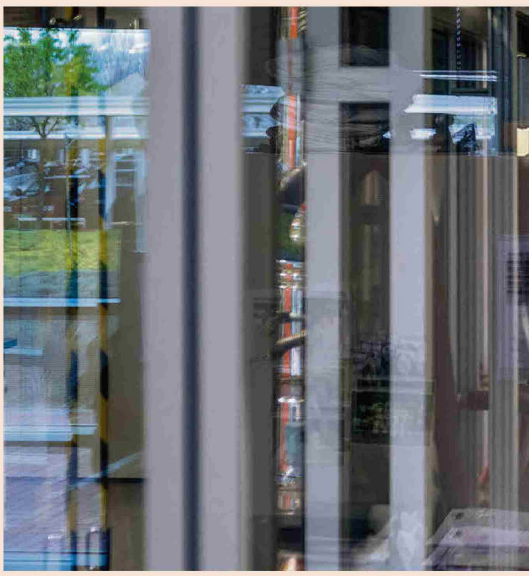
Laboratorio hacia el tejido empresarial - Expansión - 25/05/2016

CORPORATIVO Aunque las sinergias entre la universidad española y las compañías aún son débiles en comparación con otras economías desarrolladas, el cambio producido en los últimos años es patente.

Laboratorio hacia el tejido empresarial



Sandra Sánchez. Madrid

Decía el presidente de la CEOE, Juan Rosell, la semana pasada que el trabajo "fijo y seguro" es ya "un concepto del siglo XIX". La idea de conseguir un empleo nada más graduarse se antoja complicada, y lo es mucho más si se espera que ese puesto de trabajo dure hasta la jubilación.

La tendencia es justo la contraria, la temporalidad en los contratos –sobre todo para menores de 25 años– ha ganado mucho peso en España en los últimos ejercicios.

Del millón y medio de nuevos contratos que se firmaron en nuestro país en abril –último dato disponible– solamente 145.896 fueron de carácter indefinido, mientras que el resto (el 90,5%) fueron temporales, según el INE.

Y junto a la temporalidad, lo que también ha crecido en los últimos años son los contratos en prácticas. Según datos de la plataforma de empleo Infojobs, los puestos de becario representaban en 2008 un 4,9% del global, mientras que, al finalizar 2015, la cifra se había duplicado hasta ocupar un 8,8%.

El aumento exponencial de convenios de prácticas en empresas en los últimos años ha podido responder a una solución coyuntural que abaratase las contrataciones. "Es probable que haya casos en los que se han cubierto puestos fijos de algunas empresas con estudiantes en prácticas", asegura Lucila Finkel, delegada del rector para Formación Permanente, Prácticas Externas y Empleabilidad de la Universidad Complutense.

Sin embargo, aparte de contar con un cierto componente circunstancial, ha servido de estrategia en los últimos años para acercar la formación superior al tejido empresarial. "En los sistemas educativos más avanzados, la vinculación de los estudios con la experiencia profesional es muy grande", asegura Ignacio Sesma, director gerente de la Fundación de la Universidad Carlos III. Este centro público ha pasado de gestionar 3.300 convenios en 2012 a incrementarlos en un 65% hoy.

Durante la crisis, los puestos de becario se han duplicado, según el portal de empleo Infojobs

La universidad aboga por una mayor implicación entre la transformación de la sociedad y los centros

Con la implantación en el año 2010 del Plan Bolonia, llegó a España la incorporación de prácticas externas en el plan de estudios de manera obligatoria, potenciando de esta manera los convenios con las empresas e instituciones. "Para asegurarnos de que no se conviertan en formas de empleo encubierto, desde la universidad ejercemos férreos controles como no aceptar prácticas que no tengan que ver con el plan de estudios o limitando las horas al día, así como su duración", explica Finkel.

En el lado empresarial, una de las compañías españolas más comprometidas con la universidad es Banco Santander. Durante 2015, la entidad concedió 35.134 becas de todo tipo, entre las que destacan los programas de prácticas en pymes, de los que se beneficiaron 22.500 estudiantes. De estos últimos, el 40% ha sido contratado por su empresa. Para esta edición (curso 2015/2016) el programa ha registrado 50.146 solicitudes de estudiantes y 9.538 de pymes interesadas en participar.

Aunque sí son las que han experimentado mayor transformación (a nivel tangible) en los últimos tiempos, no son este tipo de prácticas la única palanca de colaboración.

El vínculo entre la universidad española y la empresa, aunque nada tiene que ver con el que era hace 30 años, cuando nació EXPANSIÓN, continúa siendo la gran asignatura pendiente del sistema educativo a nivel nacional, que aún reclama mayor implicación entre la transformación de la sociedad y los centros universitarios. Tal como explica Sesma, "en la relación que mantiene la docencia con el tejido empresarial debería asegurarse que existe también una adecuación de los contenidos y los cambios que experimenta el mundo en el que vivimos".

José Pingarrón, vicerrector de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento de la Universidad Complutense, también se muestra concienciado sobre la necesidad de colaborar estrechamente con el sector productivo "para que su función sea plena. Y año tras año se están desarrollando estructuras de colaboración que tienen un rendimiento cada vez mejor".

Nuevos instrumentos

La sociedad española está asistiendo a la proliferación de instrumentos de cooperación entre la universidad y el tejido empresarial de manera más acelerada que nunca.

No hay centro formativo que no cuente hoy con servicios de orientación de empleo para asegurar una mejor calidad al ámbito laboral (valorativa y cuantitativamente) y, en definitiva, para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes. Además de las que han incorporado un parque empresarial, como vivero de *start ups* donde se fomenta el emprendimiento.

Otra de las vías clave para mejorar la afinidad entre ambos agentes son las cátedras patrocinadas

Otro de los instrumentos ideados de cara a mejorar la afinidad entre estos dos agentes sociales son las cátedras patrocinadas, importadas de la cultura anglosajona: acuerdos entre instituciones con el objetivo de

Los estudiantes del futuro

Santiago Iñiguez de Onzoño Presidente de IE University y Decano de IE Business School

Se estima que cada año aumentamos en tres meses nuestra longevidad. Quienes hoy rondan la cincuentena, jóvenes veinteañeros cuando se fundó el diario EXPANSIÓN, vivirán más de 100 años de media, eso sin contar con los avances futuros de la medicina y sectores relacionados, que pueden hacer que la progresión sea exponencial. Ante estas estimaciones sobre la extensión de la expectativa de vida, parece muy necesario que los profesionales sénior, mayores de 50 años, reflexionemos sobre cómo planificar la segunda mitad, o quizás los dos tercios restantes de nuestras vidas. Teniendo por delante una existencia potencialmente larga, las universidades tienen un desafío en los próximos años para aprovechar el potencial de la formación continuada.

Como decía la máxima escrita en el templo de Apolo en Delfos, en la etapa sénior es importante haberse conocido a uno mismo, al menos relativamente. Sin embargo, explicaba Peter Drucker, el padre del *Management*, poca gente tiene una idea acertada de cuáles son sus fortalezas y sus debilidades. El ejercicio de la introspección, la búsqueda de *feedback* por parte de colegas o mentores y el consejo de los amigos son de gran ayuda.

Se suele decir que los mayores son reacios al cambio. Por eso conmueve tanto cuando se conoce a una persona sénior con capacidad de escuchar a los más jóvenes, ceder el juicio o estar abierto a nuevos puntos de vista y experiencias, especialmente a la tecnología. Cada vez se dan más programas de mentores inversos, donde los más jóvenes aleccionan a los mayores sobre nuevas tendencias.

Sin duda, la educación y la formación siguen siendo importantes en las etapas profesionales maduras. Varios informes demuestran que el estudio, y en general la asistencia a programas educativos donde se trabaja en equipo y es preciso utilizar la memoria, el análisis y otras facultades mentales relacionadas, contribuye a la generación neuronal. La formación continua es una de las mejores medicinas contra el envejecimiento.

La segunda mitad de la vida profesional puede ser también, en opinión de Drucker, una oportunidad para cambiar de rumbo y empezar una nueva carrera, creando una empresa, asumiendo el rol de emprendedores sociales o trabajando para una institución sin ánimo de lucro. Esta oportunidad es especialmente recomendable para aquellas personas que deben prejubilarse por política de empresa, o por el cambio del equipo directivo si se pertenece a la alta dirección, la salida del CEO, una adquisición o fusión. Algunas escuelas de negocios como IE Business School han creado programas específicos para estos profesionales que, contando con una o dos décadas de vida profesional útil, quieren cambiar de dedicación, crear su empresa, colaborar con organizaciones sin ánimo de lucro o servirse de su experiencia para ser asesores o mentores de jóvenes directivos. Este viernes 27 de mayo celebraremos el Alumni Forum Madrid en el Estadio Santiago Bernabéu, el principal encuentro de antiguos alumnos de nuestra institución, llegados de todo el mundo, con quienes analizaremos cómo desafiar al éxito a nivel profesional, personal y global.

Una de las oportunidades profesionales que surgen en la etapa de madurez profesional es la de servir como director no ejecutivo en consejos de administración de empresas. El trabajo directivo, además, se enriquece con el cultivo de las humanidades, la lectura de los clásicos y de autores modernos, de la historia o de las artes. La hondura y la importancia de la filosofía se llega a entender plenamente, en mi opinión, en la edad madura.

Sin duda, la educación y la formación siguen siendo importantes en las etapas profesionales maduras

Y un consejo, final: si es un ejecutivo sénior, no se tome usted demasiado en serio. El sentido del humor es fundamental a lo largo de nuestra vida, como muestra la evidencia de la psicología cognitiva, pero especialmente en las etapas de madurez.