



FORMACIÓN RELACIÓN CON LA EMPRESA

UNIVERSIDAD, ¿UN MODELO DEL PASADO?

Las alternativas a la enseñanza reglada cada vez le 'roban' más estudiantes a los campus

ÁNGELA CASTILLO MADRID
 Hace algunos años, Sandalio Gómez, profesor de Dirección de Personas en la Escuela de Negocios IESE, invitó a un catedrático de universidad a impartir una de sus asignaturas. Después de dos horas de clase, el invitado salió escandalizado. «¿Cómo es posible que los alumnos discutan tanto a un catedrático? ¿Es que aquí no hay ninguna autoridad?». Después de un amplio debate, ambos llegaron a la misma conclusión: «El profesor no está para imponer teorías y conocimientos. Debe actuar como un ente que ayuda a sus alumnos a pensar, a descubrir». «A menudo, esto en la Universidad oficial no ocurre», lamenta el docente.

Hay números que ponen los pelos de punta. En España, 77 de cada 100 empresas no han contratado a ningún recién titulado universitario durante los últimos cinco años, según los datos del último Ránking Universidad-Empresa de la Fundación Everis. Sí, la crisis económica tiene algo que ver con cifras escandalosas, pero no sólo. El sistema educativo presenta otros males que, de no atajarse rápido, corren el riesgo de enquistarse, aunque acabemos saliendo del pozo.

«Existe un vacío enorme entre la Universidad y la empresa. La sensibilidad del mundo de los negocios dista muchísimo de lo que se

enseña a los graduados», asegura Andrés Moreno, responsable de la Universidad Corporativa de Everis, el centro de formación propio de esta consultora multinacional: «Al acceder al mundo laboral, los recién titulados se topan con una realidad desconocida».

Según el mencionado informe, la honestidad y el compromiso ético son las competencias más valoradas por los empleadores. Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio, habilidades interpersonales y comunicación, análisis y resolución de problemas, orientación a resultados, conocimientos técnicos de la profesión y habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, innovación y creatividad son las palabras mágicas de las empresas para diferenciar a dos competidores por un puesto de trabajo.

Dar el salto al mundo empresarial no es fácil. Y menos para una generación que sufre un importante déficit en lo que a estas aptitudes se refiere. ¿La razón? «La educación superior está enfocada a un estudio demasiado memorístico», asegura Moreno, y añade, tajante: «Esto tiene que cambiar». Lo importante, para él, es «generar un espacio en el que la gente con ganas sea capaz de desarrollar sus propias ideas». «Necesitamos iniciativas que nos ayuden a cambiar nuestra visión», explica, y lleva la

teoría a su propio día a día: «Nos resulta muy complicado encontrar a personas aptas para nuestra compañía dentro de la Universidad».

SIN EXPERIENCIA PREVIA

Y aquí, los profesores tienen una parte de responsabilidad. Un grado o una licenciatura, un máster de uno o dos años, un doctorado, un curso de formación o un trabajo de que garantice la suficiencia investigadora son sólo algunos de los requisitos que ha de cumplir alguien que aspira a ser profesor universitario. «Las instituciones oficiales son demasiado teóricas. Es necesario que el propio claustro académico haya tenido algún tipo de experiencia empresarial», señala Moreno. Sin embargo, en el sistema actual los docentes nunca terminan de salir del ámbito universitario.

Si a esto sumamos una metodología basada en clases magistrales en las que se imparten conocimientos puramente técnicos, encontramos que la nueva educación superior está, más bien, fuera de las puertas de la Universidad. Con este panorama, los jóvenes que buscan mejorar sus cualificaciones profesionales porque el título no fue suficiente recurren, cada vez más, a másteres y posgrados organizados por entidades ajenas a la Universidad.

El profesor de Dirección de Personas alerta: «Con el Plan Bo-

lonia [cuatro años de grado más uno de máster] la Universidad desaprovechó una magnífica oportunidad. Deberían invertir este último ciclo en aplicar a la realidad los conocimientos técnicos adquiridos durante el grado. Lo llaman máster y, en términos generales, se diferencia poco del resto de la carrera».

Así, mientras la educación superior reglada se caracteriza por un enfoque muy estructurado, basado en conceptos teóricos, otras entidades como las escuelas de negocios o las universidades corporativas basan su docencia en el método activo. «Establecemos debates generales sobre casos reales. El alumno se mete dentro del problema», explica el profesor de IESE. Lo mismo ocurre en Everis: «Nuestros docentes han trabajado previamente en proyectos ligados a la compañía. Trasladan al aula experiencias únicas y reales. Aportan vivencias, no sólo conocimientos aprendidos de memoria».

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

El mercado laboral avanza a una velocidad de vértigo. Las empresas están en constante evolución. Al mismo paso que nacen nuevos perfiles, otros mueren. «El sistema cambia con una rapidez tremenda. En los años que dura una carrera, un puesto de trabajo puede pasar de tener mucha a escasa demanda.



JAVIER OLIVARES

UNA METODOLOGÍA
TEÓRICA Y BASADA
EN APRENDER
DE MEMORIA
DIFICULTA LA SALIDA
AL MUNDO LABORAL

LA EDUCACIÓN
INFORMAL SE
CONVIERTE EN
UN COMPLEMENTO
INDISPENSABLE
PARA DIFERENCIARSE

MIENTRAS ALGUNOS
ACUSAN AL SISTEMA
DE INMOVILISTA,
OTROS APUNTAN A LA
POCA COLABORACIÓN
DE LAS COMPAÑÍAS

Es muy difícil adaptarse de manera inmediata», explica Nicolás Díaz, Coordinador del Grupo de Empleo y Autoempleo de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).

Según este profesor, la flexibilidad, la toma de consciencia de que los conocimientos que adquiere una persona a lo largo de su vida van cambiando, es la pieza clave para no quedarse atrás.

«La Universidad tiene que ser capaz de formar tanto a los chicos que llegan con 18 años como a quienes quieren actualizarse en su puesto de trabajo o buscan cambiar de empleo», asevera Lucila Finkel, delegada del Rector para la Formación Permanente, Prácticas Externas y Empleabilidad de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

«Somos conscientes de que el expediente académico está perdiendo peso. Desde las compañías se nos transmite la importancia de las competencias transversales. Parten de la base de que, por el mero hecho de haber cursado un grado, las competencias técnicas ya se tienen. Pero éstas ya no son las que realmente aportan algo», reiteran desde la CRUE, aunque matizan: «Nosotros somos responsables de la empleabilidad, esto es, de dotar a nuestros estudiantes de las cualidades necesarias para acceder al mercado. Pero empleabilidad no es lo mismo que empleo. Éste lo ofrecen las empresas y, por desgracia, en España no está a la altura del capital humano».

MÁS ALLÁ DEL EXPEDIENTE

Por eso, además de los másteres oficiales, sujetos a regulación y burocracia, la Universidad moderna apuesta por la formación permanente: títulos propios, diplomas o certificados. «No podemos vivir de espaldas a las empresas. Por eso, estos cursos están más ligados al mundo empresarial», indica la delegada de Empleabilidad de la UCM. En ellos no sólo se imparten conceptos técnicos, también se enseñan, por un lado, «competencias transversales» y, por otro, «una formación más ligada al interés cultural».

Para Finkel, los 15.000 convenios de prácticas con empresas, la formación permanente, las ferias de empleo y las bolsas de trabajo para titulados son los lazos que afianzan la relación entre Universidad y empresa. Desde el sector privado, sin embargo, no lo ven tan fácil.

El profesor del IESE cree que la solución a este vacío empieza, de hecho, por la empresa: «Las compañías han adoptado una postura muy pasiva. Esperan que les llegue el perfil que buscan». Para Gómez, la Universidad acabará por reconducir sus estudios en la línea de lo que necesita el mundo de los negocios cuando sean las compañías quienes recurran a ella y le expliquen qué quieren. «No al contrario».