

## LAS UNIVERSIDADES EMPRESARIALES

Ismael Castillo Osuna  
*Universidad de Montemorelos, México*

Obra reseñada:

Meister, Jeanne C. (2000). *Universidades empresariales*. México: McGraw-Hill Interamericana.

La autora nos introduce a la realidad que representan 50 universidades empresariales y su influencia en la educación superior. La relevancia del libro radica precisamente en la presentación de esta realidad. Apenas al inicio, la autora hace referencia a una declaración de Peter Drucker para destacar la importancia de su aporte: “Una época de turbulencia es una época peligrosa, pero su mayor peligro es la tentación de negar la realidad” (p. xi).

El libro presenta un análisis actualizado, profundo y de trasfondo sobre la forma como 50 empresas utilizan el modelo de universidad empresarial para administrar sus inversiones en la educación de sus empleados.

Estas iniciativas no constituyen un intento de “glorificar” los programas de educación continua, de actualización y capacitación del personal. Dice la autora:

Más bien representan el mejor esfuerzo de su clase para desarrollar en los empleados de todos los niveles las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para tener éxito en sus trabajos actuales y adquirir la capacidad de adaptarse a futuros requerimientos laborales. (p. xii)

La necesidad de capacitación en los centros de trabajo ha puesto en el esce-

nario educativo a una comunidad estudiantil de más de cuatro millones de trabajadores en los Estados Unidos de Norteamérica. Este número representa más de 100 veces la matrícula de algunas universidades de mayor prestigio.

La autora presenta los cambios en los centros de trabajo, el diseño y el funcionamiento del modelo de una universidad empresarial, los programas de aprendizaje en las instituciones que ofrecen las mejores prácticas, y los medios de instrucción. Entonces analiza el modelo de universidades empresariales como una ventana de oportunidades para la educación superior. Finalmente, a manera de conclusión, presenta 12 lecciones para formar una fuerza laboral de clase mundial.

En el libro corre un hilo a través de toda la presentación: el uso de la tecnología. Para eso, tomado del *Annual Survey of Corporate University Future Directions*, la autora destaca el pronóstico según el cual, “para el año 2000, 50% de todo el aprendizaje será difundido por medio de la tecnología” (p. xiii).

El surgimiento de las universidades empresariales queda enmarcado en cinco grandes fuerzas básicas que han servido de soporte a este fenómeno: el surgimiento de la organización plana y flexible; la

## DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

transformación de la economía en una “economía del conocimiento”; la reducida vida útil del conocimiento; el nuevo enfoque en el desarrollo laboral integrado, antes que en el empleo de toda la vida; y un cambio fundamental en el mercado global de la educación. (p. 1)

“Estas amplias tendencias –continúa la autora– apuntan a un nuevo mecanismo esencial para crear una ventaja competitiva sostenida: el compromiso de la compañía con la educación y el desarrollo del empleado” (p. 1).

En una declaración frontal dirigida hacia la educación superior la autora dice:

En esencia, las universidades empresariales construyen las instalaciones “internas” de capacitación y educación que han surgido como solución a la frustración de las empresas ante la calidad y el contenido de la educación superior, por una parte, y, por la otra, ante la necesidad del aprendizaje permanente. (p. 1)

En el libro se presentan los cambios en los paradigmas de capacitación. Uno de ellos tiene que ver con el pasaje de la capacitación pasiva, estrictamente enfocada al trabajo específico que se realiza, hacia un modelo de aprendizaje activo y enfocado al desarrollo del empleado. Otro tiene que ver con un cambio en la responsabilidad sobre la capacitación, de una función departamental hacia un compromiso institucional.

Otra visión importante presentada por la autora es un concepto más amplio que la sola capacitación a los empleados:

Más bien –dice– la capacitación debe convertirse en un proceso continuo en donde todos los eslabones vitales de la cadena compuesta de empleados, clientes y proveedores de una compañía desarrollan una perspectiva coherente de la visión y valores de ésta. (p. 27)

El diseño y el funcionamiento de las universidades empresariales responden a modelos educativos a partir de planes de estudio y estrategias de instrucción más activas para darle un sentido más académico a la capacitación. Además se presentan los modelos de gestión administrativa para su operación.

La autora también presenta los esfuerzos mediante los cuales las universidades empresariales se unen con las “universidades convencionales”. Dice que ambas “están fusionando las metas del empleado individual, de la corporación y la institución educativa en una asociación tripartita mutuamente beneficiosa.” (p. 178).

Esta visión nos recuerda la “Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, que en su Artículo 7 dice:

En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad. ([http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm))