

Los candidatos con más puntos para acceder al mundo laboral

Las entrevistas de trabajo han cambiado mucho. Desde hace un tiempo ya no sólo se valora el expediente académico y el conocimiento de idiomas e informática. Gran parte de las empresas aprecian que los estudiantes hayan compaginado sus estudios con otras actividades, como por ejemplo la participación en un curso como el de «Dirección estratégica de recursos humanos». Los dos directores del mismo, Eva María Aguilar Pastor y Miguel Ángel Sastre Castillo, tienen claro que estas cien horas han servido a los estudiantes para reforzarles como candidatos en el mercado laboral.

TEXTO: JAIME FERNÁNDEZ



La mayoría de los estudiantes que participan en este curso ya tienen nociones sobre los recursos humanos. También es cierto que esas nociones las tienen ellos, pero también cualquiera que se haya acercado al mundo laboral. Eso sí, ese conocimiento suele venir más por la práctica y la experiencia que por el estudio. Los dos directores del curso, Miguel Ángel Sastre y Eva María Aguilar añaden además que este curso tiene una característica que le diferencia de todos los demás que existen sobre los recursos humanos, y es que está ligado con la estrategia de la empresa. Es decir, que no sólo se analizan las políticas y las prácticas de los recursos humanos, sino que se analizan en el contexto de la estrategia de una empresa concreta. Conseguir un curso que compagine el conocimiento teórico

con la aplicación empresarial más práctica ha sido un duro, pero satisfactorio, trabajo, que se ha ido puliendo desde que se celebró la primera edición del curso hace ya cinco años. Para ello se consiguió que el número de ponentes externos fuese muy superior al de profesores

En esta quinta edición, el curso ha contado con algunos de los expertos más punteros del país en la dirección estratégica de recursos humanos y además con facilidad para explicar qué hacen y cómo lo hacen. Los alumnos han valorado este esquema formativo participando en todas y cada una de las clases

complutenses. La proporción es de 20 a 8, siendo los primeros profesionales de recursos humanos de empresas de muy alto nivel.

Las jornadas del curso se han estructurado en tres horas de teoría seguidas de dos horas más impartidas por un ponente externo. Cada

uno de ellos habla de una experiencia relacionada con los temas tratados con anterioridad, de tal manera que se combina la parte académica con la visión práctica y real de la empresa.

Miguel Ángel Sastre explica que este esquema sirve para romper la

dinámica de la teoría y además les aporta un conocimiento mucho más directo con la actualidad empresarial. Asegura además que durante cinco años han estado cribando ponentes, porque no sólo es importante que sean grandes profesionales, sino que tengan

capacidad de comunicar. De ese modo, este año el curso ha contado con algunos de los expertos más punteros del país en la dirección estratégica de recursos humanos y además con facilidad para explicar qué hacen y cómo lo hacen. Los alumnos han valorado este esquema formativo participando en todas y cada una de las clases y preguntando a todos los ponentes para comprobar si lo que se les enseña de manera teórica tiene luego su aplicación práctica en la realidad.

A las clases presenciales se han unido muchos más materiales formativos, tanto libros como artículos e incluso una página web en la que los estudiantes pueden consultar las ponencias de todos los conferenciantes. Con todo eso, los alumnos han tenido que trabajar duro para realizar tanto los casos que les encargaban los profesores

OTROS CURSOS

► TÉCNICAS EN CONSULTORÍA DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

Son muchos los campos en los que las organizaciones precisan de servicios de consultoría: desde el diseño de la estrategia, pasando por el marketing, la mejora de los procesos, la gestión de los recursos humanos o la calidad, terminando con las tecnologías de la información y el *outsourcing*. Y es este el terreno donde se desenvuelve este curso dirigido por los profesores Emiliano Herrero Toranzo y Narciso García Nieto. El programa abarca grandes áreas como las técnicas generales y específicas de consultoría y las competencias del consultor. Las actividades prácticas corresponden a las de cada módulo del curso. A su finalización se realizará una visita guiada a una empresa de consultoría para conocer el funcionamiento.

El número de ponentes de fuera ha sido muy superior al de profesores complutenses. La proporción es de veinte a ocho, siendo los primeros profesionales de recursos humanos de empresas de muy alto nivel

para resolver en su tiempo libre, como para ser capaces de superar el test final, en el que se les ha preguntado sobre todo lo que han aprendido a lo largo del mes de julio.

En total han sido 28 alumnos los que han aprovechado este curso. La nacionalidad mayoritaria ha sido la mexicana, seguida luego por España y otros países latinoamericanos como Ecuador, Argentina, Venezuela, Uruguay, Perú y Colombia. Aunque al final todos ellos hayan terminado con un bagaje similar de conocimientos sobre el mundo de los recursos humanos y su aplicación en la empresa, cada uno de ellos traía su propia titulación. Algunos, como es lógico, han estudiado Empresariales, Administración de Empresas y Derecho, pero también han pasado por el aula pedagogos, filósofos, psicólogos, ingenieros y contables. Después de las cien horas las diferencias se han reducido y todos comprenden que los recursos humanos se entienden mejor si se ven dentro del contexto de la actividad de la empresa y ese conocimiento se puede aplicar tanto para trabajar en dicho área como para reforzar un currículum que abra más puertas al mercado laboral. □