

DOSSIER

**EMPRESA Y UNIVERSIDAD: PERCEPCIONES DE LOS
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS***

*María Fernanda Arias ***

Introducción

Un estudio del Banco Mundial nos habla sobre el incremento del financiamiento privado de la educación universitaria en los países de la OCDE, con excepción de Francia, y sobre el aliento que tratan de poner los gobiernos para que las universidades sean flexibles a los cambios y demandas del sistema productivo (Banco Mundial, 2002). Sin embargo, a diferencia de lo que sucede en países europeos y en América del Norte donde la relación con la empresa es considerada positiva, en la Argentina existen recelos tanto por parte del medio académico como empresarial para estimular esta relación.

En este estudio nos proponemos poner en evidencia las dificultades para reducir la brecha entre el sistema universitario y el sistema productivo, considerando la posibilidad de acciones integradas con el objetivo de reducir las distancias entre ambos sistemas. Entre ellos y de forma no exhaustiva, pueden enumerarse los regímenes de pasantías de estudiantes universitarios, el reclutamiento de profesionales y la transferencia de investigación universitaria a las empresas.

* Este trabajo es fruto de la investigación “Desarrollo local, empresa y universidad”, financiada por la Beca F. Zorraquín. Debemos aclarar que es una parte preliminar de la misma y que se concentra sólo en algunas categorías de análisis elegidas para desarrollar el tema.

** Doctora en Ciencias Políticas, Universidad Católica Argentina. Investigadora (CONICET/ESEADE). fernanda.h2o@hotmail.com

Nuestra hipótesis es que en la Argentina tanto las universidades como las empresas recelan mutuamente de sus intereses, y consideran que son disímiles. Consecuentes con su procedencia social y económica, algunas empresas se oponen a la gratuidad y al ingreso irrestricto en las universidades¹ considerando que el gasto público en este sentido es muy alto e ineficiente. También critican la preparación de los futuros egresados y su aporte al desarrollo del país. A diferencia de los empresarios norteamericanos o europeos más acostumbrados a trabajar con las universidades y a realizar convenios de consultoría con los diferentes departamentos de las instituciones de altos estudios, los ejecutivos argentinos no le dan demasiado crédito a la formación universitaria. Sostienen la idea de los siglos XIX y XX, de que la universidad continúa siendo una “torre de marfil” que forma al individuo en un mundo irreal de normas y valores que luego en la sociedad no se sostienen y que la investigación en la universidad no tiene fines prácticos sino solamente teóricos.

El estudio analiza la representación social (RS)² de los profesionales de algunas empresas innovadoras ubicadas en el Gran Buenos Aires,³ empresas que desde los años 90 han realizado algún tipo de innovación en su producto, proceso, comercialización, organización interna e investigación y desarrollo. El eje central de la investigación parte del análisis de las representaciones sociales de los profesionales de las empresas seleccionadas acerca de la relación entre empresa y universidad. Dentro de este eje se tienen en cuenta tanto los factores que favorecen, como aquellos que pueden estar obstaculizando esta relación.

Metodología

Se realizaron catorce encuestas a profesionales de empresas innovadoras del Gran Buenos Aires. Estas encuestas eran estructuradas y fueron intencionales. Es decir, no se realizó un muestreo probabilístico sino que se contactaron por teléfono sin mediar ninguna otra metodología de selección. De las encuestas se realizaron una a una empresa de cosméticos, una a una

empresa tabacalera y una a una empresa metalúrgica. Las once restantes tuvieron lugar en empresas o laboratorios químicos.

Más adelante se fueron entrevistando profesionales de empresas con interrogatorios en profundidad. O sea se descartaron las preguntas estructuradas y se fue dejando contestar con tranquilidad y más tiempo a los profesionales. Se realizaron, hasta ahora, ocho entrevistas en profundidad. Los entrevistados fueron contactados a través de conocimientos previos de las personas o en otros casos, llamando a la oficina de Recursos Humanos de la empresa para que nos comunicaran con los candidatos a los que se quería entrevistar.

Elegimos las entrevistas en profundidad para poder aproximarnos mejor a las representaciones sociales de los entrevistados en relación a su percepción acerca de la relación empresa-universidad. Muchos fueron los temas que se tocaron a lo largo tanto de las encuestas como de las entrevistas: las competencias que da la universidad a la que concurrieron, las competencias requeridas para los puestos de trabajo dentro de la empresa, las competencias para evaluar a los profesionales de la empresa, el régimen de pasantías universitarias, la capacitación, los convenios con las universidades, la transferencia tecnológica y científica, el desarrollo local como producto de la participación de las universidades y empresas locales.

En este trabajo los puntos a analizar fueron en primer lugar las competencias (las que brinda la universidad, la que se espera del profesional que ya trabaja en la empresa y la de los posibles candidatos a ocupar un puesto de trabajo) y en segundo lugar, las representaciones de los profesionales sobre la relación de la empresa con la universidad en algunas de sus manifestaciones (pasantías, becas, transferencias, consultorías, etc.).

I. Las competencias del profesional universitario

Análisis de las competencias

El debate sobre las competencias profesionales data de los años '60 con el cambio en las modalidades del trabajo, cuando la verticalidad dio paso a la

horizontalidad en la gestión laboral, el puesto pierde sentido en sí mismo y se califica a las personas que lo ocupan. Las posiciones pueden tener determinadas características genéricamente pero el que le da la forma o el modo en que va a funcionar va a ser el empleado. Se asume que los factores que producen una labor efectiva tienen que ver con las competencias genéricas y específicas que tiene el empleado. Además, su desempeño no estará relacionado sólo con sus saberes sino también con otros factores como su capacidad de comunicación, sus interrelaciones sociales, su responsabilidad, compromiso etc. El conjunto de calificaciones intelectuales, actitudinales y éticas que son eficaces para resolver un determinado problema se llaman competencias.

La competencia es la capacidad que todo ser humano necesita para resolver, de forma autónoma y eficaz, las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo sino saber ser persona en un mundo cambiante y competitivo (Beneitone et al., 2007). Es decir, las competencias provienen de tres fuentes principales, las actitudes, los rasgos de personalidad como características innatas al individuo y los conocimientos. Sin embargo, las competencias individuales o personales deben distinguirse de las competencias profesionales que se expresan en términos de acciones y resultados esperados para las situaciones laborales en que acaece el proceso productivo ya que un empleo de bibliotecario no requerirá las mismas características que uno de bancario (Lévy-Leboyer, 2002:18).

El enfoque de competencias se halla en el centro del debate hoy en día. Si bien algunos teóricos todavía creen que se trata de visiones muy utilitaristas que en realidad miden a los profesionales por su éxito en sus ocupaciones laborales, tanto los organismos internacionales, como las universidades y el mundo del trabajo han tomado su terminología del enfoque de competencias.

Para este estudio, tanto en las entrevistas en profundidad como en las encuestas, seleccionamos cuatro preguntas clave a profesionales universitarios en puestos directivos de industrias innovadoras del conurbano bonaerense:

1. ¿Qué competencias le dio su universidad que le resultaron útiles para su carrera laboral?

2. ¿Qué competencias no le brindó la universidad?
3. ¿Qué competencias busca en los candidatos a puestos de trabajo en la empresa?
4. ¿Qué competencias valora en los profesionales que ya están trabajando en la empresa?

En primer lugar, debemos decir que los entrevistados provienen de carreras diferentes. Si bien la mayoría son profesionales de carreras llamadas “duras” como ingeniería, hay también una significativa proporción de entrevistados provenientes de carreras humanísticas: ciencias políticas (2), Relaciones del Trabajo (1), Administración de empresas (2). En el caso de las encuestas, la mayoría son bioquímicos con la excepción de dos Licenciados en Ciencias Políticas y un Licenciado en Administración de Empresas.

Competencias que le dio la universidad al entrevistado

En líneas generales, los profesionales están contentos con su formación. Afirman que el pasaje por la universidad es primordial porque el alumno se abre a un mundo nuevo e infinito, además de la capacidad por relacionarse con otra gente. Así lo ilustra Segundo, de Petrobras:

“Yo parto de la base que para entrar en el mundo empresario es imposible, salvo contados casos en determinadas situaciones, si uno no pasa por la universidad. Y esto no sólo por lo instructivo, de por sí es importante... Pero al margen de eso, (por) la apertura de la mente, la posibilidad de relacionarte.”

Los profesionales admiten haber recibido en su mayoría una buena formación técnica y teórica. Sin embargo, aprecian que la gran dificultad se presenta cuando entran al mundo empresario sin haber tenido una experiencia laboral. Todos ellos, encuentran una salvedad en su formación, que es demasiado teórica y poco práctica:

“... para mí (la enseñanza en la universidad) era demasiada teoría y sentía que nunca la llevaba a la práctica y que hasta el momento que no lo llevé a

la práctica no lo llegué a terminar de comprender...Entonces al momento de llevarlo a la práctica “¡ah! a esto era así”, uno lo ve de forma más global entonces es más fácil de comprender. Por ahí, no sé, creo que le haría falta un poco más de práctica, encontrarle la manera de que las materias no sean tan densas de teoría, teoría, teoría” (Romina, de Tenaris).

Romina, licenciada en Relaciones del Trabajo, agrega que tal vez el ingeniero o el químico necesita más formación teórica pero en el caso de su profesión, es necesario que los estudios estén más orientados a la práctica.

Una profesional italiana de Administración de Empresas, considera que los universitarios argentinos estudian las cosas superficialmente y que además los estudios son demasiado memorísticos:

“Creo que a veces tenemos dos problemas: por un lado no se profundizan los conocimientos específicos de las disciplinas, o sea como que las cosas se dan cada vez más superficialmente. En ingeniería, en física, no sé, para dar un ejemplo banal, una vez había Análisis I, II y III y ahora por ahí nos quedamos con Análisis I.5, no llegamos al tercer nivel. Digamos, no sé si es el ejemplo pertinente... Y por el otro, por ahí, hay una forma de estudio que es justamente un poco memorística y cuando el profesional es sacado de lo que estudió de memoria y llega a tener que enfrentarse a la realidad, sobre la práctica (aprende) claramente, no ve que se replica todo como lo estudió en un libro, falta esa capacidad, por ahí, de re contextualizar el conocimiento en otra situación” (Silvana, de Siderca).

Cuando a esta persona se le preguntó qué veía diferente con su formación universitaria europea, manifestó que era mucho más abierta, los alumnos podían elegir libremente las materias que querían cursar, promovían los viajes al exterior, conociendo el mundo y además, tenía una formación cultural más amplia. Aunque admitía que era mucho más generalista, le había servido para adaptarse más rápidamente a otros escenarios culturales.

Otro licenciado en Administración de Empresas expresaba que la universidad argentina enseñaba meros conocimientos teóricos con estas palabras:

“Pero... hay alguien que es uno de los padres del pensamiento estratégico, un alemán que tuvo su época a fines del siglo XIX, un tal Von Clausewitz y él decía que ningún plan de batalla, un militar prusiano, resiste el contacto de la realidad. O sea ningún plan resiste lo que los hombres hacen con eso. Y muchas veces con la teoría pura eh, sucede eso, siempre sucede eso. La teoría pura está muy bien, nos enseña, tenemos que estudiarla hasta para saber hacia dónde nosotros deseamos seguir en términos de pensamiento pero el reproche es que no es sólo teoría, la vida sucede muchas veces en una dimensión totalmente diferente y hasta uno sabe que la teoría, igual que las leyes, se formulan a partir de realidades preexistentes que no la condicionan. Y tal vez ese sea el reproche... (A la universidad)” (Carlos, de Henkel).

Ahora bien, aunque los estudios demasiado teóricos hayan sido una de las falencias señalada por todos los entrevistados, algunos dudaban si la aplicación práctica de los conocimientos debería corresponder a la universidad y si no se deberían aprender una vez dentro de la empresa. Mario, de Petrobrás admitía, sin embargo, que era una habilidad que no se tenía en cuenta en los estudios universitarios:

“... Yo estoy muy conforme con lo que la universidad me dio. No puedo quejarme, ni tampoco hacer una crítica en ese sentido. Me parece que lo que la universidad no me dio son precisamente las cosas que uno adquiere en el lugar, estando en el lugar y trabajando en algo concreto, lo que es insertarse dentro de una organización, relacionarse en una organización tanto con colaboradores que reportan a uno en este caso, o con colegas, con pares, o bien con niveles superiores. Ese trabajo de estar inserto en una organización y vincularse y relacionarse con diferentes partes de una organización es algo que yo lo fui aprendiendo y creo que todavía sigo aprendiéndolo desde que empecé a trabajar... a mí me da la sensación de que no se enseña (en la universidad) , y con esto no pretendo condenar a nadie, pero creo que es algo que se puede desarrollar, creo que es algo que se puede trabajar, me parece que en determinadas situaciones o en determinadas personas es algo que no está.”

Para otro ingeniero de Petrobrás, el tema era difícil de explicar: por un lado consideraba que su formación era excelente pero dudaba si la universidad debería preparar para la práctica. También afirmaba que no se enseñaba el ambiente social circundante a su posición laboral y que ese estudio recién él lo fue a buscar recientemente cuando se inscribió en una Maestría en Sociología:

“Te voy a decir qué, pero tengo mis dudas si eso lo tiene que dar esta carrera. Yo creo que esto de formar a una persona muy desde el punto de vista ingenieril, técnico, altamente técnico y en una diversidad de temas... y creo que toda esa formación básica estuvo muy bien estructurada, bien elaborada, bien transmitida, creo que queda la cuota del tema social, la cuestión que tiene que ver con las interrelaciones dentro de una organización, que dentro de una organización uno va viendo que juega un papel muy importante. Digamos, yo diría el concepto de la cuestión social dentro de la empresa” (Juan José, de Petrobras).

Otro ingeniero químico refiriéndose a las fortalezas y debilidades de sus estudios universitarios consideraba que la universidad no daba lugar a que el alumno tuviera un aprendizaje no formal y también señalaba la necesidad de la reactualización de las materias:

“...¿Qué me faltó? Yo creo que me hubiera faltado más tiempo porque no estaba bien organizada la facultad entre los distintos horarios que tenían las cátedras... Que la facultad, la universidad se ordene, para pensar que ese es un ser humano que está tomando clases, y que ese ser humano no sólo está para esto sino que también está para capacitarse en alguna otra cosa fuera de la facultad” (Guillermo, de Petrobras Lubricantes).

Esta es otra óptica. La universidad ocupa mucho tiempo en la vida del ser humano y esto es debido a que es desorganizada. Es “culpable” por no permitir que el alumno se prepare en otras habilidades como la lengua extranjera y la computación. O sea en actividades que no tiene que dar la universidad

sino la sociedad. Por otro lado, señalaba el mismo entrevistado que “la tercera cosa que creo que es importante, la actualización que deben tener todas las cátedras. Muchas cátedras siguen estudiando o poniendo máquinas o tecnología que han quedado obsoletas. Lo que yo le reclamo a la Facultad es que tenga más velocidad de actualización en sus planes de estudio, en las tecnologías que difunden, en los materiales que utilizan para enseñar”.

En líneas generales, los entrevistados se mostraron satisfechos con su aprendizaje. Las críticas se refieren a la enseñanza memorística, demasiado teórica y desactualizada; también, a la desorganización de la universidad pública y a la ausencia de una enseñanza de las interrelaciones sociales en una empresa, pero en este caso, el entrevistado dudaba si eso realmente era una falacia de la universidad o se aprendía con la experiencia.

Competencias buscadas por los empleadores

Llegamos al punto en que los entrevistados se refirieron a las competencias que se buscaban en los candidatos para entrar en las empresas. En líneas generales, optimizaron la capacidad de trabajo, el compromiso con la empresa, la capacidad para trabajar en grupo y la toma de decisiones individuales. O sea, se inclinaron a privilegiar las condiciones actitudinales tanto personales como sociales en lo respecta al compromiso con la empresa, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la pronta solución de los problemas. Por otro lado, también se tuvieron en cuenta los conocimientos teóricos, la resolución rápida de los problemas y la organización de los temas, lo cual sería una competencia más intelectual:

“Una vez que uno sabe que viene la persona que cumple con determinados requisitos técnicos. O sea, está egresado de carreras... empieza a mirar otras cuestiones. Yo siempre digo, no le voy a pedir mucha experiencia a un chico muy joven y que recién sale de la universidad. Sería contraproducente. Pero sí le voy a pedir... esa predisposición natural a trabajar, a ser responsable... Pero lo percibe en las conversaciones. Si la persona que tengo enfrente es una persona que realmente uno ve, que ‘mirá este fin de semana tenemos

que matarnos detrás de tal estudio...’ y sabemos que vamos a contar; o si sabemos que es una persona que va a venir con una actitud, ‘bueno, para mí fin de semana en realidad’...” (Segundo, de Petrobras).

También Segundo manifestaba que se necesitaba una disposición especial para trabajar en equipo:

“Después el resto se aprende, se desarrolla, además creo que hay una dinámica de trabajo mucho más en equipo y menos verticalista que lo que seguramente hubo hace unos años...Y la verdad que hasta que decidimos para dónde vamos, nos juntamos y todos hablamos en libertad de (consenso), a mí me toca la última decisión...”

También por el trabajo que desarrolla la compañía, es necesaria la capacidad para resolver problemas por uno mismo:

“Entonces, porque el tipo de trabajo que nosotros hacemos requiere primero solucionar cuestiones, nosotros trabajamos mucho con el director general de la compañía. A veces pide algo que pareciera ser un imposible y sin embargo tenemos que ver como salimos para hacerlo... Entonces yo tengo que ver gente que dice, “no importa, sentémonos y vemos como lo sacamos”, y no que diga “bueno, no, la verdad esto es imposible, está pidiendo un disparate”... Uno empieza a descubrir gente que la puede sacar para adelante, o que espera que le diga lo que tiene que hacer, que tiene, que sepa tomar una decisión propia. Acá tenemos, primero cubrimos el área de la compañía que ocupa todo el país, entonces, la gente por ahí viaja y se encuentra con situaciones y dice “mirá, tuve que hacer A o B”, está bien” (Segundo, de Petrobras).

Segundo considera que la iniciativa personal es propia de su actividad que tiene que ver con la comunicación institucional y supone una pronta respuesta, por ejemplo, al tratar con los medios periodísticos. Es decir, la persona de la empresa debe estar capacitada para resolver problemas sin tener que

pedir constantemente ayuda a la compañía. Debe tener capacidad de decidir rápidamente sobre problemas que pueden acaecer y que son urgentes:

“Acá hay cuestiones ambientales... de repente se cae un camión, se derrama y hay que salir corriendo a ver cómo atajamos un penal de esa naturaleza. Entonces se espera que la gente diga “che bueno, a ver qué tengo que hacer”, (Segundo, de Petrobras).

Silvana, en cambio, se refiere a una competencia más intelectual, como la capacidad de leer informes, mails, etc., y discernir qué es lo importante:

“Creo que una de las competencias básicas es tener profesionales capaces de seleccionar, jerarquizar y priorizar información. O sea, la capacidad de leer el contexto y todas las informaciones que están en el contexto que pueden ser reportes, percepciones, observaciones, análisis, mails, digamos, estamos bombardeados de información, la capacidad de ponerla en orden, saber privilegiar y construir, digamos, una decisión.”

Otra competencia señalada es la de tener capacidad de aprender, trabajar en equipo y no inquietarse frente al cambio:

“Bueno, me parece que estamos hablando ya de una persona que ingresa con un piso importante, que es una formación universitaria, entonces para mí es prioritario la avidez por aprender todo aquello que la universidad no le ha podido enseñar... se requiere también desarrollar la conciencia de que a pesar de estar a punto de recibirse no saben todo acerca de lo que es la vida de las organizaciones, la humildad y la apertura y las ganas necesarias de aprender los procesos desde el origen, no? Y eso no es algo con lo que los jóvenes profesionales ingresan... En las organizaciones, como digo, hay cuestiones que no se aprenden tan fácilmente como es la relación entre sectores, la relación entre pares, cómo lograr que el otro haga algo que yo necesito que haga. Eso implica desarrollar las capacidades de relacionarse, las capacidades de que también la organización vea en

esa persona alguien confiable, alguien con la humildad suficiente como para encarar una relación que va a durar mucho tiempo, no?, pero que requiere, bueno, empezar de abajo. Entonces me parece que eso es importante” (Piantino, de Petrobras).

Piantino opina que se necesita suficiente humildad para percatarse de que no se sabe todo al entrar en una empresa y lo primero que destaca es la capacidad de relacionarse.

También Carlos, de Henkel, considera importante que la persona que entre a la empresa no se asuste frente al cambio, que es inevitable. Él mismo se pone por ejemplo dado que cuando empezó a trabajar existía el telex y el pool de dactilógrafas:

“... no percibir el cambio como una molestia sino de tomarlo que sucede continuamente y que nos enriquece, hace que la vida sea divertida y nos abre nuevas oportunidades. Nos interesa especialmente (que) la gente joven que tenga capacidad de aceptar el error como una oportunidad de aprendizaje.” También relacionado con la buena disposición ante el cambio, Carlos explica que como es una multinacional, el profesional debe tener avidez por conocer otras culturas, otras lenguas, que le guste viajar y que pueda disfrutar de esa vida internacional.

Evaluación de las competencias de los profesionales

La evaluación del desempeño laboral del profesional universitario se relaciona en gran medida con la capacidad de trabajar en equipo. Los entrevistados consideraron que el trabajo en equipo es primordial por distintas causas: porque las empresas están organizadas actualmente en forma de equipos de trabajo; porque existe una mayor lealtad hacia un equipo de personas que hacia una empresa impersonal; porque trabajan en forma integrada, etc.

“La gente trabajando conforma equipos y ya ahí tiene que ver bastante más con lo que son las relaciones interpersonales, donde las personas que saben

trabajar en equipo, son sinceros, son francos, tienen lealtad en lo que se refiere al ámbito laboral (Segundo, de Petrobrás)”.

El trabajo en equipo sirve además para conocer mejor a las personas y evaluarlas:

“Cuando usted ve un grupo de seis, siete personas es mucho más fácil mirar, que mirar a una sola persona. Usted claramente ve su vocación personal, el manejo de grupo, el manejo de las relaciones interpersonales y también la capacidad como profesional... Eso se conjuga, y da mejores profesionales que resuelven más rápido sus problemas. Y usted cuando se da cuenta que a una persona le da muchísimo más trabajo que a otra persona, usted indirectamente ya está eligiendo a una persona para que sea elegido para otro puesto en el día de mañana” (Guillermo, de Petrobras Lubricantes).

Pero también hay empresas que estandarizan las evaluaciones de desempeño:

“Entonces, bueno, trabajamos sobre esa evaluación estandarizada que tiene una línea actitudinal, de actitud, y otra línea aptitudinal, que es de aptitudes, y esta línea ya es más en lo técnico, como se desarrolló técnicamente. Y la actitudinal es el aspecto más del tipo de trabajo con su jefe, con sus pares, con sus colegas de casa central. Y hay una cantidad de ítems” (Carlos, de Henkel).

Es importante destacar el papel que juegan las actitudes o sea la personalidad y las motivaciones en la evaluación. Esto difiere de las estandarizaciones de las evaluaciones. Digamos que luego de las evaluaciones dirigidas desde la empresa, es el jefe inmediato el que evalúa según sus percepciones.

“Este es un tema particularmente difícil y al que hay que tenerle mucho respeto, porque estamos evaluando una persona, uno no valora el comportamiento de un tanque, de una bomba que está largando fluido, Pero al evaluar

el desempeño de una persona hay que tratar de ser cuidadoso, muy cuidadoso. Y entonces estas estructuras tan estandarizadas, hay que ponerles una cuota de humanismo. Con mucho cuidado en no caer en amiguismos” (Juan José, de Petrobrás).

En suma, podríamos afirmar que las competencias que más distinguen los profesionales que han participado en la selección del profesional y lo han evaluado a lo largo de su desempeño laboral se podrían categorizar en las siguientes dimensiones:

- Competencias técnicas: conocimiento y habilidades propias de su profesión.
- Competencias interpersonales: trabajo en equipo.
- Competencias corporativas: responsabilidad y compromiso con la empresa
- Competencias personales: humildad para aprender, capacidad de trabajo.
- Competencias de pensamiento: toma de decisiones en forma personal, capacidad de aprender.

Las características señaladas coinciden con otras mediciones que se han efectuado en países europeos y en el resto de Latinoamérica, con la excepción de que en ellos los empresarios eligieron antes de nada el compromiso ético, las restantes competencias son similares (Trunk et al, 2006).

Si nos referimos a las encuestas que realizamos a los profesionales, a la hora de elegir nuevos profesionales, ellos señalaron las siguientes preferencias: el trabajo en equipo (ocho menciones), aplicar la teoría a la práctica (ocho) y trabajar en situación de crisis (seis). En cambio, a la hora de evaluar a los empleados, las competencias más mencionadas son las siguientes: el trabajo en equipo (catorce), el compromiso con la empresa (nueve) y el liderazgo (seis). Como podemos apreciar, los datos de las encuestas coinciden con los de las entrevistas en profundidad.

II. Representaciones de los profesionales sobre la relación de la empresa con la universidad

La relación empresa-universidad ha sido un tema muy debatido entre los investigadores que analizan la reforma de la educación superior. A grandes rasgos existen tres grupos diferentes:

Aquellos que consideran que la relación debe fortalecerse porque beneficia a ambas instituciones (son los que defienden a ultranza la orientación de la universidad de acuerdo a las necesidades del mercado)

Quienes se oponen a que esta relación se estreche por miedo a que la universidad abandone su misión como promotora del pensamiento no utilitarista y desinteresado.

La posición que se coloca entre las dos primeras considera adecuada una relación entre la universidad y la empresa dependiendo del modo en que ella se conforme. Un estudio reciente ejemplifica cómo las relaciones entre los empresarios del vino en una zona de Italia y en otra de Chile conforman una asociación con las universidades locales que en algunos casos supone emprendimientos que benefician el conocimiento y pueden ser difundidos al resto de las empresas y en otros casos, son meras transferencia de conocimiento a corto plazo, lo que no tiene una relevancia importante para el resto de la sociedad (Giulani y Arza, 2008).

Sobre la base de estos conceptos, se preguntó a los profesionales y directivos cuál era concretamente la relación que existía entre su empresa y la universidad, el tipo de relación existente (pasantías, capacitación, transferencia de conocimiento, investigación y desarrollo) y cuál de ellas le parecía que debía fomentarse. Si bien no todos contestaron cada una de las preguntas se pudo descifrar qué era lo importante para ellos, cuál era su representación social de la cuestión. En líneas generales, vieron como positiva la relación con las universidades pero, en la mayoría de los casos, la principal función de las universidades era la de preparar a los futuros profesionales en aquellas calificaciones que el mercado disponga como necesarias. En otras palabras, la universidad es vista, en general, como una usina de profesionales:

“...bueno, se vincula (la industria y la universidad) de muchísimas formas. Hay una instancia que es justamente toda la relación que se genera a la hora de buscar talentos, y particularmente la organización Techint y Tenaris como empresa de la organización, se presenta sistemáticamente en todas la universidades, lo (...) de interés de la empresa y promociona, se autopromociona como posible empresa a donde ir a trabajar” (Silvana, de Siderca).

Pero la acción de la empresa en este caso es más proactiva, no sólo va a buscar talentos a la universidad sino que administra políticas diseñadas para estudiantes:

“En segundo lugar tenemos una forma de relacionarnos que es la colaboración directa con proyectos de becas para incentivar el estudio para estudiantes universitarios de la carrera en donde nosotros tenemos interés. Uno de los programas es el *Roberto Rocca Education Program* a través del cual se financian becas mensuales a estudiantes que eligen carreras de ingeniería, de física... digamos, relacionadas con el quehacer de la empresa” (Silvana, de Siderca).

Cuando le preguntamos a esta profesional porqué creía que las becas se orientaban a los estudiantes de carreras de las ciencias duras, respondió que

“Es mi percepción. Creo que el pensamiento científico, el amor para las ciencias se tiene que desarrollar de temprana edad y (silencio) y si eso no ocurre después es difícil llegar a amar la ciencia cuando uno ya es más grande. Y, por otro lado hay seguramente cierta mística negativa alrededor de la matemática, de la física, de la química, que digamos, asusta o amedrenta a la persona a la hora de elegir. Y creo que hay que repensar un poco cómo a nivel, en los niveles inferiores del sistema educativo tratamos todos de volver a reequilibrar la porción y tratar de desmitificar la mala matemática” (Silvana, de Siderca).

Por otro lado, la misma persona cree que la reforma educativa de los años 90⁴ no ayudó a que el amor por las ciencias se propagara, porque “las ciencias

duras sí requieren de mucho método, de mucha disciplina a la hora de estudiar y creo que eso, un poco por ahí puede afectar... Y nosotros nos comparamos con otras ciudades y tenemos una única escuela técnica en la ciudad de Campana. Una única escuela técnica que fue pensada para 700 alumnos y alberga 1300. Tenemos otras tres en Zárate y dos en Escobar, pero de alguna forma, en una ciudad de 90 mil habitantes una única escuela técnica..."

Otro entrevistado consideró que, así como las empresas desean tener conexiones con la universidad a fin de captar talentos, así también las universidades consideran necesario establecer vínculos con las empresas ya que les abre un campo laboral más amplio a sus alumnos:

"Yo creo, bueno, también, justamente ayer estábamos por firmar un convenio con la Universidad Tecnológica Argentina muy importante desde Petrobras. Las empresas están ávidas, perdón las universidades están ávidas de acercarse a las empresa primero porque también les pueden ofrecer a sus alumnos contactos con empresas (...) y eso claramente es un atractivo importante... Así como el contacto con universidades de otros países... porque a un estudiante le interesa estar en una universidad que o bien tiene relaciones con alguna compañía por razones muy legítimas. ...Y obvio que es la posibilidad de trabajar posterior a los estudios" (Segundo, de Petrobras).

Lo más común es que la relación que se establezca con la universidad esté relacionada con la búsqueda de talentos a través de pasantías que se les ofrecen a los futuros profesionales o a los profesionales jóvenes. La universidad se constituye en un semillero de profesionales y las empresas se apresuran para captar a los elementos humanos más calificados.

Una profesional manifestaba que el régimen de pasantías era difícil y que la selección de los estudiantes, muy estricta:

"Se empieza con lo que llamamos pasantías de verano. En mi caso yo ingresé así por una pasantía de verano, son estrictos, o sea, nadie deja de pasar por una instancia que es la entrevista grupal. Son estrictos con eso, eh, creo, o sea es mi percepción que son estrictos con eso..." (Romina, de Tenaris).

La universidad facilita la incorporación del trabajo al régimen de pasantías:

“... la mayoría de las búsquedas están orientadas a ingeniería, bueno a la parte de administración, contaduría, bueno, física seguramente. En realidad estamos abiertos a la persona, el estudiante que haya terminado o no, porque hay un programa de pasantías para estudiantes universitarios. Presentan su currículum en la base de datos, hay una página donde puede ingresar sus datos. No es que privilegiemos algunas facultades pero se dan ciertas tendencias, que ciertos estudiantes de ciertas universidades, en general tienen más acceso a la empresa porque cuajan más con el perfil” (Silvana, de Siderca).

En otra empresa petrolera, también existían medidas muy concretas de selección y captación. En este sentido, las empresas están muy organizadas:

“...el Programa de jóvenes profesionales es un programa, como digo, gestionado por la Gestoría de Recursos Humanos donde se definen una serie de vacantes en diferentes sectores de toda la organización y lo que se hace luego es un proceso de entrevistas. Se va a las universidades, se contacta con las universidades, se comunica a las universidades cuál es la iniciativa en cuanto a incorporar tanta cantidad de profesionales. Las universidades comunican esto a los estudiantes que están prontos a recibirse y aquellos que tienen interés en participar de estos procesos de selección, bueno participan, y normalmente participan más candidatos de los que la compañía necesita incorporar pero finalmente hay muchas incorporaciones en ese sentido” (Mario, de Petrobrás).

La relación posterior en lo que respecta a la formación de los profesionales que trabajan en la empresa está limitada al contrato o el convenio con ciertas universidades para realizar cursos especializados. Sin embargo, es muy común que los entrevistados mencionen los cursos *in company*, es decir, los que se realizan dentro mismo de la empresa con profesores que son contratados a centros de estudios o que son empleados con experiencia dentro de la empresa. Lo novedoso para la Argentina es que la empresa Siderca

haya creado una universidad corporativa para formar a sus empleados calificados y no calificados en la ciudad de Campana:

“El 23 de junio inauguramos el edificio académico de la Tenaris University que es una universidad corporativa. Y acá hago una aclaración, la llamamos universidad, no expide títulos formales, no es una universidad reconocida desde el punto de vista público como universidad, pero organiza en un marco muy parecido al de las universidades comunes y corrientes todo lo que es la capacitación interna para el personal administrativo que hace carrera gerencial, los managers y los operarios y técnicos” (Silvana, de Siderca).

Es interesante que algunos de los ejecutivos entrevistados vean positivamente estas universidades corporativas que, con excepción de Siderca, se hallan en otras regiones. Por ejemplo, la universidad corporativa de Petrobras está situada en Río de Janeiro, se llama CENPES (Centro de Aperfeccionamiento e Pesquisas de Petróleo) y se dedica a la formación de los funcionarios de Petrobras y básicamente a la investigación.

En relación con las universidades corporativas, un profesional de la empresa Henkel nos explicaba que en su empresa la organización de cursos “a medida” preparados por universidades con las cuales se realizan convenios, se denomina universidad corporativa:

“Comenzamos con el concepto de universidad corporativa hace cuatro años atrás, cinco años atrás, que si bien no es algo absolutamente eh nuevo, desde el punto de vista de concepto a nivel corporativo acá en la región Mercosur... Sí, lo llamamos, es un concepto de universidad corporativa donde comenzamos a desarrollar los programas... No como una respuesta a necesidades puntuales que se identifican en los procesos de evaluación de personas, sino como algo que tiene que ver con el conocimiento esperado de una persona. De hecho no, no, no funciona con instalaciones físicas sino que funcionan a través de una plataforma de acuerdos con universidades eh, por eso que comentaba del IAE⁵ (...) Pero el diseño es propio de la empresa. Lo cual nos garantiza que el curso que diseñamos en la Argentina

o que se diseñó en Brasil, va a ser reproducido de la misma manera en otros países...Sí, sí, son desarrollos a medida” (Carlos, de Henkel).

Otra empresa multinacional, IBM, desarrolló desde hace pocos años su gerencia en actividades académicas. Pero otras son sus metas, ya que en vez de capacitar a sus empleados, diseñan cursos de capacitación para alumnos y profesores de las distintas universidades para que puedan utilizar sus productos:

“... lo que tenemos que ofrecer básicamente son los programas focales como cursos de software, materiales educativos, programas subvencionados como descuentos para... programas de calificación que son reconocimiento a los estudiantes que obtienen determinadas cualidades o competencias mediante el uso del software. Lo reconocemos juntamente con la universidad. También ofrecemos conferencias en las universidades sobre temas...en tecnología pero que pasan por otros temas en donde IBM tiene algo que aportar... como por ejemplo que vaya un gerente nuestro a contar su experiencia como...distintos temas pero siempre tirando hacia los elementos de tecnología” (Ricardo, de IBM).

Hasta aquí lo que pudimos revelar es que los profesionales tienen un interés significativo en su relación con las universidades, que se desarrolla a través de convenios para realizar pasantías y convenios de capacitación tanto para los empleados como para los estudiantes universitarios con respecto a los productos de las empresas (como en el caso de IBM). Sin embargo, la corriente de crear universidades corporativas en algunas empresas, si bien son centros de capacitación que no expiden títulos universitarios, hablaría de una desconfianza de las corporaciones con respecto a las instituciones de enseñanza superior respecto de la educación continua.

Actividades de investigación

Otro tema interesante en la relación empresa-universidad es lo respectivo a las actividades de investigación. En la mayoría de los casos, ésta se aprecia

como escasa pero no se asume una posición clara respecto a la importancia que debería o no tener el tema. Se aprecia que no es un tema de agenda para los profesionales.

Un ejecutivo de la empresa Henkel explicaba que las innovaciones tecnológicas y científicas venían de dos centros del exterior, uno en Alemania y otro de los Estados Unidos. Lo que se hacía en la Argentina en tema de investigación y desarrollo era la adaptación de las nuevas tecnologías o nuevos productos a las necesidades locales. De cualquier manera, esa adaptación se realizaba directamente en la empresa, sin necesidad de solicitar ayuda a centros de investigaciones locales.

Algunos de los entrevistados, inclusive aquellos que tienen a su cargo las RRHH o la comunicación externa, no saben con certeza si existen convenios con universidades, lo que demuestra la ausencia de una preocupación concreta:

“Eso es un área que maneja directamente el área del Centro de Investigación. Siempre hubo una fuerte compenetración pero en los últimos años leí que se firmaron convenios, acuerdos, hay estudiantes de posgrado que vienen a hacer acá sus pasantías de investigación, se está generando realmente ese intercambio de personas que finalmente son las que llevan incrustado el conocimiento” (Silvana, de Siderca).

Es interesante notar como la entrevistada vuelve al tema de las pasantías, en este caso, a las de investigación. Una noticia corporativa que se puede ver en la página web de la compañía es que se firmaron convenios con el CONICET para que sus investigadores realizaran trabajos en las plantas, pero no está claro si son desarrollo de conocimiento o, en realidad, son pasantías para que el investigador termine su posgrado.

Otro entrevistado señaló que la relación entre la investigación que se realiza en las universidades y las empresas no es como en los Estados Unidos:

“Desde mi percepción, primero la relación empresa y universidad en Estados Unidos es una relación que tiene muchísimos años entonces, está cimentada

en algo mucho más sólido. Primero hay un respeto institucional mutuo, la empresa sabe lo que no tiene que ir a hacer a la universidad y la universidad sabe perfectamente que es lo que no tiene que pedirle a la a la empresa. Creo yo, mi percepción que en ese juego de relación cada uno sabe su rol, además la universidad tiene una entidad aún mucho mayor que la empresa” (Segundo, de Petrobras).

Este entrevistado reconoce que el respeto es mutuo y que en todo caso, la universidad tiene más prestigio social que las empresas. Por otro lado, observa que

“Me da la sensación que la empresa está como en un segundo plano respetuoso y legítimamente asumido, no es un segundo plano de, bueno, resignación, no, no, la empresa sabe que acá la que manda es la universidad porque tiene la investigación, tiene... en fin cuestiones hasta ajenas a lo enteramente económico que la empresa sabe, entonces me da la sensación que eso está, la sociedad lo entiende, lo comprende y lo comparte” (Segundo, de Petrobras).

El mismo entrevistado comentó que se trataron de realizar convenios con universidades argentinas pero que no llegaron a su fin por la desconfianza. Cuando preguntamos de quién provenía la desconfianza, contestó

“Es mutua, quizás más de la universidad que de la empresa. Tenemos una proyección (...) que la universidad todavía hay una cuestión, no sé, parece un terreno más delicado, hasta ideológico de decir, no la empresa va por allá, la universidad por acá. En general las universidades en Argentina, lo mío es una proyección muy personal...Este... esa cosa de que la universidad está más volcada hacia lo académico y demás y lo que viene de la empresa...es impuro” (Segundo, de Petrobras).

Cuando se le preguntó si existían convenios de investigación con las universidades locales, contestó que éstas eran muy escasas:

“En realidad, es poca. Ahí yo creo que esa es una de las ramas en las que no hay... tenemos que profundizar el desarrollo. Yo, en mis casi ocho años en IBM, cuando nos acercábamos a organismos públicos para tratar de trabajar en conjunto, ellos nos pedían mucha investigación. O sea traer mucho la investigación que se hace afuera, acá. Y fue una cosa que nosotros localmente queríamos. Pero los centros de investigación ya están más cerrados. Ahí la cosa, es diferente porque se empiezan a jugar otros (intereses)” (Segundo, de Petrobras).

Ahondamos luego en la percepción del entrevistado acerca del hecho de que no se utilizara la ciencia argentina para desarrollar productos innovadores para su empresa:

“Pasa que el hecho que se genere un aplicativo nuevo (un producto o una tecnología)... Son muchas las condiciones que se dan para que una persona empiece a trabajar y eso no sólo lo protegen mucho los países como Estados Unidos, sino que las condiciones están más dadas para que eso suceda en países como Estados Unidos que como para que suceda en Argentina. Lo que pasaba es que una vez el desarrollo de determinado programa ya estaba o se había inventado, entonces bueno, mirá este piloteo se puede mejorar, ahora si mandalo para allá, que lo mejoren allá porque tienen las condiciones. O sea, nadie negaba ni las condiciones ni capacidad. Pero las condiciones primigenias para que surja es también una cuestión más cultural, no sé cómo llamarlo...” (Segundo, de Petrobras).

En suma, este entrevistado mencionaba que los productos nuevos se desarrollaban en los Estados Unidos y que los argentinos lo adaptaban, pero al tratar de explicar por qué la innovación primaria se realizaba en la IBM americana, lo hacía a partir de la protección de los Estados Unidos con respecto a la difusión del conocimiento y lo que él llamaba cuestión cultural. Esto último puede sintetizarse en que es más fácil hacer las innovaciones en los Estados Unidos por la protección del gobierno y porque la relación entre la empresa y la universidad es más fluida y menos conflictiva.

Otro funcionario de IBM opinó que los investigadores en donde IBM tiene sus grandes laboratorios (son seis) tienden a trabajar con sus colegas universitarios de la nación donde están. Es por ello que la investigación básica se realiza en los centros mundiales cercanos a los laboratorios de la empresa y sus integrantes trabajan con más facilidad y confianza con sus colegas conocidos en el ambiente local.

De modo similar, un empleado de Petrobras admitió que las innovaciones científicas y tecnológicas se realizaban en la Universidad de Petrobras en Brasil, CENPES:

“Habría que abrir el enfoque entre lo que es Brasil y lo que es el resto del país. En lo que es Brasil, sí. Profundamente, tiene un vínculo muy estrecho (la investigación y la empresa), es más, Petrobras tiene dentro de lo que es su estructura organizacional un área que internamente llama la Universidad de Petrobras, que es un área en la que Petrobras fortalece y estimula todos los conocimientos técnicos relacionados con las carreras y profesiones que necesita para seguir evolucionando como organización empresarial” (Mario, de Petrobras).

Si comparamos los resultados de las entrevistas en profundidad con las encuestas que hemos realizado, las opiniones son similares. La relación se basa principalmente en pasantías, y bolsas de trabajo para los alumnos de las universidades. En segundo lugar, aparece la capacitación; en tercer lugar, la consultoría con centros de investigación y sólo en último lugar la investigación. En este caso, se nombró una actividad de investigación que financia una de las empresas y luego un contacto y transferencia de tecnología que tiene lugar entre un laboratorio farmacéutico y la Universidad Nacional de Córdoba.

Lo más destacado es que frente a la pregunta ¿Qué debía reforzarse en la relación empresa-universidad?, la mayoría de las respuestas se refiere a las pasantías y no a la creación de conocimiento, que no forma parte de las aspiraciones de los profesionales o del planteo de los mismos.

La conclusión es que en las representaciones sociales de los profesionales universitarios de empresas innovadoras no existe la concepción de que sea

importante una relación más estrecha entre empresa y universidad para la creación conjunta de conocimiento. Por otro lado, la empresa no es la única culpable de tal situación. La investigación en la Argentina es baja. De acuerdo a una investigación de la Organización de Estados Iberoamericanos, el único país latinoamericano cuya inversión en I&D superaba en 2006 el umbral del 1% del PBI era Brasil, con un 1,02%; Chile ocupaba el segundo lugar con un 0,67%, mientras que la Argentina (0,49%) y México (0,46%) se encontraban por debajo de la media regional del 0,63% (OEI, 2008). Los parámetros con los países desarrollados es todavía más extremo. Por otro lado, en su mayoría, son las universidades públicas las que han hecho más investigación pura y aplicada y recién en los últimos años, universidades privadas como el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) han incrementado sus actividades de investigación. Por otro lado, la investigación que necesitan las empresas son básicamente en ciencias duras y ellas son más numerosas en las universidades públicas que en las privadas, con excepción de las técnicas como el ITBA.

En líneas generales, la relación empresa- universidad en lo que se refiere a la investigación es muy escasa. O bien se trata de convenios de consultoría o lugares en donde puedan trabajar los becarios o investigadores que están realizando sus doctorados pero existe poca relación en lo que se refiere a transferencia de conocimientos. En líneas generales, el conocimiento se importa de los centros mundiales, de los Estados Unidos, Alemania o Brasil (en el caso de Petrobras). La percepción de los entrevistados sobre este tema es que, en la mayoría de los casos, no es un asunto relevante en su agenda. Cuando se profundiza la búsqueda de la causa real, se apela a consideraciones culturales, como la animadversión mutua entre la universidad y la empresa o la falta de gente calificada local.

En cuanto a la investigación y desarrollo, las empresas grandes se manejan con los conocimientos adquiridos externamente. No hay desarrollo de I&D local en las propias empresas. Además, dependen de centros de investigación extranjero. La innovación viene de afuera con la excepción de algunas empresas chicas, de laboratorios que poseen convenios con universidades o tienen laboratorios internos como son los laboratorios medicinales o veterinarios.

Conclusiones generales

Las percepciones de los profesionales en empresas innovadoras del Gran Buenos Aires respecto de la relación de sus empresas con la universidad son que ellas no son conflictivas pero tampoco demasiado fluidas.

Los profesionales entrevistados están satisfechos con su educación universitaria. Sin embargo, consideran que es demasiado teórica y que debería enfatizarse en las cátedras la conexión con la realidad. En cambio, las universidades son fuentes de reclutamiento de candidatos para ocupar puestos en las empresas. En este sentido se evalúan los conocimientos técnicos, que en su mayoría piensan que son buenos, pero sobre todo, otras cualidades que en general no provienen de la universidad o la universidad carece de medios para formar a los alumnos como son la capacidad de trabajar en grupo, la responsabilidad, la toma de decisiones rápidas, la autonomía individual, etc.

En cuanto a la relación directa con la universidad se basa principalmente en la captación de talentos a través de becas de estudio y sobre todo, pasantías en la empresa. En lo que cabe a la investigación, se hace poco. No se problematiza sobre la ausencia de contactos con los centros de investigación en las universidades. Se acepta, sin más, que las innovaciones en I&D, vengan de las casas centrales y les es difícil explicar esta problemática. Es más, pareciera que ello no es un dilema para la empresa en cuanto a su imagen y compromiso social.

NOTAS

- 1 En la Argentina el sistema universitario de gestión pública es gratuito y el ingreso es formalmente irrestricto.
- 2 La representación social es aquella imagen que tienen los actores sociales sobre un determinado tema. Esa imagen no siempre responde a conocimientos fundados en el propio razonamiento o experiencia sino que está relacionada con el sentido común que se crea en la mente de un actor cuando éste se interrelaciona con la sociedad. Es así como se pueden descubrir distintas concepciones que son compartidas por muchos actores sociales y que nacen cuando estos se comunican entre sí. Es muy útil para estudiar la actitud de ciertos profesionales acerca de diferentes cuestiones que hacen a su vida laboral. Véanse

los estudios sobre representaciones sociales realizados por Serge Moscovici y sus seguidores, entre ellos Jodelet (1989).

- 3 El Gran Buenos Aires está constituido por los veinticuatro partidos que se encuentran alrededor de la Ciudad de Buenos Aires, la capital de la República Argentina. Es una zona tradicionalmente fabril, con un alto índice de familias pobres y una alta densidad poblacional.
- 4 La reforma educativa de los años '90 en la Argentina tuvo dos objetivos: la reforma de la escuela media y la reforma del sistema universitario. Aquí se refiere a la reforma del sistema medio en el que se modificó su organización y en algunos casos, disminuyeron las horas de ciencias físico-matemáticas.
- 5 El IAE es la escuela de negocios más importante de la Argentina. Pertenece a la Universidad Austral.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial, 2002. *Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education*, April.

Beneitone, Pablo et al. (ed.) 2007. *Reflexiones y Perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final 2004-2007*, Universidad de Deusto.

Giulani, Elisa y Arza, Valeria, 2008. "What drives the information of "valuable "University-Industry linkages? An under explored question in a hot policy debate", SPRU Electronic Working Papers Series 170, University of Sussex, July.

INDEC, "Primera y Segunda Encuesta Nacional de Innovación y Conducta Tecnológica de las Empresas Argentinas (1992/96 y 1998/2001)", Estudios del Indec No.38.

Jodelet, Denise, 1989. *Les représentations sociales*, Paris: PUF.

Lévy-Leboyer, Claude, 2002. *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, como evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones gestión.

Organización de Estados Iberoamericanos, 2008, *El estado de la ciencia*, http://www.oei.es/salactsi/el_estado_de_la_ciencia.pdf

Trunk Sireca, Nada, Bojan Nastav, Dusan Lesjak and Viktorija Sulcic, 2006. "The Labour Market, Graduate Competences and Study Program Development: A Case Study" en *Higher Education in Europe*. Vol.13, No 1, April.