

FORMACIÓN SUPERIOR NUEVOS TALENTOS

LA UNIVERSIDAD LLEGA TARDE AL FUTURO

Tres de cada cuatro niños trabajarán en profesiones que hoy no existen / Empresas y centros educativos necesitan acercar posturas para dar respuesta a los nuevos

MAR VILLASANTE

El mercado laboral cambia a una velocidad inédita. La tasa de paro juvenil todavía superaba el 40% al cierre de 2016, con más de 600.000 jóvenes en situación de desempleo. Mientras, se suceden sistemáticamente los informes que delatan la dificultad de las empresas para encontrar perfiles cualificados y que alertan de la llegada de profesiones que todavía ni existen, en las que se calcula que trabajarán tres de cada cuatro niños ahora en edad escolar.

Cada año terminan los estudios formales alrededor de 200.000 alumnos. En diez años serán unos dos millones los que se habrán sumado a otros tres que ya necesitan actualizar sus conocimientos y competencias.

Hay un desajuste manifiesto que pone en la encrucijada al rígido sistema universitario español y que invita a reflexionar sobre el modelo académico que deben seguir las instituciones. Desde que un centro planea una nueva titulación hasta que se aprueba, se pone en marcha y salen los primeros graduados de ella, pueden pasar seis años, pero lo que hoy necesitan las empresas puede haber cambiado en cuestión de dos o tres, incluso menos.

La pregunta que entonces surge apunta a si las universidades deben responder de manera específica a estos vaivenes. Y la opinión extendida tiende a considerar que la formación superior debe tener unos principios generales e introducir elementos que permitan la transversalidad y la especialización.

«En España ya hay universidades pioneras, que combinan conocimientos básicos y transversales y que favorecen la movilidad académica de los estudiantes», explica el presidente ejecutivo de Manpower Group y Human Age Institute, Raúl Grijalba. De igual modo, también existen experiencias en otros países donde los estudiantes no trabajan con una única licenciatura, sino con módulos de varias distintas, lo que les permite construir su propio curri-

culum y obtener un reconocimiento oficial.

Y todavía hay más opciones. «En Reino Unido se ha puesto sobre la mesa la idea de aprovechar todo el calendario anual, verano y vacaciones incluidas, para compactar los grados en dos años y tener así una mayor capacidad de reacción a las nuevas demandas del mercado», re-
lata el coordinador de informes de la

universidades las que reciben la acreditación como institución para aligerar su funcionamiento.

Si bien se coincide en que tenemos un sistema universitario poco flexible, también parece claro que «a la universidad no se le puede pedir todo, como aprender el inglés que no se trae de la escuela, competencias que se deben adquirir desde

pequeño y los correspondientes conocimientos técnicos», defiende la directora de Talento de la Fundación Universidad-Empresa (FUE), Carmen Palomino.

Con todo, sugiere que existen fórmulas dentro del máster y el posgrado que dan más versatilidad para el mercado laboral, y que hay que entender que la clave para las profesiones del futuro pasa por aceptar el aprendizaje a lo largo de la vida. Es decir, que la universidad sea capaz de ofrecer una formación permanente y que se convierta en un lugar de entrada y salida continua.

Lo que también parece claro es que las nuevas exigencias imponen la urgencia de

Fundación Conocimiento y Desarrollo, Martí Parellada, quien considera que no tendría sentido hacer grados con temáticas demasiado específicas. Aunque recuerda que, frente al lento proceso de acreditación de títulos, hay quien plantea que sean las

solventar los problemas estructurales de la universidad. De entrada, el actual marco legislativo, en líneas generales, sigue estando inspirado por la LRU de 1983. En otras palabras, funciona con una ley de hace 34 años, cuando países europeos de



901234

referencia han acometido procesos de reforma que afectan a la gobernanza o la función pública y cuando «ahora hay un grupo de universidades que lo necesita como el pan para competir a nivel internacional», alerta el coordinador de la Fundación CyD.

Los problemas de gobernanza, de falta de liderazgo para dirigir los cambios y una función pública que no ayuda a la adaptación y a la anticipación a las nuevas demandas, emergen como algunas de las barreras que limitan la reacción de las universidades. Una respuesta que, cada vez con mayor intensidad, se vincula a la relación con las empresas. Desde el diseño de las titulaciones hasta los contratos de investigación o la creación de cátedras, las firmas han adquirido un creciente protagonismo. Martí Parellada indi-

EN LOS ÚLTIMOS 18 MESES SE HAN AUMENTADO SALARIOS HASTA UN 30% PARA UN MISMO PERFIL

SE TARDAN SEIS AÑOS EN CREAR UNA CARRERA, LA DEMANDA DE LAS EMPRESAS CAMBIA EN DOS

ca que la relación funciona bien donde hay una interlocución precisa, como en Barcelona. «Allí las empresas se han puesto de acuerdo con

las universidades para diseñar ingenierías que incluyen formación dual o becas, pero esto, que debería ser lo más normal, todavía es hoy algo singular», afirma.

¿Por qué no hay una mayor colaboración? Carmen Palomino defiende que universidades y empresas hacen un esfuerzo de acercamiento pero tienen distintas velocidades. Compañías cada vez más globalizadas deben relacionarse con una administración compleja con sus respectivas facultades, departamentos o centros de empleo. Por su parte, Raúl Grijalba reflexiona: «A veces las firmas desconfían de la seguridad de que invertir en la universidad vaya a tener un retorno y la universidad desconfiaba de los propósitos verdaderos de las empresas. Hay una desconfianza instaurada».

Los encuentros entre las universidades y los responsables de recursos humanos, recuerda el presidente de Manpower, revelan la incapacidad de algunas universidades de ir más allá de la educación formal en las competencias demandadas.

La consecuente falta de profesionales cualificados ha desatado una guerra de talento en las empresas y una espiral de inflación salarial en los últimos 18 meses, en los que se han llegado a producir aumentos del 30% para un mismo perfil. «Más que gestionar talento, debemos generarlo», advierte.

Otra cuestión crítica en la educación de los profesionales del futuro puede ser la de los propios profesores. Por un lado, en lo que respecta a la formación docente y, por otro, a la hora de propiciar la entrada en las aulas de expertos procedentes de las empresas. Los programas que la FUE desarrolla con las universidades combinan ambas figuras para ofrecer las dos visiones, una opción que permiten más los títulos propios que los oficiales, donde debe haber un número mínimo de doctores que limita la incorporación de otro tipo de personal, como explica Palomino.

Raúl Grijalba también considera crucial una especialización del profesorado que, sostiene, debe figurar en el ADN de la política educativa. Empresas como IBM prestan su colaboración tanto en la formación docente como en la definición de los módulos educativos o en la oferta de piezas listas para la utilización de las universidades, detalla el director de Relaciones con las Universidades de IBM, José Fernando García. Utilización de *software* sin coste, cursos para docencia o investigación forman parte de las propuestas académicas de la multinacional tecnológica.

