PUBLICIDAD
suministrado por Banco Español de Crédito.
HIPOTECA SEGURA
sin comisiones
Euribor
+0,35 T.A.E. 4,58%*
10%
de descuento en muebles y electrodomésticos
ibanesto.com
901 220 139
4851/06

Un suplemento de **EL MUNDO**

Un servicio de elmundo.es

CAMPUS

21 de febrero de 2007, número 478

CONVERGENCIA

La empresa denuncia que el Proceso de Bolonia no la ha tenido en cuenta

Según la fundación Universidad- Empresa, la mayoría de las compañías 'no sabe nada' sobre los segundos ciclos ni ha previsto aún qué perfiles profesionales exigirán un nivel superior al grado.

JUANJO BECERRA

Las empresas no saben nada de lo que va a suponer el Proceso de Bolonia porque nadie les ha consultado, la convergencia se ha hecho de espaldas a ellos». Así de contundente se muestra Arsenio Huergo, presidente de la Fundación Universidad-Empesa. «Puntualmente, hay algún grupo económico que sí se ha interesado por estas cuestiones», precisa.

'Stands' de una feria de empleo celebrada en la Escuela de Ingenieros Industriales de la Universidad de Valladolid. / CARLOS ARRANZ

Centrándose ya en el perfil profesional que pueden otorgar los nuevos máster a sus titulados, Huergo vaticina que «el comportamiento va a seguir siendo el mismo a corto plazo». Es más, en su opinión, el nivel superior de especialización que suponen los nuevos posgrados puede llegar a convertirse en un inconveniente.

«Lo que se busca en la empresa es la flexibilidad y la polivalencia, lo que hace que tenga salidas más sólidas el graduado que el que obtenga un título de máster», afirma. Por ello, Huergo acusa a las universidades de haberse «lanzado precipitadamente a implantar multitud de máster en lugar de hacerlo de forma prudente y basándose en un análisis estratégico».

Algunas de las empresas con presencia más activa en los foros de empleo de las universidades analizan para CAMPUS qué perfiles profesionales podrían requerir un máster.

EL SANTANDER

La entidad financiera valora, en palabras de su directora de Selección y Márketing de Recursos Humanos, «muy positivamente que la reforma de las enseñanzas para la convergencia europea subraye la importancia del desarrollo de competencias profesionales en nuestros titulados». En ese sentido, más que estar en posesión del título de máster o el de grado, el Santander valora cualidades como «la proactividad, la capacidad de aprendizaje, la adaptación a entornos internacionales o la orientación a resultados».

IBM

También en IBM están a la expectativa de qué ocurre con los primeros titulados. «Seremos cautos a la hora de hacer distinciones y comprobaremos primero cómo se adapta el entorno universitario a estos cambios y la calidad de la formación que se imparte», afirma Esther Centeno, responsable de Selección de esta empresa en España, quien hace una aclaración al respecto. «Vamos a considerar los estudios de cuatro años al nivel de los de cinco de ahora y el master siempre será un valor añadido», afirma.

En todo caso, Centeno insiste en que más que en un título u otro, los criterios de selección de la empresa seguirán haciendo «especial hincapié» en aspectos como «el grado de madurez, la capacidad de trabajo en equipo, el nivel de comunicación...»

VODAFONE

«Dado que el grado tendrá un año menos que las actuales licenciaturas, podría ser deseable, aunque en principio no imprescindible, que los candidatos a puestos más cualificados estén en posesión de un máster, especialmente un máster profesional», responde Carmen Sanfeliu, responsable de Selección del Departamento de Recursos Humanos de Vodafone. En su opinión, sin embargo, la caída del alumnado de aquí a 2012 y, por tanto, de candidatos a puestos de empleo, podría hacer que las empresas tomaran dos decisiones:

«No esperar a que los alumnos realicen el máster» o «contratarles con el grado y formarles dentro».

En todo caso, Sanfeliu considera que las primeras hornadas de los máster servirán para «conocer las habilidades y competencias que los alumnos adquieren en ellos» y «facilitar que las empresas revisen y actualicen los requisitos de formación demandados para cada perfil».

DELOITTE

Interesada en una gran diversidad de titulados universitarios, está consultora ya está trabajando en un cuaderno de bitácora para sobre cómo les va a afectar el Proceso de Bolonia en cuanto a sueldos, planes de formación interna, promociones... «Lo haremos público dentro de poco más de un mes«, adelanta Luis López, gerente de Recursos Humanos de Deloitte. Ese informe preverá también qué perfiles encajarán los titulados de grado y máster. «Lo estamos debatiendo, pero aún hay partidarios y detractores en esas cuestiones, comenta-

Conocedor de las reformas en curso, López define su posición respecto a los máster como «de tensa espera» y de «prudencia», principalmente porque «es muy complicado ver cúales van a ser las especializaciones de posgrado cuando no se sabe con claridad cómo se va a articular el grado».

Anuncios Google

Formación a su medida
Máster, MBA, postgrado online y a distancia de metodología innovadora
www.iup-masters.es/Postgrados

Tasar Pisos Madrid
Introduzca los datos de su casa y obtedrá una estimación de su valor
www.tasamadrid.com

© Mundinteractivos, S.A. - Política de privacidad

C/ Pradillo, 42. 28002 Madrid. ESPAÑA
Tfno.: (34) 915864800 Fax: (34) 915864848
E-mail: cronica@el-mundo.es