universidad del S. XXI”.
- Grupo Laureate (2008). <http://www.laureate.net>
- Instituto Nacional de Estadística de España (INE 2006).
- III Congreso Internacional de Formación Docente y V Congreso Nacional de Institutos Superiores Pedagógicos, 2005
- Janez Potočnik, < La Comisión europea señala la necesidad de modernizar las Universidades Europeas > (10 de Mayo de 2006)

- Martínez Ochoa (2002).
- Rodríguez Arturo / Araujo Andrés. “La gestión del Conocimiento científico-técnico en la Universidad: un caso y un proyecto”. Universidad del País Vasco. Cuadernos de Gestión Volumen 1, nº 1 (2001).
- Universidad, Ciudad y Gestión del Conocimiento. Boletín de Educación Superior. N. 6 (2001).
- Universidad Europea de Madrid (UEM), 2008, <http://www.uem.es/es/oferta-academica>