



WP2/D.5



**Docent Project
Modelo del Servicio de
Orientación Profesional**

MODELO PARA IMPLANTAR UN SERVICIO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL ADAPTADO A LAS NECESIDADES DE LOS DOCTORES Y DOCTORANDOS UNIVERSITARIOS

Indice

1.0	Propósito de este modelo	1
2.0	Antecedentes del modelo	2
3.0	El modelo del Servicio de Orientación Profesional	3
3.1	Identificación de las partes clave	3
3.2	Observatorio Permanente	4
3.3	Apoyando y promoviendo la gestión de la carrera profesional, las competencias y la empleabilidad de los Doctores	6
3.4	Apoyar y promover las oportunidades laborales más allá del mundo universitario	7
3.5	Objetivos, actividades, productos y recursos	8
3.5.1	Gestión de la carrera profesional, las competencias y la empleabilidad.....	9
3.5.2	Oportunidades laborales más allá del mundo universitar.....	9
4.0	Implementación del Servicio de Orientación Profesional	10
4.1	Cuestiones a preguntarse sobre la propia institución.....	10
4.2	Las competencias en los Servicios de Empleo.....	11
4.3	Preparación para la implementación del proceso.....	13
4.4	Pasos para la implementación.....	14
4.4.1	El estudio de viabilidad.....	14
4.4.2	Plan de empresa.....	16
5.0	Conclusión.....	17



1.0 Propósito de este modelo

El proyecto europeo DOCENT tiene por objetivo mejorar la empleabilidad de los doctores y estudiantes de doctorado, del área técnica y científica, mediante el diseño, desarrollo y evaluación de módulos de formación transversal que les permitan desarrollar y mejorar sus competencias profesionales, no sólo para la investigación pública, sino para todas las áreas del mercado de trabajo.

El **Servicio de Orientación Profesional** es otro de los resultados del proyecto Docent y ha sido diseñado por los socios del proyecto.(www.docentproject.eu). Identifica el apoyo que tienen que recibir los doctores y doctorandos para desarrollar una visión más amplia de su carrera profesional, así como para aprender a gestionar su carrera personal y profesional que complemente su formación como investigadores.

En definitiva, el modelo del Servicio de orientación profesional ha sido elaborado con el objetivo de ayudar a los doctorandos y doctores a redefinir su carrera profesional fuera de la Universidad como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, tanto como investigadores como fuera del ámbito de la investigación.



2.0 Antecedentes del modelo

Europa produce muchos más doctores que vacantes hay disponibles en el mundo académico.

Esto significa que es necesario que las universidades desarrollen, no sólo las habilidades necesarias para que los doctorandos trabajen en el mundo académico, sino también para trabajar, investigar y generar conocimiento en el marco de la innovación de la empresa.

Los Doctores tienen el potencial de ser actores clave en la creación de la innovación y el crecimiento económico basado en el conocimiento de cualquier economía a nivel nacional, europeo y mundial. Tienen más probabilidades de contribuir a la promoción y difusión de conocimientos y tecnologías.

Los cursos de Doctorado deben ser vistos como excelentes programas de formación destinados a aquellos que asumirán un papel importante en la empresa, más allá de la investigación y el desarrollo.

Hay numerosas políticas nacionales y europeas que apoyan la transición de los doctores a una amplia gama de sectores que generan empleo que no son los estrictamente tradicionales (perfil investigador en una Universidad)¹.

Hay muchas maneras de que una institución universitaria o de investigación pueda apoyar a sus investigadores a pensar más ampliamente sobre su empleabilidad.

Estas vías ayudan a estos estudiantes a fijar metas personales y profesionales, a adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para llegar a ellos. El modelo del servicio de orientación profesional se ha desarrollado pensando específicamente en el objetivo de estos doctores universitarios.

¹ Para ampliar información puede consultarse el documento realizado por el proyecto Docent "Transferable skills and employability for doctoral graduates: survey of the current landscape", www.docentproject.eu



El modelo considera los diferentes marcos y estructuras existentes para que las universidades trabajen con flexibilidad en su implementación mediante diferentes modos de trabajo.

3.0 El modelo del servicio de orientación profesional

El servicio de orientación profesional se centra en dos aspectos relevantes de las necesidades del doctor o doctorando:

- uno referente a la gestión de la carrera profesional, las competencias y la empleabilidad. Los servicios propuestos son para prestar apoyo a los estudiantes de doctorado para ayudarles a apreciar y reconocer sus habilidades generales. También tiene como objetivo ayudar a doctores a aprender a planificar y gestionar su carrera profesional con el fin de mejorar sus expectativas y posibilidades de empleo.
- El segundo aspecto se centra en generar oportunidades laborales del doctor más allá del mundo académico, con acciones dirigidas tanto a los empresarios como a los académicos para mejorar el perfil profesional de los doctores que les permita acceder al mundo empresarial, por un lado, y para ayudar a los doctorandos y doctores a buscar oportunidades de trabajo fuera de las universidades.

3.1 Identificación de las partes claves

El modelo del servicio de orientación profesional para los doctores y doctorandos es mucho más complejo y específico que para los titulados universitarios.

Por lo tanto, es importante identificar a los actores clave que deben participar.

Las partes clave en el desarrollo de la carrera profesional de los doctorandos y doctores son:

- Los legisladores de las políticas de innovación, incluyendo el Gobierno estatal y regional;

- El personal de la universidad de alto nivel;
- Empleadores no académicos;
- supervisores y gerentes de organismos de investigación;
- personal especializado, tales como instructores, asesores y personal de los servicios de empleo;
- Organismos de referencia en el sector académico a nivel europeo o nacional;
- Asociaciones profesionales e industriales
- los propios doctores y doctorandos.

3.2 Observatorio Permanente

Los Doctores tienen más probabilidades de contribuir a la promoción y difusión de conocimientos y de tecnologías innovadoras. El modelo del servicio de orientación profesional propuesto plantea un conocimiento permanente de:

- Qué sector económico se espera que avance más rápidamente en términos de creación de empleo y crecimiento económico,
- Qué sectores competitivos establecen los mejores resultados.

Es inconcebible que el servicio de orientación profesional realice sus actividades sin un conocimiento profundo del entorno laboral que dé sentido a su acción. Se debe mezclar una disciplina visionaria (futuro) con acciones pragmáticas (presente).

Es muy importante que dentro del servicio de orientación profesional se identifiquen las tendencias de los sectores económicos capaces de generar puestos de trabajo para doctores con un margen temporal de dos o tres años.

Esta información permite al Servicio conocer las oportunidades y los retos, ayudando a la toma de decisiones en materia de empleo y formación, proporcionando información de interés para todos los actores involucrados en el mercado laboral de los doctores.

Los miembros del servicio de orientación profesional deben detectar continuamente:

1. El crecimiento económico por sectores: es muy útil conocer la relación entre los sectores que requieren conocimientos de alto valor añadido y tecnologías innovadoras y las expectativas de empleo de doctores a nivel regional.

Las nuevas oportunidades de empleo, por un lado, son aquellas que son evidentes en la actualidad, y por otro, aquellas que se consideran probables que generan los sectores en un futuro próximo como resultado de desarrollar nuevos campos de conocimiento.

Del mismo modo, debe detectarse las habilidades y competencias requeridas en aquellos ámbitos donde la demanda laboral de Doctores tiene probabilidades de aumentar.

La experiencia de los miembros del servicio de orientación profesional debe ser suficiente para facilitar a los doctores el conocimiento del proceso de contratación desde el punto de vista del empleador, incluyendo aquellos aspectos que los empleadores buscan en los posibles empleados.

2. Nuevos empleos y profesiones emergentes: se definen como las actividades que satisfacen las nuevas necesidades sociales que en la actualidad constituyen los mercados incompletos, que son intensivos en términos de conocimientos.

Como consecuencia, el Observatorio Permanente incluido en el Servicio supone un punto de partida para establecer el mapa de Empleo de los perfiles profesionales, presentes y futuros, que requieren los sectores tradicionales y emergentes con necesidades de personal cualificado, y que darán lugar a la creación de empleo que genere alto valor añadido en un contexto territorial específico.



Para ello, es interesante extraer los principales indicadores relativos a ocupaciones y sectores de actividad económica, tratando de identificar tanto las tendencias de crecimiento del empleo como las necesidades de formación de los doctorados a través de:

- Continuas consultas y entrevistas en profundidad con expertos y profesionales de la intermediación laboral, mandos intermedios que trabajan en los departamentos de recursos humanos de las empresas, miembros de la comunidad universitaria y la Administración Pública,
- análisis de los datos cuantitativos y cualitativos específicos de estudios, informes y documentos.

3.3 Apoyando y promoviendo la gestión de la carrera profesional, las competencias y la empleabilidad de los Doctores.

Los doctorandos y doctores deben tener en cuenta sus perspectivas profesionales y su empleabilidad mientras están completando sus estudios.

Es evidente que necesitan apoyo para entender su potencial de empleo fuera de las universidades teniendo en cuenta el mercado laboral en el que se mueven.

Esto implica la necesidad de un asesoramiento inicial para gestionar su carrera profesional y para desarrollar esas habilidades que les generarán mayores oportunidades de empleo fuera de las universidades.

Por lo tanto, el servicio de orientación profesional para doctores y doctorandos debe centrarse en este aspecto como parte de un programa de doctorado.

Los servicios de orientación profesional no tienen que centrar sus actividades exclusivamente en estudiantes de doctorado, sino en todas las partes interesadas, como los posibles empleadores, entidades públicas que promuevan el desarrollo industrial y las vocaciones emprendedoras, así como profesores de la Universidad que tutoran a los estudiantes de doctorado. Los objetivos del servicio de orientación



profesional que promueven la gestión de la carrera profesional de los doctores y doctorandos son:

- Por un lado, promover entre todos los grupos interesados el valor diferencial de la formación doctoral, a través de la definición de una amplia gama de carreras profesionales, para así ampliar las oportunidades de empleo de los doctores, y
- Por otro lado, apoyar a los doctores y doctorandos a establecer y conseguir sus objetivos profesionales en el contexto de un mercado laboral general, por cuenta propia o ajena, y reconocer y promover las habilidades adecuadas a sus objetivos profesionales establecidos que satisfagan las necesidades del mercado laboral concreto al que se dirija.

Estos objetivos se han ampliado y desarrollado aún más con los objetivos, actividades, productos y recursos identificados con más detalle en el apartado 3.4

3.4 Apoyar y promover las oportunidades laborales más allá del mundo universitario.

Hay que admitir que no hay suficientes puestos de trabajo dentro de las universidades para dar cabida a todos los doctores.

Los doctores y licenciados tienen que darse cuenta que tienen que buscar trabajo fuera de la academia. De este modo, tienen que invertir en otro tipo de formación que les ayude a encontrar empleo en la industria.

Debido a la nueva tendencia de que doctores e investigadores busquen empleo en la industria, las universidades tienen la responsabilidad de prepararlos para trabajar en ella.

Dado que, históricamente, no ha habido muchos vínculos entre las instituciones de educación superior y los empresarios, las universidades deben construir un nivel de diálogo y confianza con los empleadores.



Los objetivos del servicio de orientación profesional en lo que respecta a apoyar y promover las oportunidades más allá de las universidades son:

- Aumentar la consciencia de la búsqueda de empleo fuera de las universidades para los doctores, incluido el camino al autoempleo;
- Identificar oportunidades para los doctores y doctorandos para adquirir experiencia, con el fin de desarrollar los conocimientos y habilidades que se demandan en la empresa privada;
- Orientar sobre los procesos de reclutamiento y contratación fuera de las universidades, y
- Promover la contratación mediante el establecimiento de contactos entre los doctores y los empleadores.

Estos objetivos principales se han ampliado en una serie de objetivos y traducidos en actividades, productos y recursos en el siguiente apartado.

3.5 Objetivos, actividades, productos y recursos

En esta sección se va a desarrollar para cada una de las acciones del servicio de orientación profesional (gestión de la carrera profesional, las competencias y la empleabilidad; oportunidades laborales del doctor más allá del mundo académico) los objetivos, las actividades, los productos que se pueden producir y los recursos disponibles para prestarlo eficientemente.

3.5.1 Gestión de la carrera profesional, las competencias y la empleabilidad de los Doctores

OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RECURSOS
Promover el perfil profesional de los doctores y doctorandos con el apoyo de todos los servicios de la Universidad	Desarrollar procesos y organizar reuniones para conectar todas las funciones desarrolladas en la universidad	Red de servicios de colaboración dentro de la Universidad	
Aumentar la visibilidad de los servicios existentes para los doctorandos y graduados	Identificar las mejores canales para llegar a los doctorandos y doctores	Folleto, página web, sesiones informativas	
Definir un conjunto de habilidades necesarias para los doctores: <ul style="list-style-type: none"> • habilidades de carácter transversal requeridas para puestos de alto nivel, y • habilidades y competencias clave necesarias en todos los sectores que generen empleo. 	Desarrollar las habilidades en su conjunto; <p>Realizar un mapa de apoyo institucional (formación en habilidades, por ejemplo) para desarrollar el conjunto de habilidades.</p> <p>Trabajar con las empresas para identificar las habilidades clave a desarrollar</p>	Listas de habilidades, atributos, competencias	
Promover y apoyar un aumento de la consciencia en los doctorandos y doctores	Alentar y apoyar a los doctores y los doctorandos para analizar sus propias motivaciones, intereses, etc que sirva como punto de partida para el individuo, sin restricciones, que le	Realización o servir de puente para realizar: <ul style="list-style-type: none"> • Cursos relacionados con la mejora de las habilidades ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Online de orientación profesional para los doctores, por ejemplo www.vitae.ac.uk /



OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RECURSOS
	<p>permita tomar decisiones relacionadas con su carrera profesional</p> <p>Apoyo individual al reconocimiento de las actuales competencias transversales y las que son necesarias desarrollar, por ejemplo, a través de un programa de tutoría individual .</p>	<ul style="list-style-type: none"> tutorías y programas de entrenamiento; herramientas disponibles on-line; herramientas de análisis de las necesidades competenciales; sugerencias y consejos para ayudarles a realizar una evaluación individual de las necesidades de desarrollo competencial. 	<p>careers ;</p> <p>http://www.abg.asso.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de un modelo de formación dirigido a Doctores EJEMPLO: Cursos elaborados en DOCENT PROJECT (18): ente ellos "Estrategia profesional" Experiencia existente, por ejemplo, en UNIMORE la oficina de emprendedores
<p>Promover y apoyar la carrera profesional con un pensamiento más amplio (no estrictamente investigador)</p>	<p>Hacer reflexionar al Doctor y Doctorando</p> <p>Prestar apoyo para ampliar la experiencia laboral durante los estudios de doctorado</p>	<ul style="list-style-type: none"> colecciones de relatos de desarrollo de la carrera profesional de los doctores; conversaciones con los alumnos; experiencia de los servicios existentes en la colocación de los doctores; reuniones de los doctores con los directivos y supervisores de la empresa privada; 	<ul style="list-style-type: none"> Modelo para la prestación de estos servicios, como este modelo del Servicio de Orientación Profesional del proyecto DOCENT Estudios e informes, por ejemplo, Collaborative doctoral education, EUA, 2009 - www.eua.be / fileadmin / user_upload / archivos / Publicaciones / DOC-CAREERS.pdf



OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RECURSOS
		<ul style="list-style-type: none"> • charlas de representantes de la empresa privada y los empresarios; • generar oportunidades para realizar networking; • ampliar la experiencia de los supervisores y responsables de la investigación, por ejemplo, a través de comisiones de servicios o trabajos de consultoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las colecciones de historias de carreras profesionales, por ejemplo www.vitae.ac.uk/docs • Desarrollo de cursos de formación, por ejemplo, emprendedores científicos, http://www.remat-project.eu/cms/ • Directrices para una eficaz colaboración intersectorial por ejemplo, http://www.responsible-partnering.org/
<p>Apoyar la planificación de la carrera profesional de doctores y doctorandos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estableciendo objetivos parciales de desarrollo profesional • estableciendo metas en la carrera profesional 	<p>Resaltar la importancia de realizar un desarrollo profesional continuo teniendo en cuenta a todas las partes interesadas;</p> <p>Asegurarse que los doctores y doctorandos tienen tiempo y espacio para considerar su propio desarrollo, así como que van a usar las herramientas de apoyo para establecer sus objetivos profesionales;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • herramientas para el desarrollo individual de la carrera profesional; • marco referente a las habilidades y competencias; • Cursos • Asesoramiento individual • Itinerarios profesionales para los doctores y 	<ul style="list-style-type: none"> • Marco para la prestación de servicios, por ejemplo, el modelo de este servicio de Orientación Profesional del proyecto DOCENT; • Desarrollo de un modelo de formación, por ejemplo, cursos elaborados dentro del proyecto DOCENT (18); • Herramientas para el



OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RECURSOS
	<p>Disponer y trabajar con las listas de habilidades y competencias necesarias para completar su perfil profesional.</p> <p>Garantizar la integración en el mundo de la empresa.</p> <p>Apoyo continuo para establecer sus metas profesionales.</p> <p>Implicación en estas metas por parte de los supervisores y directores de investigación.</p>	<p>doctorandos, tanto como investigadores como fuera del ámbito de la investigación</p>	<p>análisis de las necesidades de desarrollo profesional, por ejemplo, http://vitae.ac.uk/dop/160.html</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco de habilidades y competencias, por ejemplo, www.vitae.ac.uk / rdf • Modelos de desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo, modelo del árbol - http://www.esf.org/fileadmin/links/CEO/ResearchCareers_60p_20A4_13Jan.pdf • Proyecto DOCENT: curso de formación en "estrategia profesional"



OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RECURSOS
<p>Proporcionar apoyo en el desarrollo de habilidades transversales</p>	<p>Analizar y actualizar las necesidades de formación.</p> <p>Desarrollar y realizar cursos de formación y seguimiento de los resultados del aprendizaje.</p> <p>Formar a los formadores en función de las necesidades específicas de los doctores y doctorandos.</p> <p>Organizar programas que generen oportunidades de desarrollo profesional, tales como prácticas en empresa o actividades de consultoría.</p> <p>Promocionar las oportunidades de contacto con las empresas tanto para los doctores y doctorandos como para sus supervisores y los gerentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogos de oportunidades de desarrollo profesional • cuestionarios y encuestas 	<p>Cursos del proyecto DOCENT</p>
<p>Apoyar las acciones de planificación de la carrera profesional</p>	<p>Cursos, asesoramiento y tutorías para apoyar a los doctorados y los doctores en la gestión de su desarrollo profesional y definición de sus objetivos profesionales. Destacar la importancia de la planificación individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • herramientas de ayuda a la planificación de la carrera profesional • redes con compañeros y empleadores • coaching, mentoring y asesoramiento adaptado a las 	<p>Desarrolló de los Cursos de DOCENT</p>



OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RECURSOS
	Las redes de apoyo para los doctorandos y graduados	necesidades	

3.5.2 Oportunidades más allá de la Universidad

OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
Concienciar en el ámbito universitario de la importancia de prestar apoyo a la carrera profesional de los doctores en un nuevo contexto de empleo	<p>Dar a conocer las políticas gubernamentales a nivel europeo, nacional y local relacionadas con las carreras profesionales de los investigadores y doctores.</p> <p>Crear conciencia de la amplia gama de posibilidades de carrera profesionales, que incluye tanto la investigación como fuera del ámbito investigador, como trabajadores por cuenta propia o ajena.</p> <p>Ejecutar campañas específicas para aumentar la concienciación entre los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sesiones de inducción • formación • materiales escritos • recursos online 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos y disposiciones legales,...por ejemplo, European Charter for researchers and code of conduct for the recruitment of researchers (Carta Europea del Investigador y Código de conducta para la contratación de investigadores) • Informes y estudios, por ejemplo el informe del



OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
	doctorandos / doctores, los supervisores de la investigación / gerentes y mandos intermedios para garantizar la integración de este colectivo en el mundo de la empresa		proyecto DOCENT
Construir un mapa de necesidades de perfiles profesionales requeridos por las empresas con el apoyo de todos los servicios universitarios	Definir Procesos y realizar reuniones para informar y vincular las funciones relacionadas con la universidad		Análisis de empleo para los doctores, por ejemplo www.vitae.ac.uk / wdrd
Promover el valor de los doctores en todos los sectores de empleo y en una amplia gama de carreras profesionales	Organizar sesiones informativas y reuniones con las asociaciones de las partes interesadas y los empleadores. Trabajo con los organismos pertinentes para obtener el reconocimiento y apoyo, por ejemplo, EARMA Organizar reuniones con académicos para	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos con los organismos pertinentes de partes interesadas, por ejemplo las asociaciones de empresarios, el desarrollo regional y las agencias de innovación • Materiales de promoción dirigidos a diversos grupos 	<ul style="list-style-type: none"> • Contactos con las industrias en el propio país y en toda Europa; • Listas de contactos de empleadores y de las asociaciones a nivel local, regional y europeo;



OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
	<p>promover el valor de una serie de perfiles profesionales</p>	<p>interesados, incluidos los empleadores no académicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Base de datos de contactos en la industria; 	<p>Artículos de interés:</p> <p>http://www.independent.co.uk/student/postgraduate/why-phd-graduates-are-opting-for-a-life-in-the-fast-lane-464546.html</p> <p>http://www.eaie.org/pdf/nantes/1006.pdf</p> <p>%</p> <p>Http://www.esrcsocietytoday.ac.uk/ESRCInfoCentre/Images/Final20Report%20-%20Career%20Choices%20y%20de%20Impact%20Uk%20GraduatesPDF_tcm6-30989.pdf</p> <p>Documentos relacionados</p> <p>http://www.esf.org/fileadmin/links/CEO/ResearchCareers_60p%20A4_13Jan.pdf</p> <p>http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-WDRD-career-profiles-Jun-09.pdf</p>



OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
<p>Establecer los logros obtenidos para generar nuevas opciones de desarrollo de la carrera profesional de los doctores y doctorandos</p>	<p>Proporcionar datos de doctores y doctorandos con estadísticas, información y ejemplos específicos relevantes como fundamento para la planificación de la carrera profesional.</p> <p>Recoger datos de manera local</p> <p>Proporcionar información a través de los canales existentes, tales como escuelas de postgrado u observatorios ocupacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • disponer o enlazar con páginas web especializadas • materiales escritos • análisis de los datos locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Marco para la prestación de estos servicios, por ejemplo, en DOCENT el servicio de orientación profesional • análisis de contratos realizados a los doctores, por ejemplo www.vitae.ac.uk / wdrd
<p>Aumentar la formación en conocimiento de la cultura empresarial y la Transferencia de Tecnología (TT) entre los doctores y doctorandos</p>	<p>Cursos de formación para aumentar el conocimiento del mundo empresarial y la transferencia de tecnología</p> <p>Crear oportunidades para presentar proyectos de investigación a un público más amplio</p> <p>Promover la participación en ferias empresariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos de las industrias con I+ D y /o interesadas en contratar a doctores; • Acciones que generen networking entre empresas interesadas en contratar a Doctores 	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación Bernard Gregory, Les Doctoriales (www.abg.asso.fr) • Materiales online de los servicios de orientación laboral universitarios



OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
	<p>Presentación de ejemplos de buenas prácticas de contratación de doctores en empresas y estudios relevantes en este ámbito</p> <p>Visitas a empresa que requieren alto nivel de conocimiento, vinculadas a un programa de formación.</p> <p>Proporcionar/identificar prácticas en empresa, pasantías y oportunidades de consultoría</p>		<p>www.careers.cam.ac.uk</p>
<p>Facilitar la transición de los doctores y doctorandos a puestos no académicos</p>	<p>Cursos que permitan a los Doctores conocer cómo son los procesos de reclutamiento y selección en perfiles no académicos</p> <p>Promover una amplia gama de oportunidades de trabajo a los doctores y doctorandos y conectarlos con las agencias de colocación</p> <p>Programas para financiar puestos de</p>		



OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
	<p>trabajo temporales en la industria para los doctores</p> <p>Simplificar la contratación de doctores, especialmente para las PYMEs, por ejemplo, con un esquema de contrato de trabajo similar al resto de trabajadores</p> <p>Base de datos para vincular los proyectos de investigación de la Universidad con las áreas de interés para las empresas privadas</p> <p>Generar visibilidad y crear oportunidades en las universidades para aquellas empresas que promueven oportunidades de empleo adecuado a doctores</p>		
<p>Fomentar el espíritu empresarial y la creación de empresas por doctores</p>	<p>Recoger ejemplos de buenas prácticas de doctores que han creado sus propias empresas con el fin de fomentar el espíritu empresarial de los doctores y doctorandos, así como de los profesores académicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sitios web o publicaciones con experiencias exitosas • Información y formación sobre el proceso de creación de empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejemplo de buenas prácticas http://www.launch.ed.ac.uk/cases/MTEM%20Case%20Study%20FINAL.pdf http://www.beyondthephd.co.uk/



OBJECTIVE	ACTIVITIES	PRODUCTS	USEFUL RESOURCES
	<p>Identificar puntos de contacto para apoyar la puesta en marcha de empresas</p>		
<p>Promover el valor de la movilidad internacional</p>	<p>Facilitar la participación en programas de movilidad internacional</p> <p>Organizar visitas a los centros europeos de excelencia</p> <p>Identificar y dar a conocer becas de investigación que requieren períodos de en el extranjero</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de financiación que apoyen la movilidad de los doctores y doctorandos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de financiación, por ejemplo SPINNER <p>(www.spinner.it/index.php?pg=30)</p>



4.0 Implementación del Servicio de Orientación Profesional

El modelo propuesto no promueve específicamente la creación de una nueva sección, oficina o departamento separado de los ya existentes en las universidades, sino que pretende ayudar a estas entidades a optimizar sus actuales estructuras y experiencias a fin de poder proporcionar un servicio de orientación profesional orientado a los Doctores y Doctorandos que les prepare adecuadamente para el mercado laboral. Las universidades e instituciones de investigación que pretendan implementar el servicio de orientación profesional para los doctores y doctorandos tienen que hacerse unas preguntas previas sobre sus actuales estructuras y capacidades.

4.1 Cuestiones a preguntarse sobre la propia institución

Esta sección incluye los tipos de preguntas previas que las instituciones deben considerar para implementar el servicio de orientación profesional:

Preguntas referentes al desarrollo de las carreras profesionales de los Doctores a implementar dentro del Servicio:

- ¿Se gestiona algún tipo de servicio que apoye a los Doctores en la gestión de su carrera profesional?
- ¿Qué unidades de la Universidad o institución realiza este tipo de apoyo, por ejemplo, los supervisores de la investigación, la escuela de postgrado, oficina de transferencia de tecnología?
- ¿Cómo va la institución a desarrollar las competencias específicas requeridas por el personal adscrito a este Servicio, para adquirir los conocimientos y la experiencia necesarias para apoyar a los doctores y doctorandos en su desarrollo profesional?

Preguntas para examinar el apoyo actual a los doctores

- ¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles en el servicio disponible en la actualidad?



- ¿Se tiene una percepción amplia de las posibilidades profesionales de los Doctores, incluyendo auto-empleo, la empresa privada y sin conexión con la propia actividad investigadora?
- ¿Quién tiene la responsabilidad de definir la estrategia global de la institución respecto a este servicio de orientación profesional y cuáles son las prioridades actuales?
- ¿están todas las partes involucradas en el apoyo al desarrollo profesional de los doctorandos y licenciados (por ejemplo, los supervisores de la investigación, el personal universitario, cualquier empresa que quiera contratar un Doctor,..)? ¿Qué más podría hacerse para aumentar la necesidad de los posibles interesados en la contratación de Doctores?

Preguntas para ayudar a identificar formas de mejorar los servicios existentes

- ¿Cómo puede la universidad conocer las trayectorias profesionales de los doctores para mejorar su empleabilidad?
- ¿Puede la institución satisfacer la variedad de preferencias de todos los destinatarios, ofreciendo una gama diferente de servicios: desde el apoyo directo (por ejemplo, cursos de formación, prácticas profesionales o de servicios de coaching) a un apoyo indirecto (fácil acceso a la información, herramientas on-line, oportunidades para crear redes profesionales)?
- ¿Qué herramientas, información o servicios ya existentes dentro de la institución pueden ser fácilmente adaptados en beneficio de los doctores y doctorandos de la institución?

Preguntas para revisar los Servicios ya existentes que contribuyen a apoyar las carreras profesionales de los doctores y doctorandos y cómo se implementan de manera conjunta

- ¿Hay servicios que actualmente están infrautilizados y que pueden ser aprovechados?



- ¿Cómo se comunican y colaboran las diferentes instituciones respecto a la prestación del servicio de orientación profesional para los doctorados y graduados?

Estas preguntas sirven para promover la reflexión y el examen antes de la aplicación del modelo, es un primer paso hacia su aplicación.

4.2 Las competencias en los Servicios de Empleo

Para que los doctorandos y doctores logren su objetivo profesional necesitan un apoyo específico. Esto significa que el personal adscrito a este Servicio debe tener ciertas competencias:

- comprender el contexto legal de carácter nacional, europeo y mundial sobre las carreras profesionales de los investigadores;
- ser conscientes de la amplia gama de opciones de carrera profesional de los Doctores;
- saber qué habilidades y competencias valoran más los empleadores en este colectivo, así como las habilidades necesarias para ser empresario;
- pensar estratégicamente en la aplicación del Servicio que ofrece la institución;
- ser expertos en la comunicación verbal, escrita y habituados a trabajar con personas para orientar profesionalmente a los Doctores;
- ser capaces de influir en todas las partes interesadas y a todos los niveles con el fin de aglutinar un apoyo específico para los doctores;
- ser capaces de construir relaciones entre sectores;
- ser capaz de asumir el rol de facilitador para apoyar a las personas en la búsqueda de respuestas sobre sí mismos, tener competencias para ser coaching, desarrollar la escucha activa, las habilidades interpersonales y otras que generen motivación en el Doctor, y
- tener una actuación innovadora en la gestión del servicio.



4.3 Preparación para la implementación del proceso.

La decisión de si vale la pena tener un servicio de orientación profesional para los Doctores necesita de un estudio preliminar sobre si su implantación y las inversiones a realizar van a generar resultados significativos y relevantes para el entorno. El proceso de implementación, por lo tanto, tiene que estar precedido por dos actuaciones que faciliten la aplicación efectiva del servicio de orientación profesional. Así, es necesario para una institución llevar a cabo primero un estudio de viabilidad con el fin de examinar si es posible poner en marcha el servicio. En base a estos resultados, y una vez que la institución decida poner en marcha el servicio de orientación profesional, debe elaborarse un plan de empresa adecuado a las necesidades del Servicio.

El estudio de viabilidad

El estudio de viabilidad tiene como objetivo estudiar el impacto del proyecto propuesto en el entorno. Esta actividad consiste en evaluar la propuesta a fin de determinar el grado de dificultad para llevarla a cabo. Por lo general, este estudio de viabilidad precede al desarrollo técnico y la ejecución de un proyecto. Consiste en una evaluación o análisis del impacto potencial del Servicio de Orientación Profesional en la institución y en el entorno donde se implementa. El informe del estudio de viabilidad se redacta sobre la base de una serie de criterios de evaluación, unos resultados del estudio y unas recomendaciones.

Proponemos evaluar cinco factores comunes (TVVVV): La tecnología, viabilidad económica, viabilidad jurídica, la viabilidad operativa y viabilidad del calendario de implementación. Otros factores que también pueden ser tenidos en cuenta son: análisis previo del mercado y de las infraestructuras, de los recursos disponibles y el análisis de los factores estratégicos y culturales.

Plan de Empresa

Una vez que el estudio de viabilidad se ha llevado a cabo, ya se puede tomar una decisión de si es posible llevar a cabo el servicio de orientación profesional. Si una



institución decide ofrecer estos servicios, entonces es sumamente necesario elaborar un plan de empresa. El objetivo del plan es la identificación de las prácticas necesarias, las herramientas y los perfiles profesionales requeridos para prestar adecuadamente el servicio de orientación profesional. El plan es una herramienta para tomar decisiones. No hay un contenido fijo para un plan de empresa, más bien, el contenido y el formato del plan de negocios está determinado por los objetivos del Servicio y por las partes interesadas . Un plan de empresa representa todos los aspectos del proceso de planificación del Servicio, su misión y visión, y la estrategia que se traduce en sub-planes que afectan al área de marketing, finanzas, operaciones, recursos humanos, así como un plan de contenido legal, cuando sea necesario. Un plan de empresa proporciona respuestas claras a las preguntas de qué, dónde, a quién, cómo, cuándo, con qué y quién. Estas son las respuestas que afectan a la aplicación efectiva del servicio de orientación profesional.

4.4 Pasos para la implementación.

La puesta en práctica del Servicio de orientación profesional conlleva una serie de pasos, algunos de ellos se suceden correlativamente y otros van en paralelo. Estos pasos incorporan el estudio de viabilidad (pasos 1-3) y el plan de empresa (pasos 4-6). Todos los pasos identificados para el proceso de aplicación incluyen lo siguiente:

4.4.1 Estudio de Viabilidad

El estudio de viabilidad se inicia en tres pasos: identificar qué servicios deben ser proporcionados a los doctores, revisión de los actuales servicios de orientación profesional ,así como una revisión de los expertos, datos e infraestructura existente dentro de la institución.

Paso 1: Identificación de los tipos de servicios a proporcionar a los doctores

El proceso de implementación del servicio de orientación profesional dentro de una organización requiere de un proceso de reflexión y planificación previa. El primer



paso es la identificación de los servicios de orientación profesional ya existentes que ya están ofreciendo algún tipo de asesoramiento y apoyo a los doctores y doctorandos tanto la propia institución o alguna entidad externa. Tal conocimiento hará más fácil la identificación de las inversiones necesarias, así como la forma de implementar de la mejor manera posible el servicio.

Paso 2: Revisión de los servicios de orientación profesional ya existentes dentro de la institución

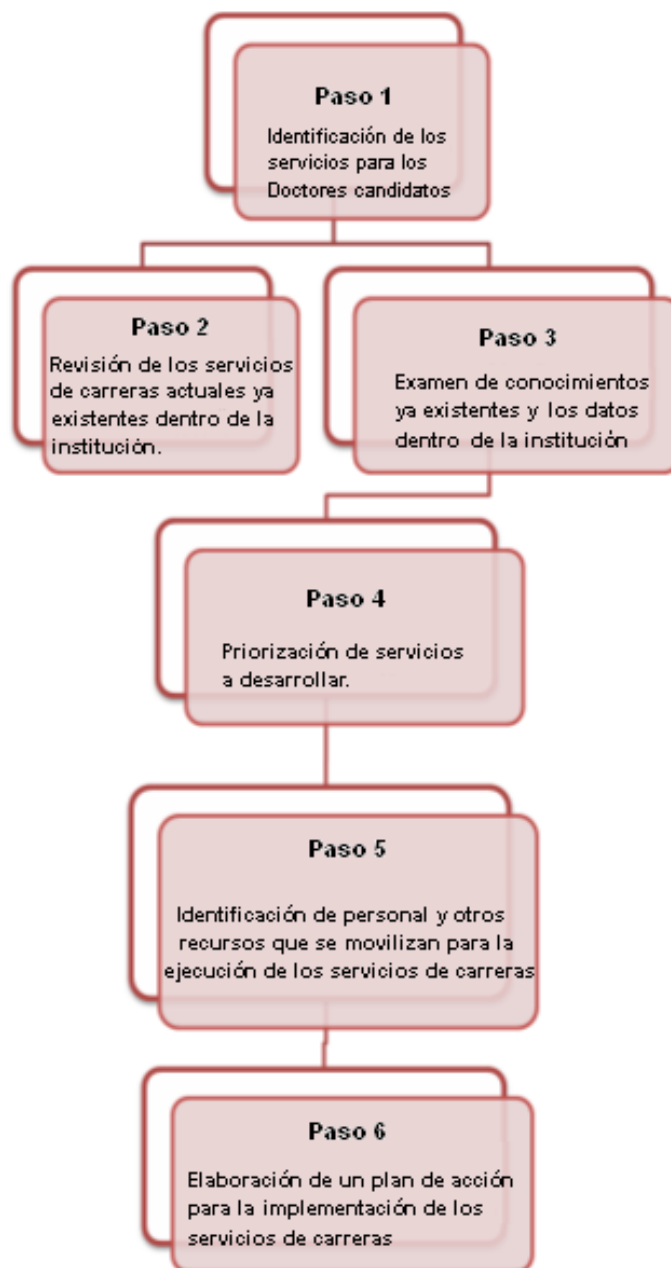
Si la institución ya cuenta con algún servicio de orientación profesional, aunque no sea necesariamente dirigidos a doctorandos, vale la pena documentarse sobre las estructuras existentes. Esto ayudará a evitar la duplicidad en la prestación de servicios a diferentes niveles de estudiantes en la misma institución.

Paso 3: Revisión del personal experto y de los datos existentes dentro de la institución

Al examinar los servicios existentes, también es importante testar los recursos humanos que actualmente prestan este servicio y diseñar los perfiles requeridos para implementar el Servicio de Orientación Profesional dirigido específicamente a Doctores. Los expertos del Servicio pueden ser aquellos que ya estén trabajando dentro del Servicio de orientación profesional de titulados universitarios en general, pero también pueden ser miembros de otros organismos de la institución.

También los recursos existentes deben ser analizados y documentados.





4.4.2 El plan de empresa

Esta parte del proceso de implantación incluye la planificación real y efectiva de aquellas actividades que permitan el desarrollo correcto del Servicio de orientación profesional.

Paso 4: Priorización de servicios a desarrollar



Después de haber hecho un ejercicio de recogida de información, se está en una mejor posición para priorizar los objetivos a alcanzar. Teniendo en cuenta los objetivos de la institución y las necesidades de los doctores y doctorandos, se definirán las prioridades para establecer el proceso de implementación del servicio de orientación profesional.

Paso 5: Identificación de Personal y otros recursos que se movilizan para implementar el servicio de orientación profesional.

Las prioridades se vuelven a examinar definiendo una lista del personal y los recursos necesarios para su implementación.

Paso 6: Elaboración de un plan de acción para la implementación del servicio de orientación profesional.

El paso final antes de la ejecución real es el de la elaboración de un plan de acción sobre cómo se pondrá en práctica el servicio de orientación profesional en base a las prioridades establecidas, la experiencia y los recursos existentes. El plan de acción identificará quién es responsable de su implementación, la información y la inversión necesaria que se requiere.

5.0 Conclusión

En este documento se ha presentado la propuesta del modelo del servicio de orientación profesional para los doctores y doctorandos que las universidades e institutos de investigación pueden adoptar para preparar adecuadamente a sus investigadores con el objetivo de que trabajen en la industria a la finalización de sus estudios.

Cada vez tenemos más estudiantes de investigación en el tercer ciclo, por lo que es mayor la necesidad de ayudar a estos estudiantes a adecuar su perfil profesional a lo que el mercado laboral requiere. Se espera que el modelo desarrollado en el proyecto DOCENT pueda servir para dar ese apoyo y orientación a las instituciones para que sepan hacer frente a este creciente desafío.

