



Capital Humano: Innovación tecnológica y prácticas virtuales en el contexto universidad-empresa

La globalización de los mercados ha impulsado un profundo cambio en los principios organizativos, desencadenando un proceso de transformación en las economías y las relaciones laborales. El entorno empresarial debe afrontar un conjunto de retos para discernir cuáles son las alternativas de actuación idóneas para desenvolverse en un ámbito de mayor complejidad estratégica.

En este contexto se han configurando nuevas formas sociales en las que no es necesario el contacto visual para producir servicios, por lo que, no es de extrañar, que las prácticas virtuales se configuren como una nueva forma de transferencia del conocimiento para empresas y universidades.

EDUCACIÓN VS CONOCIMIENTO

A pesar de la demanda de titulados, son constantes las quejas por falta de conocimientos o adecuación para incorporarse a la empresa. Caben tres posibles causas del problema:

- La Universidad posee los conocimientos demandados pero no sabe transmitirlos ni medir la asimilación del alumno –sale mal formado y peor evaluado–.
- La Universidad ofrece estudios que no se adecuan a lo demandado por la empresa. Debe cambiar los planes de estudio adaptándolos a lo que las empresas exigen.
- La Universidad no posee el tipo de conocimientos necesarios.



FICHA TÉCNICA

Autor: HERRERO DE EGAÑA ESPINOSA DE LOS MONTEROS, A.; MUÑOZ MARTÍNEZ, A. y SOLORZANO GARCÍA, M.

Título: Capital Humano: Innovación tecnológica y prácticas virtuales en el contexto universidad-empresa

Resumen: El rol de las universidades está en plena revisión debiendo adaptarse a las demandas de las empresas y de la sociedad. Por su parte, las primeras deben posicionarse y competir en un entorno altamente cambiante liderado por las tecnologías de la información y comunicaciones. En este contexto surgen nuevas formas de transferencia del conocimiento siendo "las prácticas virtuales" un ejemplo donde estudiantes y empresas interactúan con independencia del tiempo, del espacio y de las barreras geográficas tradicionales.

Descriptores: Formación y Desarrollo / Innovación / TIC

Localizador en el buscador de la web: DT0000182613



Desde el punto de vista de las relaciones universidad-empresa, las prácticas virtuales pueden ayudar a construir importantes colaboraciones entre el sistema educativo y la vida empresarial.

Alfonso Herrero de Egaña Espinosa de los Monteros, profesor del Departamento de Economía Aplicada y Estadística de la UNED; **Azahara Muñoz Martínez**, profesora del Departamento de Economía de la Empresa y Contabilidad y Secretaria Académica Adjunta de la Facultad de Económicas de la UNED; y **Marta Solórzano García**, profesora del Departamento de Organización de Empresas de la UNED.

La solución al problema dependerá del tipo de causa que lo produce. Si se tratara de la primera, habría que centrarse en la excelencia académica, en especial, se trataría de perfeccionar la forma de transmitir el conocimiento, asegurando al mismo tiempo un mayor rigor en la calificación del alumno. Por otra parte, la Universidad debería facilitar el reciclaje de los profesores, lo que exigiría que la labor docente debiera ser premiada y reconocida de la misma forma que lo es la investigación para la promoción del profesorado.

Por lo que se refiere a la segunda causa, la Universidad debería cambiar los planes de estudio adaptándolos a lo que las empresas exigen. Implicaría que éstas manifestaran sus demandas, lo que supondría abandonar el concepto

tradicional de educación universitaria y sustituirlo por el de estudios universitarios.

Respondiendo a la tercera de las causas, si la cuestión es que la Universidad ha quedado fuera del circuito de generación de nuevo conocimiento, la solución es más complicada y requiere una completa transformación de las estructuras de investigación y su orientación hacia el denominado Modo 2 (Gibbons et al, 1994). Este Modo de generar conocimiento supone enfrentarse a un problema real de la sociedad mediante un equipo multidisciplinar de investigadores dispersos geográficamente, y aportar soluciones al mismo. El fin no es la publicación de un artículo (Modo 1) cuyo valor sea reconocido por otros profesores sino poner en práctica y ensayar en la realidad la solución aportada. Son las compañías consultoras y asociaciones interdisciplinarias quienes difunden el nuevo conocimiento.

En cualquier caso parece necesaria una mayor coordinación y relación entre empresas y instituciones académicas. Por ello, el rol de las universidades en la sociedad está en plena revisión. En los últimos años, se han realizado esfuerzos en este sentido, de hecho algunas universidades tienen programas de investigación con compañías de negocios y las prácticas en empresas se han convertido en algo normal dentro de los programas de grado y de master.

Las prácticas en empresas han sido objeto de estudio por los economistas y su vinculación con la ciencia económica es clara, tratándose de un aspecto de la teoría del capital humano y su formación. Las primeras aportaciones sobre >

- > la inversión en talento se encuentran en Adam Smith (1776), Alfred Marshall (1890), Pigou (1933) y Milton Friedman (1955), sin embargo, el programa de investigación del capital humano aparece con Schultz (1963) Mincer (1958) y Becker (1962), comenzando la teoría neoclásica del capital humano.

Hasta hace poco las prácticas en empresas requerían la presencia física del estudiante en el centro de trabajo. Eso está cambiando, el alumno puede estar a de kilómetros de distancia: se trata de las denominadas “prácticas virtuales”.

PRÁCTICAS VIRTUALES Y SU JUSTIFICACIÓN

La justificación de la realización de prácticas en una empresa de estudiantes universitarios depende del punto de vista del implicado. Si se preguntara a los alumnos, responderían que les ofrecen experiencia práctica y que se trata de un camino directo hacia un puesto de trabajo (Sigismund, 2000). Las empresas lo verían como una forma de ampliar su base de trabajadores y un buen método para cubrir los puestos que van quedar vacantes. Las universidades lo ofrecen pensando que es un buen complemento de la educación formal, como un modo de ampliar su oferta educativa tradicional. Las prácticas virtuales van dirigidas a varios tipos de estudiantes:

- Aquellos que no pueden favorecerse de los programas presenciales por diferentes motivos. De esta manera se contribuye a la idea de igualdad de oportunidades para todos y a la democratización de la formación.
- Aquellos que quieran realizar prácticas en otro idioma o en programas transnacionales que les permitan desarrollar la experiencia de colaborar con diferentes culturas y maneras de trabajar, así como favorecer el

intercambio de conocimientos sin abordar los costes de desplazamiento y estancia en otro país.

- Aquellos que quieran formar parte de un grupo de trabajo orientado a resultados y a la búsqueda de la calidad para obtener los conocimientos prácticos de los representantes de las empresas participantes.

Existen diferentes ejemplos de prácticas virtuales:

- Acuerdo entre empresa y universidad de un mismo país para la búsqueda de estudiantes de prácticas en otro que tenga acuerdo con la institución educativa del país de origen respecto a apoyo académico y operativo;
- Estudiantes de diferentes países realizan prácticas virtuales para un determinado proyecto de la empresa que oferta las becas virtuales.
- Una empresa internacional oferta una beca virtual para un estudiante local con requisitos determinados;
- Multinationales ofertando becas virtuales a través de sus diferentes jurisdicciones en proyectos transnacionales.

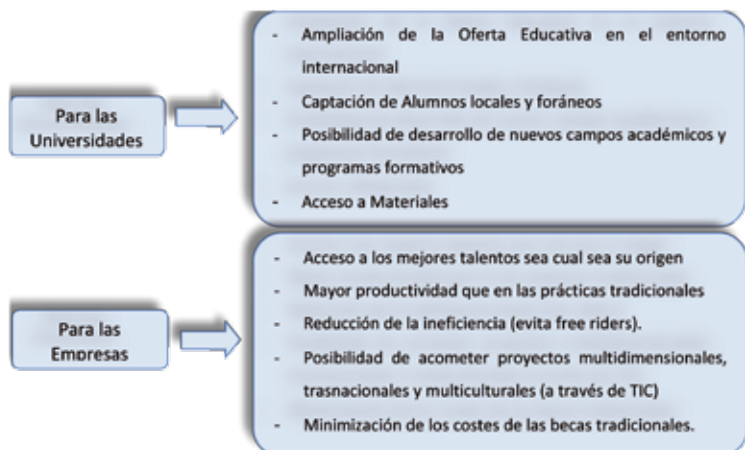
Estamos hablando de múltiples combinaciones que en la práctica se pueden concretar en estudios de mercado en otro país, análisis del flujo de información entre diferentes localizaciones, realización de encuestas y sondeos, estudio del impacto del lanzamiento de determinado producto en mercados objetivo, estructuras logísticas, experiencias de importación-exportación, asesoramiento de la legislación laboral en otro país, localización de posibles acuerdos comerciales o, entre otras muchas, de preparación de requerimientos fiscales en destino. Hay una multitud de oportunidades en todos los sectores económicos

PRÁCTICAS TRADICIONALES VR PRÁCTICAS VIRTUALES

En una práctica tradicional, que exige la presencia física del estudiante dentro de la empresa, distinguimos dos grupos: la empresa, la universidad; y tres clases de participantes: los estudiantes (ES), el responsable académico de esa práctica (RA) y el responsable por parte de la empresa (RE).

Las prácticas virtuales se distinguen, principalmente, en que no se requiere la presencia física del estudiante en la empresa y en la utilización de las TIC para la comunicación. Por tanto, la práctica virtual se define como aquella que requiere el uso de un entorno en el que la información y las comunicaciones están basadas en una tecnología digital, donde estudiantes y empresas interactúan con independencia del tiempo, del espacio y de las barreras geográficas. La cooperación ya no depende del área geográfica.

Cuadro I. Ventajas y atractivo de las Prácticas Virtuales



Desarrollamos personas,
fortalecemos organizaciones



España - Argentina - Brasil

Colombia - Estados Unidos

México - Paraguay - Perú

Portugal - Uruguay

Formación

Escuela de ventas

Financiación de la formación

Desarrollo

Selección y evaluación

Consultoría R.R.H.H.

pasionporlaspersonas@institutoavanza.com

91 758 92 23

www.institutoavanza.com

> La experiencia europea respecto a las prácticas virtuales se concentra principalmente en los países del norte de Europa, siendo el proyecto INTERN¹ donde obtenemos una muestra valiosa del análisis de las diferentes fórmulas. Se deduce que para que las prácticas virtuales se consoliden y desarrollen se necesita una serie de requerimientos:

- Asignar objetivos que supongan un trabajo útil con un proyecto bien definido y asequible de lograr dentro del plazo estimado de la práctica.
- Asegurar un acuerdo escrito y explícito con la compañía, plasmando los roles y responsabilidades de cada parte.
- Elegir estudiantes que sean independientes y capaces de trabajar bajo su propia iniciativa con extenso conocimiento de las TIC para su mayor aprovechamiento.
- Desarrollar entre los profesores y demás personal universitario las actividades orientadas al aprendizaje práctico.
- Elegir una adecuada infraestructura TIC, seleccionando las herramientas más genéricas, fáciles de usar y que encajen para el objetivo definido.
- Planear las prácticas de manera cuidadosa, con el tiempo suficiente y necesario para que el estudiante se familiarice con la compañía, el sector y la tecnología que va usar.
- Monitorizar los progresos detalladamente para asegurar que todo el mundo conoce sus responsabilidades.

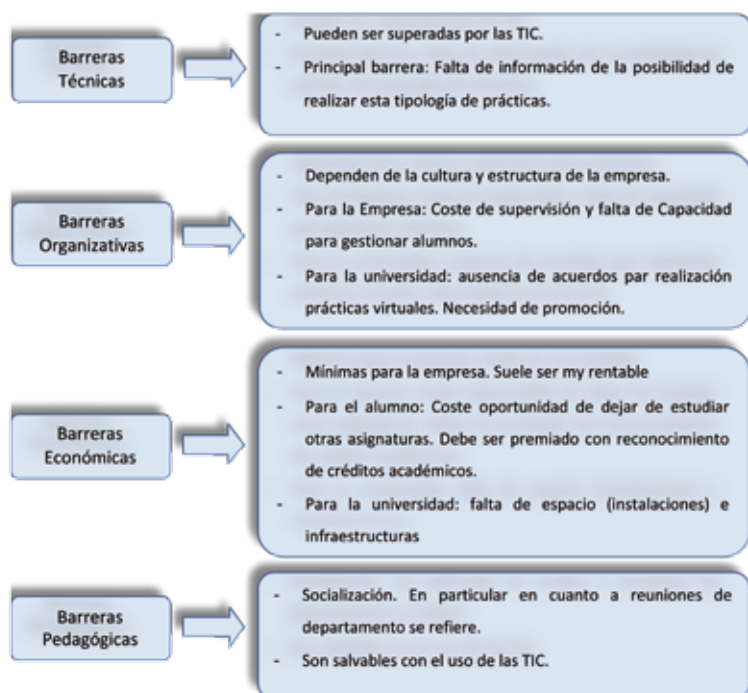
¹ Programa Minerva de la Comisión Europea (2002) "INTERM Project Virtual Internships: Real Experience in a Virtual World".

- Evaluar y documentar los resultados de las prácticas, de manera que se pueda facilitar el adecuado retorno a los actores participantes, así como proponer mejoras.

Los retos que a corto plazo se presentan para el desarrollo de este tipo de prácticas se pueden clasificar en:

- **Pedagógicos:** La conceptualización desde el estudio de teorías referidas al ámbito objeto de la práctica virtual; la experimentación generada en la discusión a través de la web de los aspectos teóricos del proyecto; la experiencia que se transfiere desde los representantes de la compañía que comparten su conocimiento tácito con los estudiantes a través de la práctica; y la reflexión que surge de la experiencia de los estudiantes al reportar las tareas y problemas encontrados en el desarrollo del proyecto mediante las herramientas TIC.
- **Tecnológicos:** Se estimulan los esfuerzos de intercambio de ideas a un coste relativamente bajo, incrementando la productividad. Una precondition para la aplicación de las prácticas virtuales es que tanto educadores, alumnos como representantes de la empresa tengan los suficientes conocimientos tecnológicos para hacerlas posibles. Es esencial la selección de un entorno TIC de fácil acceso y manejo, que permita configurar una plataforma común.
- **Organizativos:** Es necesario un plan de acción y una clara distribución de responsabilidades. Asimismo requiere una buena planificación temporal donde las actividades a realizar tengan un claro principio y un fin, considerando todas las diferencias temporales entre los participantes.

Cuadro 2. Barreras que impiden el desarrollo de las prácticas Virtuales:



Finalmente, es necesaria la construcción de un marco legal para el desarrollo de las prácticas virtuales. Deben buscarse soluciones globales, incluso a nivel europeo, facilitando los acuerdos que den una cobertura a los programas de becas virtuales, como ha sucedido con el programa Erasmus.

Desde el punto de vista de las relaciones universidad-empresa, las prácticas virtuales pueden ayudar a construir importantes colaboraciones y puede servir para crear una nueva cultura empresarial centrada en conocimiento.

La sociedad de la información reclama otra parcela de participación por parte de las universidades. Una herramienta que modifica el enfoque de la actividad docente e investigadora y genere la capacidad de desarrollar instrumentos tecnológicos en el campo del saber. En definitiva, estas prácticas se deben configurar como un nuevo espacio que permita a universidades y empresas compartir el conocimiento, independientemente de limitaciones de tiempo o distancia. ■