

## **Responsabilidad Social de las Universidades: cómo responder a las necesidades de los Grupos de Interés en la Titulación de Ingeniería de Organización Industrial en el marco del EEES<sup>23</sup>**

**Óscar J. González Alcántara<sup>1</sup>, Cristóbal Miralles Insa<sup>2</sup>, Rosa Sánchez Sáiz<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Dpto. de Ingeniería Civil / Área de Organización de Empresas. Escuela Politécnica Superior. Universidad de Burgos. Avda. Cantabria s/n, 09006 Burgos. [ojgonzalez@ubu.es](mailto:ojgonzalez@ubu.es), [rsanchez@ubu.es](mailto:rsanchez@ubu.es).

<sup>2</sup> Dpto. de Organización de Empresas. Universitat Politècnica de València. Camí de Vera s/n. 46022 València. [cmiralles@omp.upv.es](mailto:cmiralles@omp.upv.es).

### **Resumen**

*El objetivo de este trabajo es dar inicio a la implantación de la Responsabilidad Social de las Universidades en la Titulación de Ingeniería de Organización Industrial de la Universidad de Burgos; para ello se analiza la situación actual de cuatro de los grupos de interés con los que interacciona y se detectan cuáles son sus necesidades. Los resultados obtenidos muestran una serie de puntos fuertes, puntos débiles y áreas de mejora propuestas por cada grupo de interés, así como unas líneas de acción para la propia Universidad.*

**Palabras clave:** Responsabilidad Social de las Universidades (RSU), grupos de interés, Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), Ingeniería de Organización Industrial (IOI).

### **1. Introducción**

La coyuntura actual de transformación en la Universidad a nivel europeo y el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, hace óptima la implantación de la Responsabilidad Social (RS) en su funcionamiento (denominada Responsabilidad Social de las Universidades o RSU) mediante el aprovechamiento de sinergias:

- Por un lado, si se aprovecha el momento para introducir temas y/o asignaturas en las titulaciones que conciencien a alumnos (futuros trabajadores y empresarios) y egresados (actuales) de la importancia del desarrollo sostenible (González et al. 2007), se estarían promoviendo los valores de la RS en la educación, tal y como invita la Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social en el **Libro Blanco de la RSE en España (2006)**, en su recomendación nº40 a las Administraciones Públicas.
- Por otro lado, la RSU pretende integrar de forma voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones y relaciones con sus interlocutores

---

<sup>23</sup> Este trabajo se deriva de la participación de sus autores en un proyecto de investigación financiado por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León con referencia UB12/07, titulado “**CÓMO RESPONDER A LAS NECESIDADES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN LAS TITULACIONES INDUSTRIALES EN EL MARCO DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES)**”.

(recomendación nº34 a las Administraciones Públicas del **Libro Blanco de la RSE en España (2006)**, y Universidad de Zaragoza 2005), mientras que el EEES tiene en cuenta los intereses de la sociedad y las empresas para transformarlos en necesidades de alumnos y egresados, mediante el trabajo de los docentes (Declaración de Bolonia 1999).

Los autores de este trabajo consideran fundamental el desarrollo de estos puntos como docentes, pero para ello resulta clave conocer cuáles son las competencias y habilidades que la sociedad demanda y de qué manera éstas se van a transmitir a los alumnos (tal y como establece el tetraedro básico de la EEES en su vértice de SISTEMA ECTS-ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE, Varcárcel 2005), de forma transversal o a través de valores, en todas a las asignaturas que cursen durante la carrera y enfocada en cada una de ellas.

Aunque el proyecto originario analiza tres ingenierías impartidas en la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Burgos (Ingeniería de Organización Industrial e Ingeniería Técnica Industrial en sus especialidades Electrónica Industrial y Mecánica), este trabajo se centra únicamente en la titulación de Ingeniería en Organización Industrial (IOI) y principalmente, en los siguientes grupos de interés que tiene la Universidad como organización:

- **PROFESORES:** precisan conocer de las necesidades de ALUMNOS, EGRESADOS y EMPRESAS para cambiar el sistema de enseñanza-aprendizaje.
- **ALUMNOS:** requieren saber las necesidades de EGRESADOS y EMPRESAS para así elegir las asignaturas que les permitan adquirirlas durante sus estudios.
- **EGRESADOS:** necesitan estar al corriente de las necesidades de las EMPRESAS para su *lifelong learning* o aprendizaje a lo largo de la vida (Comunicado de la Comisión Europea 2001), es decir, si requiere de una formación de post-grado.
- **EMPRESAS:** solicitan EGRESADOS formados acorde con sus necesidades operativas que les resuelvan el día a día. Con este proceso, las empresas ven cómo son tenidas en cuenta en el papel que las Universidades han de desempeñar en la construcción de la Europa del conocimiento (Comunicado de la Comisión Europea 2003).

## 2. Objetivos y metodología de trabajo

El objetivo general del trabajo es establecer el procedimiento para dar respuesta a las necesidades de los grupos de interés en cuanto a competencias y habilidades, coordinando de esta manera a todos los beneficiarios relevantes como así establece el proyecto TUNING en sus objetivos específicos.

La metodología establecida para llevar a cabo este proyecto se compone de cuatro fases, las tres primeras han sido desarrolladas en este trabajo, y la última se concretará durante otro año debido a que abarca tareas de elevada envergadura:

- PRIMERA FASE:
  - a. Diseño de cuestionario para recoger información de los cuatro grupos de interés sobre competencias y habilidades requeridas y otros aspectos relacionados (tetraedro básico de la EEES en su vértice de GARANTÍA DE CALIDAD, Varcárcel 2005). Esto permite analizar posteriormente si todos los grupos perciben las mismas necesidades, el porqué de las diferencias y de qué forma están cubiertas.

- b. Como en la Universidad de Burgos no existen ni trabajos ni datos precedentes al respecto, los cuestionarios desarrollados responden al tipo EXPLORATORIO, es decir, combinación de preguntas abiertas y cerradas. Es muy importante recalcar en el anonimato de las respuestas.
- c. Los cuestionarios realizados se han dividido en los siguientes apartados generales, como muestra la Tabla 5.

**Tabla 5.** Apartados generales de los cuestionarios para cada grupo de interés.

GRUPO DE INTERÉS		APARTADOS GENERALES	
CUESTIONARIO	ALUMNOS	A. Datos personales B. Datos académicos C. Datos de la titulación	D. Adaptación de los planes de estudio al entorno E. Estado de la Universidad de Burgos F. Otros
	EGRESADOS	A. Datos personales B. Relación Universidad-Egresados C. Relación trabajo-formación	D. Valoración de la titulación E. Otros
	PROFESORES	A. Datos personales B. Relación Universidad-Profesores C. Valoración de la docencia	D. Valoración de la titulación E. Valoración de la investigación F. Otros
	EMPRESAS	A. Datos generales B. Relación Universidad-Empresa	C. Formación impartida por la Universidad D. Otros

- SEGUNDA FASE:

- a. Recoger la información de la situación actual de cada uno de los grupos de interés a estudio mediante el envío de un cuestionario con sobre respuesta franqueado.
- b. Analizar la información y elaborar un informe completo para cada uno de los grupos de interés (profesores, alumnos, egresados y empresas), para ir concienciando sobre cuáles son las competencias y habilidades a adquirir e ir estableciendo el marco para el cambio si fuese necesario (como recoge el tetraedro básico de la EEES en su vértice de TRANSPARENCIA INFORMATIVA, Varcárcel 2005). Al mismo tiempo se elabora una hoja resumen con los puntos fuertes, puntos débiles y áreas de mejora propuestas por cada grupo de interés encuestado.

- TERCERA FASE:

- a. Relacionar la información de los distintos grupos de interés y elaborar un informe comparativo.
- b. Elaborar un informe ejecutivo de una hoja con puntos fuertes, puntos débiles y líneas de acción a desarrollar.

- CUARTA FASE:

- a. Planificar y ejecutar las medidas correctoras.
- b. Implantación, seguimiento y revisión de las medidas correctoras.

### 3. Resultados

Los resultados que se presentan en este apartado son los obtenidos del trabajo realizado en la segunda fase, que consiste en una síntesis el análisis estadístico de los apartados generales de cada cuestionario clasificados en puntos fuertes, puntos débiles y áreas de mejora propuestas de cada grupo de interés.

### 3.1. Alumnos

#### Población objeto de estudio

La encuesta se realizó con los alumnos de 1º de IOI de la Universidad de Burgos (UBU). De un total de 56 encuestas enviadas fueron contestadas el 28.57%, donde un 75% eran hombres y el resto mujeres.

El porcentaje de alumnos que trabajan al mismo tiempo que estudian es del 75%. La Tabla 6 presenta el número de horas que trabajan a la semana dichos alumnos.

**Tabla 6.** Número de horas a la semana que dedican a trabajar los alumnos de IOI.

De 1 a 10	De 10 a 20	Más de 20
9,09%	9,09%	81,82%

#### Puntos fuertes

- El alumno de IOI no ha necesitado de una preparación extra-académica para poder superar alguna asignatura, y aproximadamente la mitad de los encuestados considera probable o muy probable encontrar un trabajo acorde a la titulación obtenida al finalizar la carrera (46.67%), lo que da una idea del grado de confianza que tienen en lo que están estudiando (Tabla 7):

**Tabla 7.** Expectativas para encontrar trabajo acorde a su titulación.

5 (muy probable)	4	3	2	1 (poco probable)
13,33%	33,33%	40,00%	0,00%	13,33%

- Destaca de la titulación, la cercanía de los profesores y la orientación a la empresa.
- El 90.91% volvería a cursar la misma carrera debido a la compatibilidad del horario con la jornada laboral, la cercanía de los profesores y la orientación hacia la empresa. Y el 83.33%, la volvería a cursar en la UBU por cercanía y motivos económicos.

- De la UBU entorno industrial y su relación para llevar a cabo prácticas. localización (cercanía). plataforma UBUNet.

- Los alumnos han calificado el cumplimiento de las condiciones como docente por parte de los profesores de su titulación, destacando la asistencia regular a clase (8.48), el respeto al alumnado (7.83), el conocimiento de la materia (7.50) y la puntualidad (7.20).

#### Puntos débiles

- Los alumnos han calificado la preparación del profesorado de la titulación con una nota de 6.67 (Tabla 8):

**Tabla 8.** Preparación del profesorado de la titulación.

5 (alta)	4	3	2	1 (baja)
0,00%	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%

- El 70% de los alumnos de IOI acude a algún profesor de su titulación para consultarle alguna duda relacionada con una asignatura o con temas de la Universidad.

- Un cuarto de los alumnos de IOI conoce poco o nada cuáles son las atribuciones profesionales que le otorgará la titulación que cursa.
- El 80% considera malas o muy malas las instalaciones en el Campus del VENA.
- Los alumnos de IOI piensan que la UBU podría ofrecerles algo más (p.e. experiencias de los egresados, más salas de estudio).

### Áreas de mejora propuestas

- Mejorar las instalaciones en el Campus del VENA.
- Crear la figura de ASESOR (el 100% lo considera interesante) donde cada profesor estaría al cargo de un número de alumnos para, individualmente y cuando el alumno lo necesite, orientarlo en todo lo relativo a la UBU.
- Modificar ciertas asignaturas o crear nuevas donde se desarrollen las siguientes competencias: capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (9.20), adaptación a nuevas situaciones (8.18), toma de decisiones (7.98), iniciativa y espíritu emprendedor (7.95), sensibilidad por temas medioambientales (7.95) y conocimiento de lengua extranjera (7.90).
- Crear una ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS ALUMNOS (73.44%) para mantener los vínculos con su Universidad y otros titulados.
- Realizar jornadas para conocer las experiencias de los egresados.

## 3.2. Egresados

### Población objeto de estudio

El cuestionario se ha enviado a todos los alumnos de la Universidad de Burgos que han finalizado de IOI en la Universidad de Burgos (103) contestando un 11.65%.

### Puntos fuertes

- El 66.66% de los egresados está trabajando en puestos relacionados con lo que han estudiado, lo que pone de manifiesto la buena empleabilidad de los titulados.
- El tiempo promedio para encontrar el primer trabajo es de 3.11 meses y su nivel salarial se distribuye según muestra la Tabla 9.

**Tabla 9.** Nivel salarial de los egresados de IOI.

De 10.000 a 20.000 €	De 20.000 a 30.000 €	De 30.000 a 40.000 €	De 40.000 a 50.000 €	Más de 50.000 €	NS/NC
0,00%	25,00%	41,67%	25,00%	0,00%	8,33%

- El 100% de los egresados estarían dispuestos a compartir su experiencia laboral con los actuales alumnos en mesas redondas, conferencias, asesoramiento personalizado y visitas a empresas.
- Un 83.33% de los egresados está satisfecho con su titulación, y un 91.67% está satisfecho con su experiencia en la UBU, incidiendo en que ninguno muestra estar insatisfecho.

- Los egresados califican al profesorado que imparte docencia en IOI en lo relativo a su dedicación a la docencia con un 6.89 sobre 10, y piensan que el 83.33% que conoce las necesidades actuales de la empresa actual.

### **Puntos débiles**

- El 66.66% de los egresados manifiesta una buena adaptación de las asignaturas a lo que la empresa demanda y manifiesta que los profesores conocen el mundo empresarial.
- El 58.33% ha necesitado una preparación extra-académica para acceder a su actual trabajo (p.e. lengua extranjera, Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales).
- Ausencia de una ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS ALUMNOS (el 50% está interesado).
- El 70% de los egresados desconoce los servicios que les presta la UBU o piensa que no les ofrece nada.
- Los egresados califican al profesorado que imparte docencia en IOI en lo relativo a su preparación con un 6.25 sobre 10, y piensan que el sólo 65.90% de los profesores son competentes en su labor docente.
- El 50% de los egresados manifiesta que su empresa no suele confiar en el asesoramiento de los profesores para resolver dudas profesionales.

### **Áreas de mejora propuestas**

- Crear una ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS ALUMNOS que dinamice la relación con la Universidad y difunda los servicios para titulados.
- Elaborar un Folleto informativo de los servicios de la Universidad de Burgos a egresados y ampliación de los que actualmente se prestan (por ejemplo: permitir el acceso al servicio de deportes).
- Incrementar la formación en idiomas durante la carrera.
- Tres cuartos de los alumnos parece interesado en hacer algún curso en la EPS si fuera posible, lo que abre puertas para nuevos estudios de postgrado, MBAs, doctorado en IOI, cursos de gestión, etc.
- Existe una gran diferencia entre las competencias que reciben los egresados por la Universidad y las que necesitan para el desarrollo profesional en la empresa, destacando como aptitudes para mejorar en ciertas asignaturas o en la creación de nuevas: el conocimiento en lengua extranjera, la capacidad de toma de decisiones, el trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones interpersonales y la capacidad de liderazgo.

### 3.3. Profesores

#### Población objeto de estudio

Debido a la confidencialidad de los datos del profesorado, y como el proyecto abarca tres titulaciones de ingeniería, no se conoce el número de profesores que imparten docencia en IOI de los 85 cuestionarios entregados. Contestaron el 34.12%, de los cuales el 34.48% indicó en el cuestionario que impartía clase en IOI (la mitad a tiempo completo-TC y la otra mitad a tiempo parcial-TP).

#### Puntos fuertes

- Todos los profesores están en la docencia por vocación profesional y consideran acertada la decisión de estar trabajando en la universidad de Burgos.
- Los alumnos tienen futuro en su vida laboral estudiando cualquiera de las titulaciones que se imparten en la Escuela Politécnica Superior (y en concreto IOI).
- La mayoría consideran que lo importante es impartir una docencia de calidad e innovadora al alumno.
- Ante una autovaloración, los profesores presentan una buena nota en:

*Consideración positiva ante el futuro laboral de los alumnos estudiando la titulación que imparten (8.25).*

*La titulación personal está relacionada con la titulación que imparten (7.75).*

*Conocimiento de las competencias de la titulación que imparten en el ámbito profesional (7.00).*

- Los profesores a tiempo completo consideran que las siguientes competencias necesarias para el desarrollo de la profesión son adquiridas por los alumnos durante la carrera:

*Capacidad de análisis y síntesis.  
Capacidad de organización y planificación.  
Comunicación oral y escrita.  
Conocimiento de lengua extranjera.  
Conocimiento de informática.  
Capacidad de gestión de la información.  
Resolución de problemas.*

*Toma de decisiones.  
Trabajo en equipo.  
Razonamiento crítico.  
Compromiso ético.  
Aprendizaje autónomo.  
Adaptación a nuevas situaciones.*

- Como contraposición, los profesores a tiempo parcial creen necesaria únicamente una la resolución de problemas, aunque apuntan que los alumnos adquieren en la Universidad: capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo y conocimientos básicos de la profesión.

#### Puntos débiles

- Se necesita una mayor infraestructura: más equipamientos para laboratorios, aulas y material docente en general.
- Aproximadamente el 68.18% del profesorado no considera prioritario que el profesor universitario investigue, y el 80% no dispone de medios para realizar sus investigaciones.

- Ante una autovaloración, los profesores consideran que deben mejorar en:

*Comunicación con profesores de otras materias para coordinarse (3.75).*

*Valoración de la Universidad de Burgos en investigación (3.5).*

*Valoración propia en investigación (3.5).*

### Áreas de mejora propuestas

- Diseñar un plan para la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior y para la elección de las nuevas titulaciones.
- Buscar la manera de que los alumnos tengan motivación y entusiasmo por aprender, y espíritu de trabajo y esfuerzo.
- Realizar una enseñanza enfocada a la profesión.
- Tener más tiempo y medios para la formación de las materias específicas que se imparten, y también para el desarrollo en habilidades sociales.
- Reconocer y valorar más la docencia y la investigación (cada una en su campo).
- Mejorar el proceso de promoción del profesorado.
- Mejorar el salario de los profesores.
- Mejorar la formación en idiomas y la capacidad de resolver problemas en general.

## 3.4. Empresas

### Población objeto de estudio

El cuestionario ha sido enviado a 100 empresas del tejido industrial burgalés de sectores muy diversos y diferentes tamaños, habiéndose recibido un 24% de respuestas que se ajustan al perfil que muestra la Tabla 10.

**Tabla 10.** Perfiles de las empresas que han respondido la encuesta.

<b>Carácter de la empresa</b>	<b>PRIVADA</b>	<b>95,83%</b>
	<b>PÚBLICA</b>	<b>4,17%</b>
<b>Sector/es en que desarrollan su actividad</b> (algunas empresas la desarrollan en varios sectores)	Administración	3,33%
	Servicios comunitarios y salud	3,33%
	Comunicaciones	3,33%
	Finanzas, aseguradoras	10,00%
	Electricidad, gas, agua	10,00%
	Transporte y almacenamiento	3,33%
	Industria alimentaria	6,67%
	Consultores/Ingenieros	13,33%
	Manufactura: auxiliar del automóvil	6,67%
	Manufactura: máquina herramienta	6,67%
	Manufactura: otros	16,67%
	Construcción	6,67%
	Servicios	10,00%
<b>Número de trabajadores</b>	Máximo	3500
	Mínimo	4
	<b>MEDIA</b>	<b>461</b>
<b>Ubicación</b>	Burgos	95,83%
	Fuera de Burgos	4,17%



Destaca que casi la totalidad de las empresas que han contestado son de **carácter privado** (95.83%), existiendo una gran diversidad en los sectores en que desarrollan sus actividades, aunque con predominio de las empresas **manufactureras** (30%), con un gran contraste también en cuanto al número de **trabajadores** que se mueve en un **rango entre 4 y 3500** estando ubicadas el 95.83% en la provincia de Burgos.

### **Puntos fuertes**

- El 75% de las empresas entienden que la Universidad les aporta alumnos en prácticas y personal cualificado (trabajadores).
- La Universidad les podría aportar colaboración en proyectos conjuntos de I+D (33.3%) y en la formación de su personal (33.3%).
- Las empresas están dispuestas a compartir y difundir sus experiencias en la Universidad (75%) mediante colaboraciones u otros métodos que establezca la propia Universidad.
- El 79.20% de las empresas afirman conocer el servicio de prácticas en empresa, y el 87.50% están interesadas en contratar alumnos por esta vía (aquellas que lo han utilizado valoran positivamente la experiencia).
- Las empresas que han colaborado con profesores están satisfechas de los resultados obtenidos, considerándolos buenos profesionales.

### **Puntos débiles**

- Dos terceras partes de las empresas no han recurrido a la Unidad de Empleo de la UBU para contratar titulados.
- La colaboración de las empresas se ha limitado a contratar alumnos en prácticas (41.70%), sin contemplar otras opciones. Sólo el 37.5% ha colaborado con profesores de la Universidad en su desempeño empresarial y el 33.33% en proyectos de investigación.
- Las empresas deberían poder acceder con más facilidad a bases de datos de alumnos interesados en realizar prácticas o que estén buscando trabajo.
- Las empresas detectan carencias en actitud y preparación de algunos alumnos (idiomas e informática) y que existe desconexión de éstos con la realidad empresarial.
- Poca conexión y falta de experiencia de algunos docentes con la realidad profesional.
- Las empresas consideran que en el 92% de las competencias mencionadas en los cuestionarios, la preparación de los titulados es inferior a la necesaria para el desarrollo de la profesión, siendo la carencia más notable la “resolución de problemas y la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica”. Las cuatro competencias consideradas más necesarias que son: capacidad de análisis y síntesis,

resolución de problemas, el trabajo en equipo y la capacidad de organización y planificación.

### **Áreas de mejora propuestas**

- Establecer jornadas anuales para que las empresas compartan con los alumnos y profesores sus experiencias mediante conferencias, cursos, seminarios, visitas a empresas y publicaciones.
- Base de datos de alumnos dispuestos a trabajar (contratados y en prácticas), disponible y visible para las empresas.
- Incrementar la formación en idiomas durante la carrera.
- Adaptación de las asignaturas a las demandas de la empresa, aumentando la carga práctica y la vinculación de los profesores con la empresa.
- Crear una guía de profesores dispuestos a colaborar con las empresas en proyectos de investigación y facilitarla a las empresas.
- Aparecen como carencias en formación frente a las necesidades, puesto que existen las mayores diferencias, las siguientes:

### **Conclusiones**

Los datos que se muestran en este apartado son un resumen de los obtenidos del trabajo realizado en la tercera fase del mismo. Las conclusiones han sido agrupadas en puntos fuertes, puntos débiles y líneas de acción a desarrollar por la Universidad.

### **Puntos fuertes**

- Los egresados y las empresas están dispuestos a compartir su experiencia con la Universidad, y los alumnos están interesados en ello.
- Los profesores están en la Universidad por vocación docente,
- Alumnos y egresados en general repetirían la experiencia con la titulación y la Universidad de Burgos, principalmente por cercanía y motivos económicos.
- Las prácticas en empresa, como experiencia y vía de colocación para los alumnos y como fuente de recursos para las empresas.
- Buena empleabilidad de los titulados, debido a que hay un buen entorno industrial.
- Las empresas que han colaborado con profesores están bastante satisfechas.
- La plataforma UBUNET.

## **Puntos débiles**

- Baja remuneración percibida por los profesores.
- Instalaciones y dotaciones.
- Poca conexión de algunos docentes y asignaturas con la realidad profesional.
- Ausencia de una Asociación de Antiguos Alumnos.
- Desconocimiento de los servicios de la Universidad por alumnos, egresados y empresas (por ejemplo: bolsa de empleo, becas, prácticas).
- Formación escasa en idiomas, fundamentalmente inglés. Los egresados tienen que complementar su formación fuera de la EPS.
- Carencia de actitudes y motivaciones por parte de los alumnos y egresados.

## **Líneas de acción a desarrollar por la Universidad**

- Crear una Asociación de Antiguos Alumnos.
- Establecer una jornada anual para que egresados y empresas compartan con los alumnos y profesores sus experiencias.
- Base de datos de alumnos dispuestos a trabajar (contratados y en prácticas) disponible y visible para las empresas.
- Incrementar la formación en idiomas durante la carrera. Se podría llegar a un acuerdo con la Escuela Oficial de Idiomas u otra institución (acuerdos con Universidades extranjeras).
- Adaptación de las asignaturas a las demandas de la empresa, aumentando la carga práctica y la vinculación de los profesores con la empresa (artículos 83).
- Crear una figura de asesor-tutor para los alumnos.
- Fomentar la valoración y reconocimiento de la docencia (por ejemplo: premio anual de mejor docente por titulación).

## **Agradecimientos**

A la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León por la concesión del proyecto UB12/07 y su confianza en los resultados obtenidos por el grupo de trabajo interdepartamental sobre Responsabilidad Social de la Universidad de Burgos.

## Referencias

Comunicado de la Comisión Europea (2001). “*Making a European area of lifelong learning a reality*”. [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf)

Comunicado de la Comisión Europea (2003). “El papel de las Universidades en la Europa del Conocimiento”. [http://www.crue.org/espaeuro/lastdocs/com2003\\_0058es01El%20papel%20de%20las%20univ%20en%20la%20Europa%20del%20conoc.pdf](http://www.crue.org/espaeuro/lastdocs/com2003_0058es01El%20papel%20de%20las%20univ%20en%20la%20Europa%20del%20conoc.pdf)

Declaración de Bolonia (1999). Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación. [http://magno.uab.es/fas/piune/normativa/declaracion\\_bolonia.pdf](http://magno.uab.es/fas/piune/normativa/declaracion_bolonia.pdf)

González O.J., Fontaneda I., Mariscal M.A., Miralles C. (2007). “El Libro Blanco de la RSE en España: la gestión de empresas desde la RS”. XI Congreso de Ingeniería de Organización. CD de comunicaciones (Área de Ética y Responsabilidad Social).

Libro Blanco de la RSE en España (2006). Boletín Oficial de las Cortes Generales/nº424/4 de agosto de 2006. [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D\\_424.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_424.PDF)

Universidad de Zaragoza (2005). Informe final Programa Universidades Responsables “Promoviendo un modelo de RSU en la Universidad de Zaragoza”. <http://www.unizar.es/universidadesresponsables/carpeta%20documentos/informe.pdf>.

Varcárcel M. (2005). “Talleres de formación del profesorado para el EEES (ICE)”. Seminario en la Universidad Politécnica de Madrid, pág.14. [http://www.upm.es/innovacion/cd/02\\_formacion/talleres/implicaciones/Taller1.pdf](http://www.upm.es/innovacion/cd/02_formacion/talleres/implicaciones/Taller1.pdf)