

## **Responsabilidad Social de las Universidades: comparativa de las necesidades de los Grupos de Interés entre las Titulaciones de Ingeniería de Organización Industrial e Ingeniería Técnica Industrial\***

**Óscar J. González Alcántara<sup>1</sup>, Ignacio Fontaneda González<sup>1</sup>, Susana García Herrero<sup>1</sup>, Miguel Ángel Mariscal Saldaña<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, ifontane@ubu.es, susanagh@ubu.es, mariscal@ubu.es.

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

### **1. Introducción**

España forma parte de los 29 países que inicialmente firmaron la Declaración de Bolonia (1999) y que se comprometieron a construir el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este compromiso implica, además de la necesidad de establecer una estructura cíclica de los estudios en dos niveles: grado y postgrado, **la formación de titulados competentes, con capacidades suficientes para dar una respuesta satisfactoria a las demandas sociales y empresariales.**

El 21 de diciembre de 2006 el Ministerio de Educación y Ciencia (2006) hizo pública una “*propuesta de directrices para la elaboración de títulos universitarios de Grado y de Master*”, donde se recoge que un plan de estudios debe entenderse como un acuerdo entre universidad y sociedad, que establezca las bases para la confianza que un estudiante deposita tanto en la universidad seleccionada como en el programa de enseñanza-aprendizaje en el que ingresa. Se entiende que esta confianza se debe basar en la calidad del plan de estudios y por ello, en su diseño se debe reflejar además de los conocimientos asociados a su profesión, otras capacidades transversales que enriquezcan su aprendizaje y favorezcan su empleabilidad.

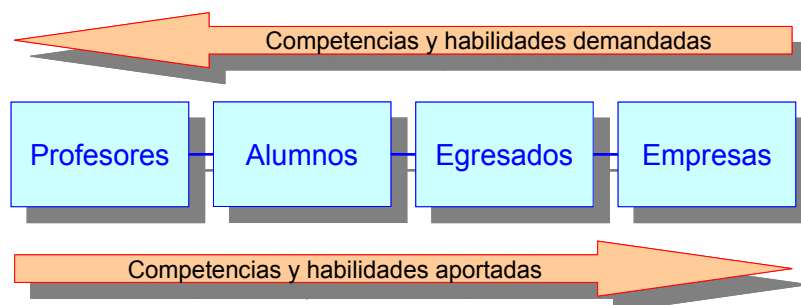
La Responsabilidad Social (RS) tiene como cimientos conocer las necesidades los grupos de interés con los que interacciona una organización (Universidad de Zaragoza 2005, Universidad de Santiago de Compostela 2008), para tenerlas en cuenta en el normal desarrollo de sus actividades. Para el caso de una organización como la Universidad, la Responsabilidad Social de las Universidades (RSU) está alineada con el compromiso de la Declaración de Bolonia y con la propuesta de directrices para la elaboración de títulos universitarios de Grado y de Master que dictó el MEC (ahora MICINN): **tener en cuenta los intereses de la sociedad y las empresas para transformarlos en necesidades de alumnos y egresados, mediante el trabajo de los docentes.**

---

\* 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.

De todos los grupos de interés con los que interacciona la Universidad como organización, se han seleccionado para este estudio cuatro de ellos: **profesores, alumnos, egresados y empresas.**

Mientras los profesores precisan conocer de las necesidades de los otros grupos de interés para cambiar el sistema de enseñanza-aprendizaje, a los egresados únicamente les hace falta 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). Por su parte los alumnos, requieren de saber las necesidades de egresados y empresas para así elegir las asignaturas que les permitan adquirirlas durante sus estudios. Y finalmente las empresas, que solicitan egresados formados acorde con sus necesidades operativas que les resuelvan el día a día. Como se puede observar en la Figura 1 el sentido del flujo de información que describe este proceso es de derecha a izquierda, que recoge las necesidades demandadas por el escalón subsiguiente.



**Figura 1.** Mapa de circulación de competencias y habilidades.

Una vez conocida la carencia de competencias y habilidades e identificadas las mismas, se da paso al camino inverso (de izquierda a derecha): la adquisición de dichas necesidades desde la Universidad (Figura 1). Los **profesores** deben de **diseñar el proceso del sistema de enseñanza-aprendizaje** que deberán cumplimentar los alumnos, que serán futuros egresados con adquiridas competencias y habilidades que las empresas requieren.

Este proceso es cíclico, ya que las necesidades de las empresas evolucionan con el tiempo y presentan nuevas necesidades que han de ser tomadas en cuenta para alcanzar la calidad mediante la mejora continua. 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 según el documento de la UE “*El papel de las Universidades en la Europa del Conocimiento*” de 2003.

## 2. Objetivos y metodología de trabajo

El objetivo de este trabajo es analizar los resultados obtenidos por González et al. 2008 para la titulación de Ingeniería en Organización Industrial (IOI) y compararlos con los derivados del estudio de las titulaciones de Ingeniería Técnica Industrial (especialidad Mecánica⇒ITI-M) e Ingeniería Técnica Industrial (especialidad Electrónica Industrial⇒ITI-E) de la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Burgos (UBU).

Para ello se ha seguido el mismo procedimiento de mejora continua establecido en el trabajo llevado a cabo por González et al. 2008, basado en el ciclo de mejora de *Deming* que fija los modos de recogida-análisis de información y el proceso para sistematizar la respuesta (como muestra la Figura 2):

- ❶ **Planificar:** identificar las necesidades estableciendo los indicadores y el procedimiento de recogida de datos sobre las necesidades mencionadas con anterioridad (tal y como

establece el tetraedro básico de la EEES en su vértice de GARANTÍA DE CALIDAD, Varcárcel 2005).

- ② **Ejecutar:** implantar el procedimiento.
- ③ **Revisar:** medir los resultados; esta fase está relacionada con la primera mediante el reconocimiento de la desviación de los objetivos, conduciendo a una mejora e involucrando a todos los grupos de interés (profesores, alumnos, egresados y empresas).
- ④ **Actuar:** documentar el procedimiento junto con los resultados (tal y como establece el tetraedro básico de la EEES en su vértice de TRANSPARENCIA INFORMATIVA, Varcárcel 2005), y seguir desarrollando mejoras.



**Figura 2.** Ciclo *Deming* o ciclo PDCA de mejora continua.

La metodología establecida para llevar a cabo este proyecto se compone de tres fases:

- PRIMERA FASE: partiendo de los cuestionarios diseñados en el trabajo llevado a cabo para la titulación de Ingeniería en Organización Industrial, donde se fijaron los indicadores óptimos, se procede a:
  - a. Recoger la información de la situación actual de cada uno de los grupos de interés a estudio.
  - b. Analizar la información y elaborar los informes pertinentes de cada uno de los grupos de interés.
- SEGUNDA FASE: llevar a cabo la realización de dos documentos:
  - a. Informe comparativo: relacionar la información de los distintos grupos de interés.
  - b. Hoja resumen: elaborar un informe ejecutivo de una hoja con puntos fuertes, puntos débiles y líneas de acción a desarrollar.
- TERCERA 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 primera y 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. Una vez finalizado el proyecto UB12/07 se han seguido recibiendo más cuestionarios que han sido introducidos en el análisis de datos, no

advirtiéndose variaciones significativas en los resultados obtenidos en el trabajo de González et al. 2008.

### 3.1. Alumnos

#### Población objeto de estudio

De un total de 194 cuestionarios enviados fueron contestados el 70.10%, donde un 82.35% eran hombres y el resto mujeres. La Tabla 1 recoge los datos del muestreo de alumnos y la Tabla 2 su distribución por sexos.

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
% cuestionarios contestados	62,50%	70,00%	75,64%	70,10%
Cuestionarios enviados	56	60	78	194

Tabla 1. Datos del muestreo de alumnos.

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
Hombres	74,29%	83,33%	86,44%	82,35%
Mujeres	25,71%	16,67%	13,56%	17,65%

Tabla 2. Distribución por sexos.

El número de alumnos que trabajan al mismo tiempo que estudian es del 75% en IOI (por su orientación y por ser un 2º ciclo), y del 36.51% en ITI. La Tabla 3 presenta el número de horas que trabajan a la semana dichos alumnos.

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
De 1 a 10	9,09%	30,00%	76,92%	41,18%
De 10 a 20	9,09%	50,00%	15,38%	23,53%
> 20	81,82%	20,00%	7,69%	35,29%

Tabla 3. Número de horas a la semana que dedican a trabajar los alumnos que estudian y trabajan al mismo tiempo.

#### Puntos fuertes

- En IOI no han necesitado de una preparación extra-académica para poder superar alguna asignatura.
- El alumno confía en trabajar en lo que estudia tras finalizar sus estudios en la UBU (IOI=46.67%, ITI=48.39%) lo que da una idea del grado de confianza que tienen en lo que están estudiando (ver Tabla 4).

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
5 (muy probable)	13,33%	12,50%	5,26%	9,09%
4	33,33%	33,33%	44,74%	38,96%
3	40,00%	37,50%	39,47%	38,96%
2	0,00%	12,50%	10,53%	9,09%
1 (poco probable)	13,33%	4,17%	0,00%	3,90%

Tabla 4. Expectativas para encontrar trabajo acorde a su titulación.

- En ITI destaca el buen ambiente entre compañeros y las clases prácticas. Mientras que en IOI son, la cercanía de los profesores y la orientación a la empresa.
- La cercanía y los motivos económicos son las razones para volver a cursar la misma carrera en la UBU (el 83.33%).
- El 57.14% piensa que el profesorado atiende bien o muy bien en tutorías, siendo este porcentaje mayor para aquellos que imparten docencia en IOI (71.43%).

- De la UBU
  - ✓ El entorno industrial y su relación para llevar a cabo prácticas.
  - ✓ La localización (cercanía).
  - ✓ La 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

- En ITI, el 69.84% ha requerido de una preparación extra-académica para aprobar.
- Los alumnos de IOI preferirían desarrollar su carrera profesional en Burgos en un 73.33%, lo cual limita su flexibilidad laboral y su competitividad a la hora de buscar trabajo quizás afectada por disponer ya de trabajo mientras cursa el 2º ciclo de IOI (ver Tabla 5).

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
Preferiblemente no	0,00%	12,50%	5,41%	6,58%
Indiferente	26,67%	41,67%	43,24%	39,47%
Preferiblemente	73,33%	45,83%	51,35%	53,95%

Tabla 5. Preparación del profesorado de la titulación.

- El 71.21% de los alumnos de ITI desconoce o conoce algunas de las atribuciones profesionales que le otorgará la titulación que cursa (el 58.33% de IOI).
- Los alumnos han calificado la preparación del profesorado de las titulaciones con una nota media de 5.88 sobre 10, siendo los mejor puntuados aquellos que imparten docencia en ITI especialidad Electrónica Industrial (Tabla 6):

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
5 (alta)	0,00%	13,64%	6,90%	8,33%
4	66,67%	45,45%	17,24%	35,00%
3	33,33%	36,36%	48,28%	41,67%
2	0,00%	4,55%	24,14%	13,33%
1 (baja)	0,00%	0,00%	3,45%	1,67%
Media	3,67	3,68	3,00	3,35
	6,67	6,70	5,00	5,88

Tabla 6. Preparación del profesorado de la titulación.

pero al referirse a la dedicación y compromiso del mismo en las titulaciones la calificación desciende aún más (ver Tabla 7):

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
5 (alta)	0,00%	4,55%	0,00%	1,69%
4	55,56%	31,82%	14,29%	27,12%
3	44,44%	45,45%	32,14%	38,98%
2	0,00%	9,09%	42,86%	23,73%
1 (baja)	0,00%	9,09%	10,71%	8,47%

Tabla 7. Dedicación y compromiso del profesorado de cada titulación.

- El 35.71% piensa que el profesorado atiende bien o muy bien fuera de las tutorías (a excepción de aquellos que imparten docencia en IOI que es del 85.71%).
- Poca conexión de algunos docentes y asignaturas con la realidad profesional. Sólo el 30,51% de los alumnos piensa que el profesorado conoce las necesidades de la empresa.

- El 80% considera malas o muy malas las instalaciones en el Campus del VENA.
- En ITI, los alumnos consideran malos los horarios de clase y el calendario de exámenes. En cuanto a IOI, la mala orientación de algunas asignaturas y el solapamiento de horarios de las asignaturas optativas aparecen como los puntos que más les disgusta de la titulación.
- El 37.29% tiene poco o nada de interés en el compromiso ético de su profesión.

### Áreas de mejora propuestas

- 1º) Mejorar las instalaciones en el Campus del VENA.
- 2º) Crear la figura de ASESOR (el 92.17% 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.
- 3º) Mejorar el profesorado preparándolo para motivar más, actualizando sus conocimientos, mejorando en la técnica expositiva y existiendo un control de dedicación.
- 4º) Mejorar el calendario de exámenes y clases en ITI.
- 5º) 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 (inglés o cursar asignaturas en inglés, 7.90).
- 6º) Transmitir mejor los servicios de la UBU para facilitar el acceso al primer empleo, las prácticas en empresa para todo el alumnado y las becas de estudio.
- 7º) Crear una ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS ALUMNOS (73.44%) para mantener los vínculos con su Universidad y otros titulados.
- 8º) 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 que han finalizado IOI en la Universidad de Burgos, y también a los alumnos que han completado ITI-E e ITI-M en los cursos 96-97, 01-02 y 06-07. Con un total de cuestionarios respondidos del 44.22%, la distribución detallada por titulaciones ha sido la siguiente:

- En **IOI**: 103 cuestionarios con 52 respuestas (el 50.49%)
- En **ITI**: 286 cuestionarios con 63 respuestas de ITI-E y 57 de ITI-M (un total del 41,96%).

### Puntos fuertes

- Los egresados están satisfechos con su titulación (la volverían a cursar en un 84% de los casos) y un 90% está satisfechos con su experiencia en la Universidad de Burgos, incidiendo en que ninguno muestra estar insatisfecho (ver Tabla 8).

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
Satisfecho con la titulación elegida	83,33%	100,00%	76,92%	83,87%
Satisfecho con la experiencia en la UBU	91,67%	100,00%	84,62%	90,32%

**Tabla 8.** Satisfacción de los egresados con la titulación elegida y con su experiencia con la Universidad de Burgos.

- El 84% de los titulados están **dispuestos a compartir** su experiencia con los alumnos en mesas redondas, conferencias, asesoramiento personalizado y visitas a empresas.
- Las **prácticas en empresa**, como experiencia y vía de colocación para los alumnos y como fuente de recursos para las empresas.
- El 80% de los egresados de IOI manifiesta una **buena adaptación de las asignaturas** a lo que la empresa demanda y manifiesta que los profesores conocen el mundo empresarial.
- La calificación del profesorado que imparte docencia en IOI en lo relativo a su dedicación a la docencia es de un 6.89 sobre 10 (cuando la media se ha establecido en 5.84), y además, el 83.33% de los egresados piensa que éstos conocen las necesidades presentes de la empresa actual.
- El 67.74% de los egresados está trabajando en puestos relacionados con lo que han estudiado, lo que pone de manifiesto la **buena empleabilidad de los titulados** (ver Tabla 9).

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
No	25,00%	16,67%	23,08%	22,58%
Sí	66,67%	83,33%	61,54%	67,74%
NS/NC	8,33%	0,00%	15,38%	9,68%

**Tabla 9.** Porcentaje de egresados que trabajan en lo que han estudiado.

- El tiempo promedio para encontrar el primer trabajo es de 3.39 meses, distribuidos de acuerdo con los datos que muestra la Tabla 10, donde el 48.39% encontró su primer trabajo en Burgos:

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
Meses	3,11	1,8	5,25	3,39

**Tabla 10.** Tiempo promedio hasta encontrar su primer trabajo desde que finalizan sus estudios.

- El 48.38% de los egresados tiene un nivel salarial dentro de la horquilla de los 20000 a los 40000€ según muestra la Tabla 11, habiendo un 25% de los egresados de IOI que perciben una remuneración entre los 40000 y 50000€.

	IOI	ITI-E	ITI-M	Total
De 10.000 a 20.000 €	0,00%	33,34%	23,08%	16,13%
De 20.000 a 30.000 €	25,00%	33,34%	15,38%	22,58%
De 30.000 a 40.000 €	41,67%	16,66%	15,38%	25,80%
De 40.000 a 50.000 €	25,00%	0,00%	0,00%	9,67%
Más de 50.000 €	0,00%	0,00%	15,38%	6,45%
NS/NC	8,33%	16,66%	30,78%	19,35%

**Tabla 11.** Nivel salarial de los egresados.

### Puntos débiles

- Los egresados desconocen los servicios que les presta la Universidad, como la biblioteca o la bolsa de trabajo.
- El 70% manifiesta que la Universidad no les aporta nada.
- Ausencia de una Asociación de Antiguos Alumnos (el 56,84% está interesado).
- Formación escasa en idiomas, fundamentalmente inglés.

- El 54.80% ha necesitado una preparación extra-académica para acceder a su actual trabajo (p.e. lengua extranjera, Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales, Máster en mantenimiento, ...).
- El 80% de los egresados de ITI manifiesta una mala adaptación de las asignaturas a lo que la empresa demanda y el 70% manifiesta que el profesorado no conoce la empresa.
- El 51.61% de los egresados manifiesta que su empresa no suele confiar en el asesoramiento de los profesores para resolver dudas profesionales.
- Los egresados califican al profesorado en lo relativo a su preparación con un 5.42 sobre 10, y piensan que el sólo 65.90% de los profesores son competentes en su labor docente.

### Áreas de mejora propuestas

- 1º) Crear una ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS ALUMNOS que dinamice la relación con la Universidad y difunda los servicios para titulados.
- 2º) 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).
- 3º) Incrementar la formación en idiomas durante la carrera.
- 4º) Formación complementaria para egresados en idiomas, cursos técnicos y de gestión (el 80,65% de los egresados 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.).
- 5º) Adaptación de las asignaturas de ITI a las demandas de la empresa, aumentando la carga práctica de las asignaturas y la vinculación de los profesores con la empresa.
- 6º) 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 las siguientes como aptitudes para mejorar en ciertas asignaturas o en la creación de nuevas:
  - ✓ *Conocimiento en lengua extranjera.*
  - ✓ *Capacidad de toma de decisiones.*
  - ✓ *Trabajo en un contexto internacional.*
  - ✓ *Habilidades en las relaciones interpersonales.*
  - ✓ *Capacidad de liderazgo.*

### 3.3. Profesores

El cuestionario se ha entregado a 85 de los 90 profesores que imparten docencia en las tres titulaciones, habiéndose ampliado el número de repuestas al 41.18% de las distribuidas como indican la Tabla 12 y la Tabla 13:

	IOI	ITI-E	ITI-M	TOTAL
Tiempo completo	50,00%	81,82%	92,59%	75,86%
Tiempo parcial	50,00%	18,18%	7,41%	24,14%

**Tabla 12.** Distribución de los cuestionarios de profesores respondidos por la titulación en la que imparten docencia.

Tiempo completo	Titulares	24	28,24%
	Contratados	4	4,71%
Tiempo parcial	Asociados	7	8,24%
TOTAL		35	41,18%

**Tabla 13.** Distribución de los cuestionarios de profesores respondidos por tipo de contrato.



No se han encontrado diferencias significativas a las reflejadas en el trabajo de González et al. 2008 a excepción de los siguientes puntos:

- En relación a lo que esperan los profesores de la Universidad (Tabla 14) y lo que la Universidad de Burgos les ofrece (Tabla 15), los profesores han contestado según su tipo de contrato:

Tiempo completo	
✓	Reconocimiento y valoración de la docencia e investigación.
✓	Más sueldo.
✓	Más medios para ejercer la docencia, investigación y su formación.
✓	Un sistema de promoción, más ilusión y trabajo.
Tiempo parcial	
✓	Un complemento a mi salario.
✓	Un apoyo profesional e investigador.

**Tabla 14.** Lo que esperan los profesores de la UBU.

Tiempo completo	
✓	Un puesto de trabajo de docencia e investigación que gusta, desarrollado en un buen ambiente.
✓	Estabilidad laboral.
✓	Libertad para su trabajo.
✓	Relaciones sociales.
Tiempo parcial	
✓	Estar al día en conocimientos.
✓	Oportunidades profesionales y personales.

**Tabla 15.** Lo que la UBU ofrece a sus profesores.

- Los puntos que consideran que la UBU debe de tratar en los siguientes cinco años en relación con el profesorado son los mostrados en la Tabla 16:

Tiempo completo	
✓	Adaptación a los EEES.
✓	Mejora salarial.
✓	Promoción de Profesor Titular de Escuela Universitaria (PTEU) a Profesor Titular de UNiversidad (PTUN).
✓	Adaptación del profesorado a EEES.
✓	Estabilidad del profesorado.
✓	Fomento de la carrera docente.
Tiempo parcial	
✓	Enseñanza enfocada a la práctica. Marco contractual digno. Reconocimiento

**Tabla 16.** Puntos que debe tratar la UBU en los próximos cinco años (2007-2012).

- En lo relativo al **tiempo de investigación del profesorado**, que sigue siendo **poco** (seis horas semanales los profesores a tiempo completo y tres, los que están a tiempo parcial) y que mayoritariamente se realiza **de forma individual** (ver Tabla 17):

	Tiempo completo	Tiempo parcial	TOTAL
<b>En equipo</b>	45,00%	0,00%	34,62%
<b>Individual</b>	45,00%	83,33%	53,85%
<b>Ambos</b>	10,00%	16,67%	11,54%

**Tabla 17.** Forma de trabajo en los proyectos de investigación.

- Aproximadamente el 70% del profesorado no considera prioritario que el profesor universitario investigue, y el mismo porcentaje considera que no dispone de medios para realizar sus investigaciones.

### 3.4. Empresas

El cuestionario ha sido enviado a 100 empresas del tejido industrial burgalés de sectores muy diversos y diferentes tamaños, habiéndose recibido un total de 53 de respuestas (53%).

Tampoco se han encontrado diferencias significativas a las reflejadas en el trabajo de González et al. 2008 salvo en lo relativo a las competencias necesarias para el desarrollo de la profesión que no son adquiridas por los alumnos durante la carrera, donde destacan las siguientes:

- ✓ *Comunicación oral y escrita.*
- ✓ *Conocimiento de lengua extranjera.*
- ✓ *Resolución de problemas.*
- ✓ *Toma de decisiones.*
- ✓ *Compromiso ético.*
- ✓ *Liderazgo.*

Por otro lado, la Tabla 15 muestra las tres características que más valora una empresa de un recién titulado en la EPS y la Tabla 16, las tres principales carencias de un recién titulado en EPS:

	%
<b>Capacidad y ganas de aprender</b>	37,5%
<b>Conocimientos técnicos teóricos</b>	29,2%
<b>Iniciativa / Capacidad de Organización y planificación</b>	16,7%

**Tabla 15.** Tres características que más valora una empresa de un recién titulado en la EPS.

	%
<b>Falta de actitud, implicación, compromiso, motivación</b>	33,3%
<b>Falta de iniciativa</b>	29,2%
<b>Falta de experiencia</b>	16,7%

**Tabla 16.** Tres principales carencias de un recién titulado en EPS.

Por último, a la hora de contratar un titulado las empresas valoran el **expediente académico** en un 6.25 sobre 10.

#### 4. Conclusiones

Como conclusiones de este trabajo, se presentan las medidas correctoras introducidas en la Universidad de Burgos en base de los resultados obtenidos en cada grupo de interés dentro su apartado de áreas de mejora propuesta, y que comportan la última fase del trabajo (tercera fase):

- *Establecer una jornada anual para que egresados y empresas compartan con los alumnos y profesores sus experiencias:* la Unidad de Empleo de la Universidad organiza anualmente la semana del FORO DE EMPLEO, punto de encuentro directo entre el sector empresarial y la población demandante de empleo ofreciendo talleres de formación a los candidatos para facilitar su ingreso en el mercado laboral. <http://www.foroempleoubu.com/>
- *Base de datos de alumnos dispuestos a trabajar (contratados y en prácticas) disponible y visible para las empresas:* la Unidad de Empleo de la Universidad de Burgos dispone de una Bolsa de Empleo donde se introducen los CV de los titulados universitarios, y mediante una tramitación efectiva y confidencial de los datos se los hacen llegar a aquellas empresas o entidades que contacten dicha Unidad. [http://www.ubu.es/ubu/cm/ubu/tkContent?idContent=60317&textOnly=false&locale=es\\_ES](http://www.ubu.es/ubu/cm/ubu/tkContent?idContent=60317&textOnly=false&locale=es_ES)
- *Incrementar la formación en idiomas durante la carrera:* este punto se está acometiendo mediante la introducción de asignaturas impartidas en inglés. Aunque en principio no están teniendo la aceptación que se esperaba por parte del alumnado de la Escuela Politécnica Superior, se podrían buscar otras soluciones como impartir clases de lengua extranjera en las mismas instalaciones de la EPS (en paralelo a las clases de las titulaciones industriales impartidas).

- Adaptación de las asignaturas a las demandas de la empresa: con la transformación actual de los títulos de grado que actualmente se han realizado para componer las Memorias para la Verificación de Título cada titulación, se han tenido en cuenta la adaptación de las asignaturas a las demandas de la empresa, aumentando la carga práctica en las mismas. Otro factor a tener en cuenta es el incremento de la vinculación de los profesores con la empresa mediante artículos 83 para ampliar su conocimiento de la empresa actual.
- Fomentar la valoración y reconocimiento de la docencia: en el curso 2008-2009 se ha llevado a cabo la primera evaluación de la calidad docente mediante el sistema DOCENTIA donde se han establecido varios niveles de calificación del profesorado: Desfavorable, Favorable y Excelencia Docente (esta última calificación se propone al Consejo de Gobierno para su reconocimiento como mejor docente). [http://www.ubu.es/ubu/cm/profesores/images?locale=es\\_ES&textOnly=false&idMmedia=67440](http://www.ubu.es/ubu/cm/profesores/images?locale=es_ES&textOnly=false&idMmedia=67440)
- Crear una figura de asesor-tutor para los alumnos: en febrero de 2009, la Universidad de Burgos ha creado la figura del **mentor universitario** con el propósito de facilitar el paso por la universidad a todos aquellos alumnos que comienzan su carrera formativa. [http://www.ubu.es/ubu/cm/ubu/tkContent?pgseed=1241885484879&idContent=106978&locale=es\\_ES&textOnly=false](http://www.ubu.es/ubu/cm/ubu/tkContent?pgseed=1241885484879&idContent=106978&locale=es_ES&textOnly=false)
- Crear una Asociación de Antiguos Alumnos: es una línea de acción que está pendiente a desarrollar por la Universidad de Burgos y que tanto alumnos como egresados demandan casi en su totalidad.

### Agradecimientos

Al equipo humano que ha colaborado en este proyecto por su excelente adaptación y coordinación, así como por su entusiasmo y espléndido trabajo realizado.

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\\_0058es01E1%20papel%20de%20las%20univ%20en%20la%20Europa%20del%20conoc.pdf](http://www.crue.org/espaeuro/lastdocs/com2003_0058es01E1%20papel%20de%20las%20univ%20en%20la%20Europa%20del%20conoc.pdf)

Declaración de Bolonia (1999). Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación. [http://www.eshiru.com/files/declaracion\\_bolonia.pdf](http://www.eshiru.com/files/declaracion_bolonia.pdf) o <http://universidades.universia.es/fuentes-info/documentos/bolonia.htm>

González O.J., Miralles C., Sánchez R. (2008). “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”. XII Congreso de Ingeniería de Organización. ISBN Proceedings CD: 978-84-96394-86-5, p.p. 469-480.

Ministerio de Educación y Ciencia (2006). “Propuesta de directrices para la elaboración de títulos universitarios de Grado y de Máster”. <http://firgoa.usc.es/drupal/files/directrices.pdf>

Universidad de Santiago de Compostela (2008). Memoria de Responsabilidad Social 2005 siguiendo la norma GRI v3 y publicada en 2008. [http://www.usc.es/export/sites/default/es/info\\_xeral/memoria/descargas/mrs05\\_es.pdf](http://www.usc.es/export/sites/default/es/info_xeral/memoria/descargas/mrs05_es.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)