



GRUPO DE TRABAJO RELACIÓN UNIVERSIDAD- EMPRESA

Calle Nikola Tesla s/n – 28031 – Madrid – ceet.org.es – 688 90 83 12

Índice

Introducción	2
Formatos de colaboración	2
Contenidos	3
Prácticas en empresa	4
TFE en empresa	5
Incompatibilidades	6
Conclusión	7
Bibliografía	8

Introducción

Según datos del 2017, 8 de cada 10 titulados en ingeniería de telecomunicación verán su desarrollo profesional orientado al mundo empresarial, tanto por cuenta propia como ajena¹. Sumado a ello, la queja más común de los estudiantes de la rama tras su primer contacto con la profesión, siendo estas las prácticas desarrolladas en el marco de sus estudios, es la completa desconexión de la formación recibida y las necesidades profesionales, lo que lleva a que dichas prácticas se resuman en una formación de conceptos básicos en lugar de la expansión de los conocimientos adquiridos. Además, en el plano personal, esto lleva a que los titulados y futuros titulados se vean frustrados y desorientados, ya que sienten que la formación recibida carece de utilidad para su ocupación.

Es, por tanto, de crucial importancia tener en cuenta las necesidades profesionales en la formación de los estudiantes para que las titulaciones sean efectivas en la generación de personas preparadas para su ingreso en el mundo laboral.

Partiendo de este fundamento, desde este grupo de trabajo hemos analizado las relaciones entre el sistema universitario y el tejido empresarial, llegando a las siguientes conclusiones sobre los siguientes campos: formas de relacionarse, necesidades de actualización y prácticas en empresa; así como los trabajos de fin de estudios desarrollados en empresa y el conflicto entre el desarrollo profesional y los estudios.

Formatos de colaboración

Una de las maneras en las que el mundo empresarial se relaciona con el universitario es a través de la firma de convenios conocidos como Cátedras de Empresa.

Como bien indica Leroy Merlín en una de sus publicaciones², las Cátedras consisten en el establecimiento de un acuerdo entre una universidad y una empresa para desarrollar actividades, persiguiendo el objetivo de compartir el conocimiento académico que se gesta en la universidad y entregar a la sociedad innovación y desarrollo. Entre las diferentes actividades que organizan las cátedras, se pueden encontrar: seminarios, conferencias, financiación de becas...

Normalmente, la realización de las cátedras está más enfocada a estudiantes de posgrado como másteres, diplomas de expertos, doctorados, etc. Aunque también pueden destinar parte de su presupuesto a premios para proyectos de fin de carrera.

Los beneficios de realizar estas actividades tienen una doble vertiente:

Por un lado, al estudiantado le permite facilitar su inserción en el mundo laboral adquiriendo conocimientos por parte de empresas del sector, conocimientos que en su mayoría no son aprendidos durante los años de estudio.

Por otro, a las empresas se les permite darse a conocer entre los titulados, profesores e investigadores, invertir en desarrollo e innovación y establecer una relación de simbiosis con las universidades. De esta manera son las propias empresas las que invierten en la formación específica de sus posibles trabajadores.

Es importante tener en cuenta que la realización de estas actividades está regulada por ley (Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo) y no supone un gasto para las universidades, ya que son las empresas las que aportan el capital para su realización.

Si bien, como se ha comentado antes, las cátedras van dirigidas al estudiantado, desde nuestro grupo de trabajo consideramos que sería sumamente positivo que también estuvieran enfocadas a la formación del PDI de manera que éste reciba una serie de conocimientos que pueda incorporar a su actividad docente lo que supone un beneficio para la comunidad universitaria en su conjunto. Además, creemos que también sería positivo que a lo largo de la titulación el estudiantado pudiera disfrutar de los beneficios que suponen las cátedras, no solamente enfocarlo a titulados.

Siguiendo la situación actual de las cátedras en las universidades, consideramos que es beneficioso que sean las propias empresas las que entren en contacto con las universidades para firmar los convenios. Sin embargo, queremos remarcar el papel que deben desempeñar los órganos directivos de las escuelas, así como los Colegios, conformando un mecanismo verificador en cuanto a la validez, actualidad y objetividad del contenido que se imparta en las actividades propuestas por la empresa, con el objetivo de que el estudiante y/o profesor que disfrute del convenio tengan garantizados unos conocimientos enfocados a la divulgación y que sean realmente útiles en el mundo laboral, pero sin llegar a que la formación específica para una empresa sea su única función y motivación.

Si bien es cierto que las cátedras y los convenios que de estas emanan nos parecen la mejor forma de que el tejido empresarial se involucre de forma activa en el ámbito académico, queremos resaltar el hecho de que todo centro debería estar abierto a sugerencias de dicho campo, pues es esa actitud crítica de mejora continua y de análisis que se puede dar gracias al feedback otorgado por futuros empleadores y entes que se encuentran en contacto con la actualidad y el futuro del campo, que se puede dar un entorno correcto entre la universidad y la empresa, sometiendo a este siempre a los estándares de interés y procesos de verificación mencionados en el párrafo anterior.

Contenidos

En este campo consideramos necesario reiterar tanto la conclusión del XXX C.EE.T. sobre el Plan de Estudios Desfasado³, así como la conclusión del XXIX C.EE.T. sobre la Implantación de Competencias Transversales⁴.

Como se menciona en la introducción, los estudiantes perciben una brecha entre los conocimientos adquiridos a lo largo de sus años de estudio de grado y las necesidades reales de sus tareas profesionales. Esta situación se puede enfocar desde dos puntos de vista diferentes.

Por un lado, la del titulado, el cual ve una gran carencia en los conocimientos técnicos y, por otro, el de su empleador, que en muchos casos deja en un plano secundario a los conocimientos técnicos, por el hecho de considerarlos más fáciles de adquirir y, al mismo tiempo, percibe una carencia en el desarrollo de las competencias transversales o *soft skills* de los recién titulados que se incorporan por primera vez al mundo laboral.

Es por ello que, como mencionamos al inicio de este fragmento, queremos hacernos eco de los siguientes principios:

- Asegurar el interés y validez de las propuestas en pro de la protección de los estudios como ente independiente.
- El correcto análisis periódico de la situación de los contenidos para que se puedan mantener lo más actualizado posible.
- La implementación de Cursos 0 que complementen la formación académica.
- La integración de competencias transversales en asignaturas y su desarrollo.

Prácticas en empresa

En el XXX C.EE.T. se ha trabajado en profundidad este ámbito por parte del Grupo de Trabajo sobre Prácticas en Empresa⁵, y por ello los detalles pormenorizados sobre este tema se encontrarán en la conclusión redactada por dicho grupo. No obstante, desde el punto de vista de la relación entre universidad y tejido empresarial, vemos relevante destacar la siguiente necesidad.

A día de hoy, existe una disparidad colosal entre las condiciones laborales en las que los estudiantes realizan sus prácticas, no sólo entre diferentes universidades, sino también entre las ofertas disponibles en un mismo centro. Es por ello que se ha realizado un análisis sobre el estado normativo de dichas condiciones y se ha considerado necesaria la creación de un Convenio Marco Regulator.

La función de dicho documento sería servir como base para negociación y firma de convenios de colaboración y oferta de plazas de prácticas, siguiendo siempre unas directrices que, si bien ampliables, protejan los siguientes preceptos fundamentales:

- Reconocimiento del valor del trabajo del estudiante. El trabajo desarrollado por el estudiante en unas prácticas supone una generación de valor, y esta producción debe ser reconocida con un salario acorde.
- Protección del valor docente. Unas prácticas en empresa son, además de un trabajo, un aprendizaje. Es por ello que se ha de garantizar el derecho del estudiante a recibir la formación adicional necesaria en el desarrollo de estas.

- Adaptación a la vida académica. En muchos casos, estas prácticas se desarrollan al mismo tiempo que el estudiante se debe a otras obligaciones académicas. Siendo ésta última su tarea fundamental, aquellas emanadas de la realización de dichas prácticas deben siempre amoldarse para permitir el desarrollo fluido de ambas.

Este campo está siendo trabajado actualmente por diversos organismos, así que creemos relevante establecer estas directrices como una base nacida de la experiencia de nuestros compañeros y compañeras que el CEET debe compartir con quien sea pertinente para garantizar la defensa de los derechos laborales y académicos de los estudiantes en prácticas.

TFE en empresas

Aproximadamente, dos tercios de las universidades de España tienen convenios con empresas, tanto públicas como privadas, para la posibilidad de la realización del TFE del estudiante en la propia empresa. Para ello, dependiendo del centro, se observan diferentes cláusulas a cumplir, tanto por parte de la empresa en cuestión como por el propio estudiante.

Respecto a la empresa:

- Enviar una propuesta del TFE (algunas ocasiones por parte del estudiante y otras por la empresa) a la universidad.
- Facilitar a los estudiantes los medios e instalaciones oportunas para desarrollar su trabajo.
- Orientar y ayudar a los estudiantes a resolver durante su estancia sus dudas y dificultades.

Respecto al estudiante:

- Contactar con un profesor del grado para que este inicie el proceso de tramitación del convenio.
- Incorporarse a la empresa o institución en la fecha acordada y respetar el horario.
- Respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales.

También, en algunos casos el TFE sólo se puede realizar durante prácticas no curriculares. Es un importante punto a tener en cuenta, ya que, tanto las prácticas en empresa como el TFE son partes muy influyentes en la parte práctica de la formación del alumno.

Desde este grupo de trabajo, invitamos a todas las universidades de España a proveer información sobre esta posibilidad y sus beneficios a sus estudiantes desde los primeros cursos, ya que existe mucha desinformación en cuanto a este tema y puede tener ventajas para todas las partes involucradas. A los estudiantes de grado de telecomunicaciones les recomendamos hacer uso de esta oportunidad, teniendo en cuenta el respetar los procesos a seguir para la correcta tramitación.

Incompatibilidades

Hemos dejado este punto para el final ya que afecta a dos previamente desarrollados (Prácticas en empresa y realización de TFE en empresa), y tienen en muchos casos conclusiones negativas para el estudiantado. Es común que de las prácticas surjan las propuestas de realizar dichos TFE, y de éstos la posibilidad de incorporarse a la plantilla de la empresa, pero también es común que haya ofertas de empleo a estudiantes de grado no titulados que han funcionado correctamente en sus prácticas.

En el caso de estas últimas se crea un conflicto de interés: debido a las incompatibilidades del desarrollo de la actividad profesional con la de los estudios, se ven obligados en muchos casos a elegir entre finalizar sus estudios o continuar con su recién adquirida profesión. Si bien es cierto que este tipo de contrataciones ocurren en todos los puntos de la formación, son especialmente comunes entre estudiantes de los dos últimos años, lo que hace que sea frecuente ver en muchas plantillas personas que se encuentran a falta de asignaturas puntuales y el TFE para la obtención del título.

Desde un punto de vista de derechos laborales, la obtención del título supone una protección de los intereses de la persona que lo finaliza, ya que el reconocimiento como ingeniero tiene peso en multitud de convenios colectivos, y por tanto que para incorporarse a un trabajo se vean obligados a renunciar a la finalización de su formación.

Por otro lado, aunque la oferta laboral es amplia, tampoco es razonable que alguien se vea obligado a renunciar a un trabajo en el que se encuentra cómodo y por el cual tiene interés por la finalización de los estudios, particularmente en esos casos antes mencionados en la que los créditos pendientes no alcanzan el ser equivalentes a un curso completo.

Es por ello que concluimos que es necesario llegar a un punto medio de entendimiento entre empresa y universidad de la siguiente forma.

En el caso de la empresa:

- Facilidad para la asistencia a actividades docentes.
- Posibilidad de descontar horas de trabajo para la realización de actividades docentes.

- Una actitud general comprensiva ante las necesidades organizativas del estudiante.

En el caso de la universidad:

- Flexibilidad horaria, especialmente en las tutorías.
- Facilidad para la realización de pruebas de evaluación y su colocación temporal.
- Una actitud general comprensiva ante las necesidades organizativas del estudiante.

Conclusión

Nos encontramos en un campo constantemente cambiante, cada vez a un ritmo mayor, lo que provoca una necesidad de evolución y adaptación para que la formación se mantenga relevante. Al mismo tiempo, es deber del tejido empresarial comunicar sus necesidades a los formadores para que los cambios que se realicen sean siempre informados y adaptados al presente y futuro al que se enfrentarán los titulados.

No obstante, el deber de informar nunca ha de confundirse con control, pues la universidad y su labor de formación está por encima del interés económico y su independencia debe ser protegida a toda costa en todos los ámbitos de la ley.

Es por ello que defendemos las cátedras y convenios como marcos de colaboración que permiten una acción desde el mundo empresarial sin que esta sea excesivamente intrusiva, protegiendo siempre la divulgación de conocimientos como valor fundamental de estas.

Al mismo tiempo, y haciéndonos eco del trabajo de nuestros compañeros tanto en este congreso como en el resto de órganos de representación del estado, creemos vital la protección de los derechos laborales y académicos de los estudiantes en prácticas en empresa mediante la creación de unas directrices que, con un enfoque garantista, establezcan unos fundamentos inviolables para la creación de una dinámica sana y beneficiosa tanto para el empleado como el empleador.

Es por ello que, como hemos reiterado a lo largo del documento, para la protección del estudiante y su situación, tanto la empresa como la universidad deben ser capaces de llegar a acuerdos y de ser flexibles en sus posturas para no poner a las personas que se encuentran en una situación de compaginación de estudios y desempeño profesional en una encrucijada que les fuerza a elegir en lugar de facilitar el desarrollo conjunto.

Bibliografía

1. Escola de Enxeñaría de Telecomunicación. (s.f.). Salidas profesionales. Recuperado 18 septiembre, 2019, de: <http://teleco.uvigo.es/index.php/es/alumnado/alumnado-actual/salidas-profesionales>
2. Leroy Merlin. (2017, 24 noviembre). Cátedras universitarias: uniendo ámbito empresarial y talento universitario. Recuperado 18 septiembre, 2019, de <https://unhabitatmejor.leroymerlin.es/catedras-universitarias-empresarial>
3. Conclusión del XXX C.EE.T. sobre el Plan de Estudios Desfasado
4. Conclusión del XXIX C.EE.T. sobre la Implantación de Competencias Transversales.
5. Conclusión del XXX C.EE.T. sobre Prácticas en Empresa.