



Segundo foro de debate en el marco del proceso de elaboración del Plan Estratégico UC3M 2016-2021:

Competencias y Empleabilidad

Resumen del Taller y de la Mesa redonda con empresas



Índice

Introducción

Síntesis del taller de trabajo con empresas: Mapa del diálogo

Síntesis de las ideas de la Mesa Redonda con empresas abierta a la Comunidad Universitaria

Introducción

El presente documento recoge las conclusiones del Foro de Debate del nuevo Plan Estratégico UC3M 2016-21 sobre **Competencias y Empleabilidad**, que tuvo lugar el 7 de Marzo de 2016 en el Campus de Getafe. En ella participaron:

Empresas:

- Antonio José García-Hortal, R&D Director de I+D Tecnología en BANCO SANTANDER
- Beatriz Lozano del Cerro, Directora de Formación y Desarrollo de RRHH en INDRA
- Sergio Iglesias Martín, Director de Desarrollo de Negocio e Innovación en SIEMENS
- Antonio Gijón, Becario en SIEMENS
- María Jesús Díez Paniagua, Employment Marketing Manager Spain en AIRBUS
- Pedro Durán Cueva, Responsable de Proyectos de Investigación y Tecnología de Airbus Defensa y Espacio en AIRBUS GROUP.

UC3M:

- Isabel Gutierrez, Vicerrectora de Estudios
- Carlos Delgado Kloos, Vicerrector de Estrategia y Educación Digital
- Ignacio Sesma, Director Gerente, Fundación UC3M
- Luís Jiménez, Jefe de Servicio Orientación y Empleo, Fundación UC3M
- Rosario Romera, Secretaria del Consejo Social
- Isabel Barro, Equipo Plan Estratégico

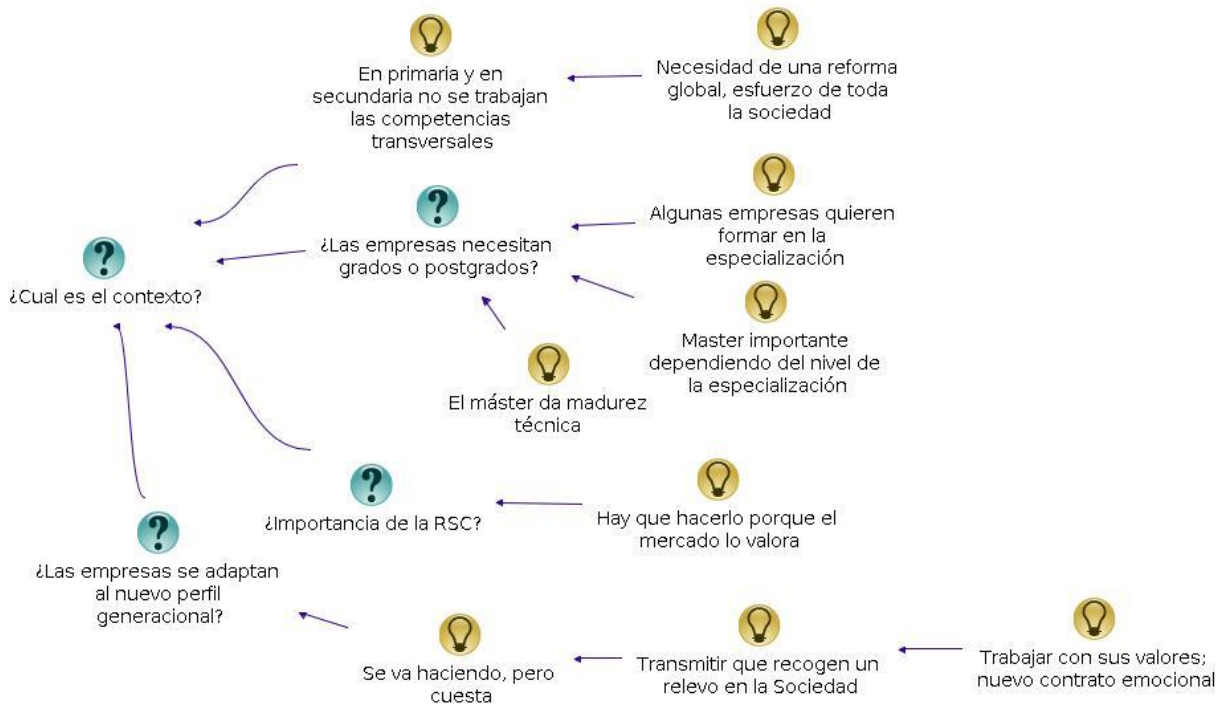
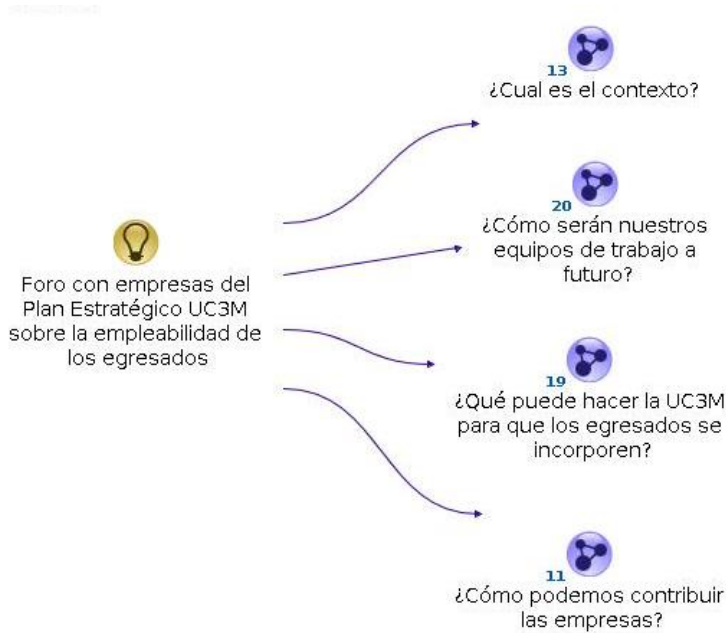
Facilitadores:

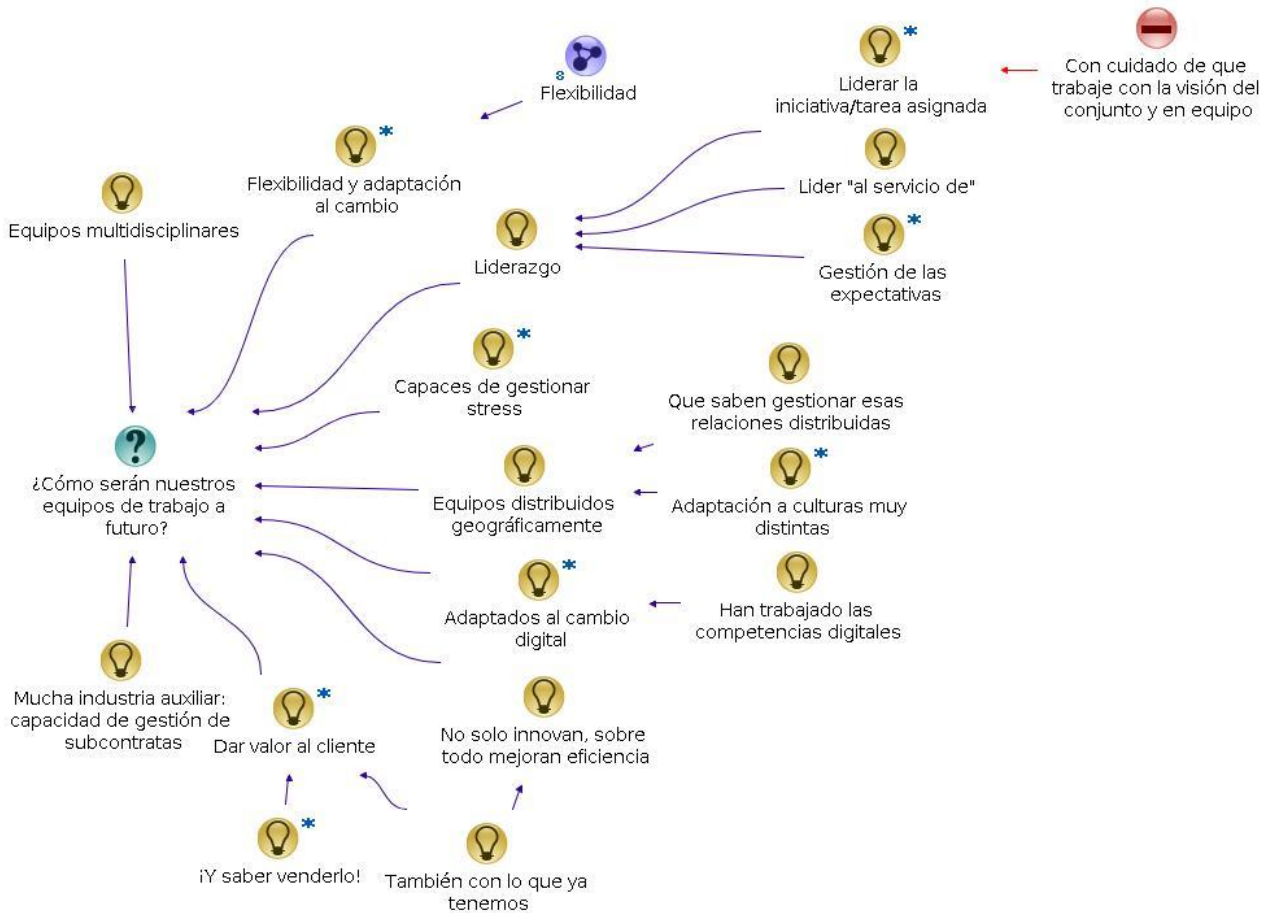
- Antonio Blanco Gracia
- Alfonso Stinus

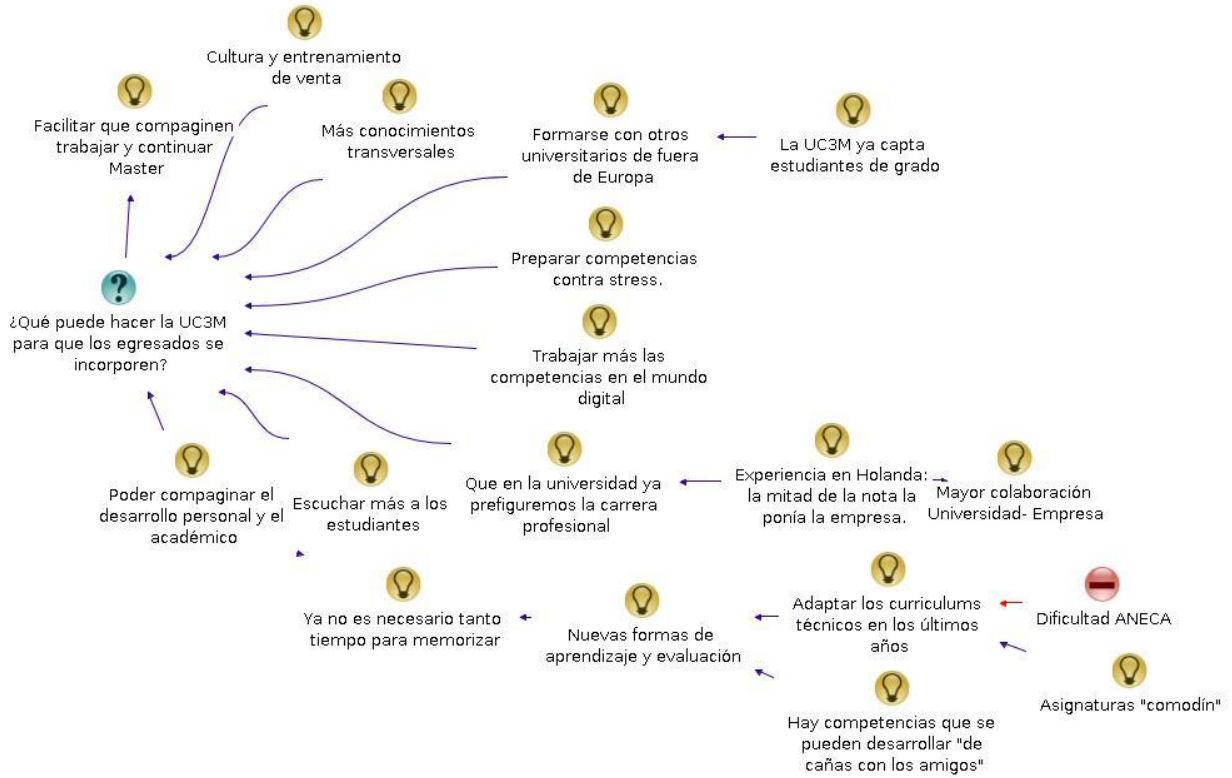
En la primera parte se realizó un taller participativo de trabajo de los participantes de las empresas, junto a responsables de unidades implicadas en la orientación y la empleabilidad de los estudiantes, así como de la Fundación UC3M, el Consejo Social y el equipo del Plan Estratégico. Se utilizó la metodología “Dialogue Mapping” mediante un software que permitió proyectar y construir el mapa de ideas en pantalla a medida que los asistentes expresaban sus opiniones (principalmente las empresas), para favorecer un diálogo ordenado y visual entre los participantes.

En la segunda parte se realizó una mesa redonda abierta a la comunidad universitaria, en la que Carlos Delgado Kloos, Vicerrector de Estrategia y Educación Digital, responsable del Plan Estratégico, hizo la presentación inicial, e Ignacio Sesma, Director Gerente de la Fundación UC3M, resumió las conclusiones de la mañana, y preguntó a los participantes de las empresas que expresaran sus ideas prioritarias sobre cómo la UC3M podría facilitar la empleabilidad de sus egresados. A continuación los asistentes al acto pudieron formular preguntas a los participantes de las empresas. Finalmente Ignacio Sesma preguntó a los participantes cómo podrían colaborar las empresas con la Universidad para mejorar la empleabilidad de sus egresados.

Síntesis del taller de trabajo con empresas: Mapa del diálogo







Síntesis de las ideas de la Mesa Redonda abierta a la Comunidad Universitaria

Introducción del Vicerrector Carlos Delgado Kloos

- Las “soft skills” y la Inteligencia Emocional son más predictores del éxito profesional que las “hard skills”
- La empleabilidad de los egresados es un tema muy importante para abordar en el nuevo Plan Estratégico UC3M 2016-2021

Resumen de Ignacio Sesma del taller de trabajo con empresas

- Reto de la Universidad: escuchar y ser capaces de reaccionar
- Perfiles para el futuro:
 - Flexibilidad, adaptables a cambios constantes en las empresas y en el entorno
 - Al mismo tiempo, especialización.
 - Equipos con autonomía como microempresa pero en el contexto de un negocio
 - Trabajar bien en equipos multidisciplinares, multigeográficos, multiculturales
 - Vocación de servicio al cliente interno y externo: liderazgo no es solo mandar, hay que servir a la gente que tienes en tu equipo y en tu entorno.
 - Competencias para manejar el stress
 - Competencias para el mundo digital
 - Orientación también a la mejora, no todo es innovar.
- Hay que gestionar las expectativas de carreras profesionales desde la universidad, favoreciendo el contacto de los estudiantes con la realidad lo antes posible

1ª pregunta a las empresas: ¿Qué podría hacer la universidad para mejorar la empleabilidad de sus egresados?

- Mercado de talento muy agresivo y competitivo.
- Compaginar la formación y el disfrute. Recuperar valores en la educación, no solo la parte técnica (que es necesaria). Trabajar competencias transversales, soft skills y valores. Equilibrio personal: qué pueden aportar a una compañía. Orientación al empleo, grupal e individual y no solo dirigido a estudiantes en riesgo si no a todos los estudiantes.
- Los estudiantes deben ser conscientes; hay que trabajar la consciencia.
- Exigimos conocimiento técnico: la universidad tiene que mantenerse al día. Parte transversal: tener unas áreas comunes transversales,
- Exigimos competencias digitales: trabajar en equipo, trabajar en red, comunicación, liderazgo. Mejorar en la metodología para que las actividades generen esas competencias.
- Exigimos saber trabajar con la diversidad: trabajar con la universidad, con otras empresas, etc.
- Dificultad de hacer un plan para un producto que tarda cinco o seis años en madurar.
- La base técnica está bien, pero la actualización de contenidos tarda, por los procesos de acreditación y normativas.

- Soft skills: muy determinantes para el éxito.
- Mundo digital, adaptación. Customización.
- Idioma(s) es indispensable inglés.
- Pasión por lo que haces.
- Liderazgo.
- Valores: no todo vale. Visión a largo plazo, responsabilidad ética, esfuerzo.
- Pinceladas en formación financiera básica para todos.
- Pinceladas en formación comercial y de ventas. De lo que tengo, ser consciente de qué puede aportar valor, y transmitirlo.
- Algo de experiencia internacional para aprender de la diversidad.

Preguntas de los asistentes

¿Se enseña la pasión?

- Relacionado con el liderazgo. Eres el líder de lo que estás haciendo en cada momento. Por ejemplo: parte de la nota que provenga de trabajos, y también parte de la nota que provenga de que se valore la capacidad de transmitir entusiasmo a los compañeros por una idea. También es importante por haber visto y vivido pasión en otros aspectos de su vida.
- Cuando se habla de valores, también incluye motivación personal fuerte que les permita la flexibilidad, felices porque tienen vida equilibrada, etc.
- Pasión se transmite cuando tú la sientes.

¿Cómo valoran la experiencia de la movilidad de los estudiantes?

- No imprescindible, pero riqueza de enfrentarte a nuevos contextos, etc.
- Marca la diferencia, porque entrenas esas capacidades (iniciativa, improvisación, etc.). Forma muy buena de trabajar esos soft skills. Ya no aporta sólo el idioma (eso sí que es imprescindible), si no saber integrarse en otras culturas.
- Los estudiantes no son conscientes de la importancia de una experiencia así.

¿Qué esperan de los doctores?

- Sabor agri dulce. Modelo tradicional de doctorado de 3 años no se adapta al de las empresas, que no requiere ciclos tan largos. Mejor el modelo de doctorado industrial, encadenando varios proyectos de investigación. Si es para incorporarse a la industria debería orientarse diferente, con plazos más breves.
- En otros países tienen doctorados industriales, pero por iniciativa de la industria. Apuestas de investigación a largo plazo con implicación y seguimiento de la empresa.

¿Qué diferencias aprecian con los titulados de otros países y qué han hecho distinto?

- Formación en competencias técnicas ok, hay que poner acentos en las soft skills. En otros países ya empieza desde mucho antes. El éxito en procesos de selección de los españoles no es muy alto: les falta inglés, flojos en transversales (comunicación, trabajo en equipo, presentación, “branding personal” y autoestima, pero tienen humildad para seguir

aprendiendo) y faltan las prácticas, que aunque sean breves, tienen que existir si es posible en varios años de la carrera.

Aportaciones de asistentes al acto:

- ¿No es necesaria la formación en principios éticos a la vista de los acontecimientos recientes en el ámbito público y privado? Más valor y reconocimiento al que denuncie un comportamiento no-ético.

2ª pregunta a las empresas ¿Cómo podrían colaborar las empresas con la universidad para mejorar la empleabilidad de los egresados?

- Becas curriculares en grado, en postgrado. Podemos aportar en conocimientos prácticos en tecnologías punteras. Ejemplo: industria 4.0. Smart cities, smart grids, e-cars, resiliencia etc. (drivers de negocio actual).
- Presupuesto de 100 millones en RSC para universidades. Participar en identificar los retos para preparar a los egresados. Contratos de investigación (ejemplo Big Data). Más prácticas en los diferentes momentos del estudio.
- Apoyar en la formación (participar en cátedras, dar seminarios en tecnologías más avanzadas) o virtuales (charlas, portales, etc.) Poner en común experiencia y conocimientos. Participar en foros, trasladar pasión. Prácticas curriculares, antes de finalizar universidad.
- Trabajo a medio y largo plazo, por RSC. Profesionales que se jubilan podrían compartir conocimiento en la Universidad. Programas educativos: técnicos y transversales. Asegurar la presencia internacional de la UC3M, para que tenga visibilidad internacional y sea considerada en proyectos de futuro. Programa de becas internacionales, incluye China, EEUU, India. Dar la vuelta a la orientación: visión de acompañar a los estudiantes e integrarlo en el curriculum (programa de prevención para enfocar qué quieren hacer, qué pueden hacer, etc.). Grupal e individual. Trabajar en los doctorados industriales.
- Este trabajo conjunto universidad-empresa es por pasión. Que el contenido teórico se vincule a algo que apasione al estudiante. El stress, la frustración, el pesimismo no aportan valor.

Preguntas de los asistentes

¿Implicación de las empresas en proyectos de final de grado o máster?

- Los managers quieren que el estudiante participe en la actividad del departamento (no solo para hacer su proyecto), y después hacer su proyecto, que podemos revisar por temas de confidencialidad. No tenemos proceso establecido, pero se hace de forma regular.

Aportaciones de asistentes al acto:

- Antes la asistencia era escasa en temas transversales, los alumnos lo hacían por el crédito. Tienen poco tiempo. Ahora ha cambiado, saben que les puede aportar: vienen muchos, ha funcionado el boca-oreja.