

El empleo de los doctores en el ámbito no universitario.

Recomendaciones del Foro Social y Empresarial a EDONA

El Foro Social y Empresarial del Consejo Social de la Universidad Pública de Navarra fue creado en noviembre de 2010 como un instrumento de asesoramiento al Consejo y de apoyo a la participación de la sociedad en la universidad. Forman parte de él representantes del Consejo Social, del Equipo Rectoral, de la Fundación Universidad-Sociedad y profesionales relevantes del entorno de la Universidad, provenientes de empresas e instituciones que colaboran con la institución académica, principalmente en los ámbitos del empleo y de la investigación.

Este Foro ha venido celebrando sus reuniones con carácter semestral para debatir y proponer fórmulas sobre el modo de aproximar la actividad formativa de la Universidad Pública de Navarra a las necesidades de la sociedad. El último tema de su reflexión fue *El empleo de los doctores en el ámbito no universitario*.

El Foro consideró oportuno hacer llegar sus conclusiones a las instancias que tienen protagonismo en este terreno: los responsables de la formación de doctores en la Universidad, los propios doctorandos, el Gobierno de Navarra y las empresas.

Mediante estas líneas la Comisión Académica, recogiendo las recomendaciones del Foro, formula algunas sugerencias que confía puedan ser de utilidad para la Escuela de Doctorado de Navarra.

1. Informes recientes señalan que España presenta una tasa de generación de doctores equiparable a la de los países de su entorno, y sin embargo indican que la tasa de doctores empleados en el sector empresarial es en nuestro país en torno a la mitad del promedio de los países de la OCDE, que en 2009 estaba alrededor del 30%. Algunos países la superan: Dinamarca, 37 %; Holanda, 34; Finlandia, 33; Estados Unidos, 33. La tasa de doctores empleados en el sector privado en España era entonces del 15%.
2. Esta situación supone una notable brecha en términos de capacidad del sector empresarial para la innovación. El Foro Social y Empresarial considera muy necesario converger en este terreno con los países más avanzados, y para ello es preciso actuar simultáneamente en las dos partes que principalmente se encuentran implicadas en la mejora de esta realidad. Por eso propone que se inicien actuaciones que ayuden a que empresa y universidad tomen conciencia del problema. El sector productivo, reconociendo las elevadas capacidades que presentan los doctores para incrementar el potencial de innovación de la empresa. Y la Universidad valorando la conveniencia de generar, en una proporción adecuada, tanto doctores que deseen iniciar una carrera investigadora en la Universidad como doctores que orienten su interés hacia un desarrollo profesional en la empresa.
3. La formación doctoral orientada a la vida académica es la que tradicionalmente ha impartido la Universidad española, entendida como un proceso de formación en investigación exigente, y nada tiene que recomendar el Foro Social y Empresarial respecto a ella puesto que la valora de manera muy positiva. Sin embargo, sí se ve la necesidad de solicitar el reforzamiento de ciertas competencias y capacidades operativas que un doctor debería tener si se desea mejorar su empleabilidad ante las empresas. Por ello este Foro expresa las siguientes recomendaciones:

3.1. Orientación dual de la Escuela de Doctorado.

Parece conveniente introducir un nuevo sesgo, desde el momento inicial, en el enunciado de las posibles *motivaciones* para emprender un doctorado. La dedicación de un doctor a la empresa no puede verse por principio como un fracaso en una carrera que genuinamente se orientaba a la Universidad. Para dar carta de naturaleza a ambas orientaciones en las actividades de la Escuela es preciso agrandar el concepto de doctorando y de doctor.

3.2. Participación de las empresas mediante convenio en la definición de determinadas actividades formativos y, donde proceda, en la elección de asuntos para la elaboración de tesis.

El acceso de doctores a empleos en el sector productivo interesa en primer lugar a las empresas, pero también a la Universidad y a los doctorandos, como medio para la mejora de la empleabilidad. La pertinencia de la formación y de los asuntos sobre los que versen las tesis doctorales se asegura, donde deba prevalecer una orientación a la empresa, mediante el diálogo previo, reflejado en el correspondiente acuerdo convenio, de éstas con los responsables académicos de la Escuela.

3.3. Participación de profesionales externos en la formación.

Las empresas que tengan suficiente visión han de reconocer en los doctores no solamente conocimientos altamente especializados, sino también determinadas capacidades que no tienen que ver con la especialización, sino con la experiencia de enfrentarse a la propia formación por medio del doctorado, lo que hace patente una capacidad acreditada para abordar con autonomía un asunto complejo. Siendo esto cierto, sin embargo la incorporación al trabajo en la empresa se verá facilitada si durante el proceso formativo los doctorandos establecen ya contacto con el modo de hacer propio de un entorno empresarial. Para ello sería conveniente atraer a las actividades de formación de los doctores a profesionales externos.

3.4. Espacios de encuentro empresas-grupos de investigación.

Para que los objetivos señalados antes puedan cumplirse de manera ordenada y sistemática, parece oportuno establecer espacios de encuentro entre las empresas y los grupos de investigación. Las cátedras de empresa son ámbitos propicios para ello, pero además puede ser enriquecedor que en las áreas donde la Universidad Pública de Navarra presente fortalezas coincidentes con fortalezas del entorno empresarial se articulen las oportunas conversaciones que permitan el flujo de información en las dos direcciones.

3.5. Entender la empresa: objetivos, ritmos, costes, visión lateral.

El mundo universitario y el empresarial presentan rasgos divergentes en múltiples órdenes que no es preciso detallar aquí, pero que se refieren a la naturaleza de los objetivos que se persiguen en uno y otro ámbito, a los ritmos a los que se someten los proyectos, a la valoración de los factores coste económico y sostenibilidad en el marco del negocio, y también a la llamada visión lateral, que en la empresa ayuda a enmarcar la aportación propia en el

complejo entramado organizativo que constituye una empresa (relaciones laborales, financiación y resultados económicos, marketing, producción, calidad...). Para una mejor inserción del doctor en la vida de la empresa conviene que a lo largo de su formación se haya familiarizado de alguna manera con ese mundo.

3.6. Formación práctica: experiencia empresarial durante.

Lo que se ha descrito en el punto anterior puede lograrse de la manera más eficaz mediante la presencia del doctorando en la empresa. Esto se cumple de manera especialmente lograda en los llamados doctorados industriales, que suponen una coparticipación de la empresa y la universidad en todo el proceso. Pero también, eventualmente, mediante estancias de investigación vinculadas al desarrollo de la tesis doctoral en grupos radicados en empresas.

3.7. Formación en competencias y capacidades operativas.

Lo que en definitiva se persigue con las recomendaciones anteriores es que los doctores alcancen una formación más polivalente. Y esa capacidad para actuar con éxito en entornos diversos se ha de lograr no tanto incidiendo en el terreno de los conocimientos, que como se ha dicho antes son valorados de manera muy positiva, sino en el de las competencias y capacidad operativas. Estas son, siguiendo a Cotec, las capacidades que la empresa espera de los doctores (*Valor de los doctores en las empresas, 2006*):

- Alto rendimiento en su carrera universitaria.
- Confianza en sí mismo, afán de superación y capacidad de trabajo.
- Orientación investigadora.
- Capacidad para adoptar nuevas metodologías de trabajo.
- Originalidad y vocación innovadora.
- Capacidad cognitiva y conocimiento experto.
- Pluridisciplinariedad y polivalencia en el desempeño de tareas.
- Experiencia en toma de decisiones y gestión del riesgo.
- Autonomía y responsabilidad sobre los resultados del trabajo propio.
- Adaptabilidad a los límites de tiempo.
- Habilidades de comunicación, coordinación y trabajo en grupo.

Las *Directrices Generales para las Enseñanzas Oficiales de Doctorado* que fueron aprobadas en octubre de 2012 por el Consejo de Gobierno de la Universidad Pública de Navarra suponen un marco muy apropiado para el desarrollo de estas competencias, puesto que responden a una *visión* de la formación de los doctores que contempla que “los programas de doctorado de la UPNA deben diseñar y controlar el proceso de formación para poder ofrecer a los doctorandos que completen el programa un curriculum de formación en el que se detallan las actividades realizadas y el nivel alcanzado en las distintas competencias”, y también que “los programas de doctorado de la UPNA deben orientar el curriculum de formación que aporte valor al doctor para su búsqueda de trabajo en organismos o empresas distintas a la universidad”.

3.8. Doctorado no es máster: competencia investigadora rigurosa.

Aunque quizá este punto resulte una obviedad, en el Foro Social y Empresarial se manifestó cierta preocupación por que sus recomendaciones pudieran entenderse como una sugerencia de sesgar la formación doctoral hacia la que es usual en el terreno de los másteres, en particular de los MBA. Por eso de manera expresa se señala que la formación doctoral, para que pueda suponer una genuina aportación a las capacidades de innovación de la empresa, debe mantener la esencia de su carácter tradicional como proceso de formación exigente al que acceden estudiantes con expedientes académicos destacados.

3.9. Difusión del nuevo doctorado entre las empresas.

Como se ha señalado en el punto segundo, para que se avance en la dirección adecuada hay que modificar a la vez modos de hacer en las universidades y en las empresas. Para que éstas tomen conciencia del potencial de una política de incorporación de doctores será necesario ponerles de manifiesto la situación comparada de nuestro sistema productivo en el marco de los países más desarrollados, el coste de oportunidad de no aprovechar el conocimiento y las capacidades de los doctores y las novedades de la actual formación doctoral que imparte la Universidad Pública de Navarra bajo el amparo de su Escuela de Doctorado. En esta tarea pueden colaborar los miembros del Foro Social y Empresarial, y también el Consejo Social.