



ReVisión del empleo y la profesión informática Luis Fernández Sanz

El divorcio entre universidad y empresa (y II)

En el número anterior, ya expuse algunas de ideas sobre la distancia entre empresa y universidad. En ese mismo momento ya sabía que una sola columna de ReVisión no sería suficiente para incluir todos los comentarios que deseaba aportar a los lectores. Por ello, en esta segunda parte, explicaré el resto de ideas que me sugiere el título que yo mismo he propuesto: el divorcio entre universidad y empresa. Si anteriormente me centré en la dificultad para decidir qué es lo que se debe enseñar y en un análisis de las competencias que tienen un mayor impacto en la empleabilidad, aquí presento algunas ideas que, habitualmente, se mencionan en debates y mesas redondas sobre el tema que nos ocupa.

Lo que necesita “la empresa”

Ya habíamos comentado que una de las quejas habituales es que en “la universidad” se enseñan métodos y procedimientos que no son prácticos para la actividad diaria en “la empresa”. En efecto, se suele decir “la empresa” y “la universidad” con gran simplificación, sin considerar la gran diversidad de empresas y universidades existentes. Pero resulta curioso que la observación proceda, en ocasiones, de alumnos que aún están estudiando una carrera relacionada con la informática. Por ejemplo, cuando un profesor indica que deberían hacerse controles de calidad en el desarrollo de software a través de herramientas y mediciones, algún estudiante que está compatibilizando sus estudios con alguna experiencia laboral (beca, prácticas, etc.) comenta a sus compañeros que «no se hace nunca, me han dicho que en ningún proyecto lo aplican en mi empresa». Efectivamente, en informática existen buenas prácticas que son eficaces y, además, rentables y eficientes que permanecen ignoradas en la práctica diaria profesional por un conjunto variado de causas:

- La tendencia a ejecutar y sacar adelante los trabajos sin tratar de pensar y diseñar los procesos antes, por falta de formación o información, por falta de actitud preventiva o de interés por la eficiencia y la sistematización, por falta de motivación porque el mercado no lo requiere, porque la dirección no lo entiende o porque los gerentes de la empresa no quieren gastar ni un segundo en nada que no sea estrictamente la atención más directa a los trabajos y los clientes, para mantener el 100 % de productividad.

- La falta de personal cualificado y la falta de tradición en calidad o mejora de procesos.
- La tradicional falta de interés en informática por la sistematización, por la documentación y, en definitiva, por los procesos ingenieriles en aras de la creatividad y del desdén por los procesos continuos y constantes.
- La extraordinaria aceleración de la evolución tecnológica y la velocidad de un mercado que no es maduro o estandarizado, marcado por un exceso de marcas, tendencias y operaciones comerciales difíciles de seguir y analizar.
- La gran cantidad de PYMES que carecen de cultura y dimensión para plantear esquemas de calidad.

En consecuencia, en ocasiones, es cierta la reclamación sobre la formación universitaria en informática: se enseñan cosas que no interesan o no se aplican en “la empresa” porque simplemente hay un número amplio de empresas que trabajan peor, sin preocupación o interés por importantes cualidades como la calidad, la seguridad o la sostenibilidad de los métodos de trabajo. Por supuesto, esto sólo ocurre en ciertos casos o procedimientos. Pero quiero reseñarlo para romper el discurso tradicional en la dirección contraria que, no obstante, es cierto en más ocasiones de las que sería deseable: la docencia universitaria enseña procedimientos y conocimientos que son difícilmente aplicables a la práctica profesional. Algo que sí ocurre aunque teniendo en cuenta mis observaciones de la primera parte de esta columna.

Como consecuencia de la poca aplicabilidad de ciertos conocimientos o competencias enseñados en las universidades, se

Luis Fernández Sanz es profesor titular del Departamento de Ciencias de la Computación de la Universidad de Alcalá. Autor desde 1998 de los estudios RENTIC sobre requisitos para el empleo en informática, aborda temas de profesión y educación como vicepresidente de ATI. Ha sido nombrado vicepresidente de CEPIS (Consejo Europeo de Sociedad Profesionales de Informática). Así mismo, mantiene una línea de trabajo sobre empleo y profesión informática con diversos proyectos subvencionados, conferencias y publicaciones. Se puede entrar en contacto con él enviando un correo a luis.fernandezs@uah.es.



suele proponer como solución que la docencia se deje casi en exclusiva en manos de profesionales de las empresas, a tiempo parcial, para transmitir lo que realmente se hace en las mismas y cómo se hace. Coincido en que los profesores universitarios deben estar al día y vinculados con la práctica profesional en compañías y otras organizaciones, que no vivan en una torre de marfil centrada en investigaciones que no conectan con la realidad empresarial o social, que sepan y quieran transmitir los elementos de cultura empresarial y de competencias esenciales para el desempeño profesional de sus estudiantes. La experiencia profesional o empresarial, la integración en asociaciones profesionales, la participación en eventos comerciales o los proyectos no subvencionados sino contratados por empresas para prestar servicios profesionales o de investigación deberían ser parte imprescindible del currículo de los docentes. Estas prácticas deberían ocurrir, además, con regularidad a lo largo de los años, y así los alumnos los podrán aprovechar para afinar y mejorar su docencia universitaria.

Relacionado con esta preocupación, una de las soluciones que se sugiere, habitualmente, para mejorar la conexión con el mundo profesional es contar con profesionales a tiempo completo en las empresas como profesores universitarios. En efecto, resulta muy interesante que estos “profesores asociados” transmitan de primera mano datos y experiencias prácticas a los estudiantes. En las opiniones más radicales, se propone que se eliminen todos los profesores a tiempo completo y se deje una plantilla únicamente de profesores asociados, con rotación suficiente para ir incorporando a los más apropiados en cada momento.

Sin embargo, suelen aparecer problemas que limitan esta opción. El primero es que los profesionales a tiempo completo, especialmente en ingeniería, informática y TIC (a diferencia de profesionales liberales de derecho, arquitectura o salud), tienen una presión de tiempo que hace muy difícil su participación excepto en circunstancias muy concretas y con poca regularidad para las clases presenciales. Pero, sobre todo, muy poco tiempo para preparar clases y toda la documentación y materiales de apoyo necesarios. Personalmente he visto cómo bastantes profesionales de sectores duros como la consultoría se asombraban de la cantidad de trabajo no visible, más allá de la presencia en el aula o laboratorio, que acarrea la docencia. Sería esta una interesante lección práctica para curar el síndrome de muchos políticos, gestores y expertos que sólo interpretan como horas efectivas de trabajo las horas de clase. Con ese baremo, el más vago del mundo es Usain Bolt que trabaja menos de 10 segundos de vez en cuando. Este síndrome afecta también a la idea previa de los profesionales sobre docencia: se cree que es ir a contar, como un cuentacuentos, algunas historias sobre lo que han vivido o visto, sin preparar casi nada. Su efectividad se ve, en algunos casos, afectada por una capacidad de comunicación y pedagógica claramente mejorable. Estas historias son valiosas pero deben integrarse en su justa medida en la docencia: no pueden sustituir a la docencia sistemática y bien diseñada o a la acción de los profesionales de la educación.

Por otra parte, los salarios poco generosos de la educación no podrían compensar otra dedicación de estos profesionales y sólo podrán ser atraídos por el prestigio que obtengan (algo que

los profesionales liberales aprecian ya que lo usan como tarjeta de presentación ante clientes) o por una vocación generosa y desinteresada. En mi experiencia como gestor en una universidad privada, confirmo que, incluso en estas instituciones, se reconoce la necesidad de profesionales de la educación a tiempo completo para diseñar, ordenar, dar soporte e, incluso, controlar la calidad y la acción docente en general y de los profesionales asociados.

Las mejoras en la universidad

En los recientes debates sobre la calidad educativa en España se hace continua referencia a los rankings mundiales para describir la calidad educativa de las universidades en España. Curiosamente yo creo que casi nadie menciona los detalles de cómo se elabora el famoso ranking ARWU (<http://www.shanghairanking.com>) que suele ser el más habitual. El 10 % se dedica a la calidad de la educación medida como el número de alumnos que han ganado un Nobel o una medalla Fields; el 40 % a la calidad del profesorado medido en premios Nobel o Fields (20 %) e investigadores muy citados en 21 categorías (20 %); otro 40 % a resultados de investigación como artículos en Science o Nature (20 %) o artículos en los índices del ISI (20 %). Finalmente queda el 10 % para rendimiento per cápita en los otros indicadores (aunque esto es calculable sólo en algunos países como se indica en su web).

A mí me resulta difícil ver en este ranking una relación directa y evidente con los problemas docentes y de relación con la profesión y la empresa que es, sin embargo, lo que se achaca a la Universidad española por quienes mencionan el ranking. Por supuesto, sí creo que existen problemas y se deben abordar de una vez pero el planteamiento anterior no ayuda en nada a ello. Como han comentado algunos colegas en las JENU, es difícil motivar hacia la mejora de la docencia cuando estos rankings dirigen a los docentes a obtener resultados investigadores en revistas de los índices del ISI como mérito casi único para su promoción o carrera. Es más, no nos debe extrañar que se hable de “carga docente” y que muchos profesores desdénen el esfuerzo en mejoras docentes y pedagógicas, a asistir a jornadas como las JENU, etc. Es más, no sé si algún día el hecho de que las JENU no se asocien directamente a la consecución de méritos de publicación contemplados en los famosos informes JCR comprometerá seriamente su continuidad.

Aparte de esta falta de impulso hacia la docencia, creo que los docentes y las universidades deben resolver uno de los problemas graves que suelen incidir negativamente en los resultados educativos de los profesores y de las titulaciones: la falta de coordinación y de cooperación. Como ya dijo hace años un presidente de la Conferencia de los Rectores (CRUE), da la sensación que dirigir a los académicos es como tratar de pastorear una manada de gatos: es realmente difícil. Sin embargo, me temo que la coordinación y la cooperación son fundamentales para mejorar los resultados educativos. Y no me refiero a la miríada de nuevos roles altamente burocráticos, más decorativos que prácticos que los planes de calidad de titulaciones imponen: coordinador de curso, de titulación, etc. Por cierto, que en estos esquemas de calidad, es habitual que se contemplen en la práctica muy débil-

mente las labores de coordinación con el mundo profesional y de la empresa.

Algunas palabras finales

Después de condensar mis ideas sobre el mencionado “divorcio” entre universidad y el mundo profesional y empresarial, espero que sea una visión menos convencional de la que habitualmente se ofrece en los medios de comunicación y en las de-

claraciones de expertos y “opinadores” de todo tipo. Espero que sirva para analizar mejor la situación y pasar a la acción en los puntos apropiados.

©2012 L. Fernández. Este artículo es de acceso libre distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons de Atribución, que permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra en cualquier medio, sólido o electrónico, siempre que se acrediten a los autores y fuentes originales