

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Universidades corporativas: El rol estratégico de RH

Por: AMEDIRH

La escasez de talento y la dificultad para encontrar a los candidatos con el perfil de competencias demandado por el mercado laboral han despertado una corriente que demuestra una vez más la relevancia de Recursos Humanos en las organizaciones. Se trata de las universidades corporativas que comienzan a fortalecerse como un esquema para responder a las necesidades de la vida empresarial mexicana.

AMEDIRH ha emprendido un movimiento innovador e intenso en torno al entrenamiento y la certificación por competencias. Con la colaboración de instituciones de notable prestigio internacional y nacional, se han creado programas de educación continua para formar a ejecutivos de Recursos Humanos con visión estratégica. Asimismo, la asociación proyecta crear un capítulo especializado en capacitación.

En este contexto de ideas, se ha reflexionado a fondo sobre el concepto de la universidad corporativa como una herramienta de amplio alcance para atender dos ejes que son del mayor interés para Recursos Humanos: reforzar la formación por competencias y acortar las brechas del rezago educativo.

La formación por competencias

Elevar la productividad y la rentabilidad de la empresa requiere de una visión estratégica que incluye la participación de Recursos Humanos como aliado indiscutible. Cualquier movimiento en los tableros de control del negocio, demanda del análisis y la capacidad para responder de forma innovadora y eficaz desde la gestión del talento. Lograr una meta con niveles altamente satisfactorios va a requerir a la gente correcta, en la posición apropiada y con las competencias pertinentes.

No obstante, sin entrar al detalle de las variables que podrían explicar el fenómeno, el hecho es que los candidatos que participan en los procesos de reclutamiento y selección no siempre cuentan con un desarrollo estandarizado de competencias genéricas y técnicas que impulsan el alto desempeño.

Competencias: Importancia vs Escasez		
Competencia	Importancia	Escasez
Trabajo en equipo	29.71	10.64
Comunicación con otros	11.31	8.2
Herramientas de comunicación	10.64	10.2
Innovación	10.42	11.97
Eficiencia personal	10.42	5.54

Fuente: Encop 2014. Cidac.

En respuesta, empresas de todo el mundo y México no es la excepción, han diseñado y puesto en marcha universidades corporativas. El modelo comenzó a utilizarse hacia finales de la década de 1950 y son paradigmáticos los casos de la General Electric, McDonald's y The Walt Disney Company.

Académicos del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, delimitan el concepto: “La universidad corporativa es una estrategia que permite a la empresa gestionar el aprendizaje organizacional, para alinearlos con los objetivos estratégicos y lograr las metas organizacionales”. Se busca evolucionar hacia un modelo de capacitación y desarrollo de talento de impacto y promover a los colaboradores de potencial y desempeño altos.

México concentra el 22% de las universidades corporativas en América Latina, tan sólo después de Brasil que representa el 34%. El caso de Liverpool es uno de los más exitosos del país. La compañía fundó la Universidad Virtual Liverpool (UVL) en 2000 y fue una de las primeras. Esta institución ha egresado más de 1,800 empleados en bachillerato, carreras técnicas, licenciaturas, maestrías y educación básica incluso.

En Grupo BBVA Bancomer, a raíz de la primera convocatoria de su universidad corporativa, tuvieron 276 alumnos para concluir preparatoria, 337 se inscribieron en el nivel licenciatura y 880 en posgrado (especializaciones) para administración de empresas, ventas, mercadotecnia y riesgos. Otorgan dos certificados Bancomer que son específicos y uno de ellos es un certificado que avala una especialización sobre el negocio bancario.

Combatir el rezago educativo

Las universidades corporativas mexicanas operan a través de diversas modalidades de aprendizaje, que se pueden agrupar en al menos tres grandes categorías: presencial, semipresencial y virtual. Hoy, en el país operan instituciones educativas de esta naturaleza en Petróleos Mexicanos, Volkswagen, McDonald's, Teletón, Lala, Tyson, Gas Natural Fenosa, Telefónica y MAPFRE México, además de Liverpool y Bancomer.

Uno de los intereses que tienen es de carácter social y económico, pues hay un genuino interés por establecer alianzas y medidas de coordinación con las autoridades educativas para reducir las brechas en materia de rezago educativo. En este sentido, AMEDIRH promoverá diferentes iniciativas para acercar a los ejecutivos de Recursos Humanos con la Secretaría de Educación Pública a fin de crear los puentes necesarios.

La Universidad Corporativa más grande del mundo: Infosys

El campus que tiene Infosys, el gigante tecnológico, en la localidad india de Mysore, cuenta con 600 aulas, 50 salas de conferencias, bibliotecas con 200 mil volúmenes, un auditorio con tres pantallas de cine multiplex y más instalaciones en un espacio que alberga a 14 mil estudiantes a los que ofrece habitación y computadora. El presupuesto anual es de 180 millones de dólares y tiene un plantilla fija de 600 profesores que preparan al tipo de empleado que necesitan sus mercados y clientes.

De acuerdo con el Global Council Corporate Universities, tras 15 años de estudiar el fenómeno de estas instituciones educativas empresariales, se estima una cifra de cuatro millones de estudiantes que acuden a poco más de cuatro mil universidades corporativas en el mundo.

Hace una década, contar con una universidad corporativa era un lujo prácticamente exclusivo de las empresas de la lista *Fortune 500*. Hoy parece haber una tendencia que apunta a la estandarización. Annick Renaud-Coulon, presidenta del Global Council



Revista Creando ValoRH / Septiembre 2014

Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, A.C.

Corporate Universities afirma que no hay semana en la que no reciba la notificación de que otra compañía se sumará a la lista de organizaciones que proyectan la apertura de sus propios campus universitarios.

Combatir el rezago educativo de los países y la escasez de talento es crucial. Que quede en la mente esta reflexión considerando los datos de la consultora McKinsey que indican que sólo el 25% de los nuevos ingenieros, el 15% de los licenciados en finanzas y contabilidad y el 10% del resto de graduados están preparados de forma apropiada para colaborar en multinacionales.