



WP4/D7



Proyecto DocEnt

Estudio de viabilidad DOCENT

Producto 7

Este producto forma parte del Proyecto DOCENT

DOCENT – DOCTors in ENTerprise se trata de un Proyecto de 24 meses de duración, financiado por la Comisión Europea a través del Programa de Aprendizaje Permanente – ERASMUS/proyectos Multilaterales/Cooperación entre universidades y empresa.

El Proyecto tiene como objetivo contribuir a mejorar la empleabilidad de doctores y tecnólogos a través del desarrollo y la realización de:

- Un modelo que ofrezca servicios de orientación profesional específicos para doctores y doctorandos con competencias en innovación y transferencia del conocimiento, sea como trabajador o emprendedor. Incluye orientación para su integración/coordinación entre los diferentes servicios de la Universidad.
- Módulos de formación para apoyar el desarrollo profesional de los doctores y doctorandos, para abrir oportunidades más allá de la academia, y desarrollar habilidades transversales.

Socios del Proyecto DOCENT:

Coordinador

- ASTER – Associazione Scienza e Tecnologica Emilia-Romagna, Italy

Socios

- Confindustria Emilia-Romagna, Italy
- Università Degi-Studi di Modena e Reggio Emilia, Italy
- COEPA – Confederacion Empresarial de la Provincia de Alicante, Spain
- Fundeun – Fundacion Empresa Universidad de Alicante, Spain
- CRAC – the career development organisation, UK
- University of Malta

Miembros asociados

- Fondazione CRUI, Italy

Este Proyecto se ha realizado con la ayuda de la Comisión Europea . Esta publicación refleja los puntos de vista de su autor y la Comisión no se hará responsable del uso de la misma ni de la información que contenga.

DOCENT Doctors in Enterprise



ÍNDICE

1. ANTECEDENTES	4
2. INTRODUCCIÓN	4
3. RESULTADOS DEL PROYECTO DOCENT: SU IDONEIDAD PARA LA FORMACIÓN Y LA ORIENTACIÓN NECESARIA PARA DOCTORES Y DOCTORANDOS	11
4. OPORTUNIDADES Y RETOS DE LOS RESULTADOS DE DOCENT	14
5. SOSTENIBILIDAD DE LOS RESULTADOS	17
6. ORIENTACIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE DOCENT	20
7. CONCLUSIÓN	19



1. ANTECEDENTES

El proyecto Docent tiene como objetivo aumentar la empleabilidad de los tecnólogos y doctorandos a través del desarrollo, la práctica y la explotación de módulos innovadores de formación para el desarrollo habilidades transversales, no solo para la investigación pública, sino también para todas las áreas del Mercado Laboral.

Los doctorandos tienen el potencial de ser actores clave en la creación de innovación y conocimiento como base del crecimiento económico en los ámbitos nacional, europeo y global. Los doctores son los que más posibilidad tienen de contribuir al avance y difusión del conocimiento y las tecnologías. El doctorado actual cuenta con un excelente programa de formación para quienes entran en la industria más allá de la investigación y la educación. Son numerosas las políticas nacionales y europeas que apoyan la transición de doctorandos a sectores de empleo diferentes de los académicos propios de una universidad.

Europa genera más doctorandos que puestos académicos disponibles. Esto significa que las universidades tienen la necesidad de asegurar que los doctorandos estén formados, no sólo para desarrollar sus habilidades dentro del trabajo académico, sino deben también desarrollar aquellas habilidades que necesitarían para trabajar, investigar y generar conocimiento como parte de la innovación y el desarrollo de la empresa privada.

2. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos del proyecto Docent fue identificar el actual escenario europeo en relación a dos tipos de formación: Habilidades para doctorandos y servicios de orientación para apoyar la trayectoria profesional de los investigadores fuera de la facultad.

Gracias al estudio “Habilidades transversales y mejora de la empleabilidad de doctores: análisis de la situación actual” desarrollado en la primera fase del proyecto, los participantes han podido identificar una lista de habilidades clave para los doctores sobre las que se han llevado a cabo los módulos de formación.

El estudio ha contado con 40 entrevistas a expertos del ámbito académico y empresarial de diferentes países, todos ellos expertos del ámbito europeo y representantes de redes nacionales y europeas en el campo de la formación, orientación, innovación y transferencia de tecnología.



Junto a ellas, los socios del proyecto han revisado y analizado literatura relevante y han recogido toda la información de estas entrevistas y documentos para completar el estudio con la producción de un informe, disponible en las tres lenguas de los socios del proyecto y ubicado en la página web del mismo.

Los resultados de las encuestas se han usado por los socios como punto de partida para la identificación de las necesidades y vacíos en relación a la formación de habilidades transversales y en base a la orientación profesional de los doctorandos.

Conclusiones de este estudio como base de los principales productos desarrollados por los socios de DOCENT:

“Las trayectorias de formación DOCENT”: son módulos de formación para la mejora de habilidades transversales, útiles para desarrollar el perfil de un nuevo investigador industrial capaz de innovar “en la empresa” o “a través de la creación de una empresa propia”. La formación de DOCENT ofrece un modelo basado en 18 unidades de formación con 5 módulos que serán implementados en los estudios universitarios como apoyo al desarrollo profesional de los doctorandos, principalmente para abrir oportunidades fuera del entorno académico y afianzar el desarrollo de las habilidades necesarias.

Lista de las 18 unidades didácticas organizadas en 5 módulos de formación:

MÓDULO DE FORMACIÓN	UNIDADES DIDÁCTICAS
1. GESTIONA TU PROFESIÓN	1.1. Gestión de habilidades profesionales y empleabilidad 1.2 Reconoce y fomenta tus habilidades 1.3 Conseguir empleo
2. OPORTUNIDADES FUERA DE LA UNIVERSIDAD	2.1 Cultura de empresa 2.2 Habilidad comercial 2.3 Conocimiento del mercado de trabajo
3. TRABAJAR CON OTROS:	3.1 Liderazgo 3.2 Networking 3.3 Comunicación para la sociedad basada en el conocimiento 3.4 Gestión de conflictos
4. GESTIÓN DE PROYECTOS:	4.1 Recursos, financiación y fuentes 4.2 Gestión de proyectos 4.3 Presupuesto 4.4 Gestión de la propiedad industrial
5. AUTOEMPLEO	5.1 Creatividad 5.2 Emprendedor 5.3 Aceptar el riesgo 5.4 Cómo redactar un plan de negocio



- **Modelo de Orientación Profesional DOCENT:** un modelo de Orientación Profesional para la integración y coordinación de servicios actualmente fragmentados en Centros universitarios que tengan en cuenta los servicios de información existentes de acuerdo con las necesidades específicas de estudiantes de tercer ciclo para el desarrollo de sus posibilidades profesionales y para conocer cómo mejorar su desarrollo personal y profesional como complemento a su formación como investigadores.

El modelo del servicio de Orientación Profesional se ha desarrollado con el objetivo de ayudar a doctorandos y doctores a considerar sus profesiones dentro y fuera del ámbito académico; bien en trabajos de investigación y de no investigación; bien como empleo y autoempleo.

Los servicios propuestos están pensados para apoyar a los doctorandos ayudándoles a aprender como valorar sus capacidades generales. Son importantes también para ayudar a los doctorandos a aprender a planificar y gestionar su carrera profesional con el fin de mejorar sus posibilidades de trabajo y su trabajo actual.

El segundo aspecto del modelo se concentra en las oportunidades para los doctorandos después la academia, con acciones dirigidas tanto a los empleadores como a los académicos que sirvan para mejorar los perfiles de doctorandos y la manera en que pueden contribuir a mejorar los sectores empresariales, externos a la academia, y para ayudar a los doctorandos a considerar y apreciar las oportunidades de empleo fuera de la academia.

Para cumplir este objetivo el modelo provee dos macrofunciones dentro del servicio de orientación profesional:

- Apoyar y promover la gestión de la carrera profesional, sus capacidades y la mejora de su empleabilidad.
- Apoyar y promover las oportunidades fuera de la academia.

Cada función tiene sus objetivos principales. Los objetivos del servicio de orientación profesional que promueve la carrera de doctorandos y doctores son:

- En primer lugar, promover a todos los grupos interesados del valor del entrenamiento doctoral a través de la definición de diversas trayectorias profesionales que amplíen las oportunidades de empleo para los doctores.
- En segundo lugar, ayudar a los doctorandos y los doctores:
 - Para establecer y trabajar los resultados personales coligados a la carrera profesional en un contexto de un amplio mercado del trabajo o como emprendedores; y
 - Para reconocer y promover sus habilidades transversales adecuadas a sus objetivos de carrera fijados.

Los objetivos del servicio de Orientación Profesional respecto al apoyo y promoción de las oportunidades laborales fuera de la academia son:

- Despertar la concienciación sobre las trayectorias profesionales fuera de la academia para los doctorandos, tanto en empleo como autoempleo.
- Identificar oportunidades de los doctorandos y los doctores para adquirir una experiencia profesional y concienciar del valor de las habilidades demandadas en una carrera no académica.
- Ofrecer orientación sobre los procesos de contratación fuera de la academia
- Promocionar la contratación estableciendo conexiones entre los doctorandos y doctores y los empleadores.

En cada función estos objetivos principales han sido ampliados en otros subobjetivos y convertidos a su vez en actividades, productos y recursos.

El presente documento aspira a evaluar la sostenibilidad y el impacto de estos dos resultados principales de Docent permitiendo su explotación al mismo tiempo.

En el desarrollo de este documento, los colaboradores siguieron la misma metodología descrita por ASTER, líder de WP4.

Esta metodología de trabajo, utilizada para recoger informaciones, permite la participación de las personas interesada en dos niveles:

- A nivel local/regional involucrando a los interesados provenientes de diferentes países socios y conectados con:
 - Asociaciones universitarias



- Asociaciones de rectores universitarios
- Responsables de las políticas gubernamentales nacionales o regionales
- Agencias para la innovación y el transferencia de la tecnología
- capacitación de los proveedores a nivel nacional/local
- Asociaciones de negocios
- Asociaciones de ayuda a la carrera profesional
- Centros para la orientación
- Foros nacional para la orientación

Para este propósito fueron organizados seminarios técnicos y restringidos en cada país socio, involucrando por lo menos a dos interesados locales/regionales/nacionales:

- A nivel europeo implicando a redes europeas e instituciones europeas que operan en el campo conectado a los temas del proyecto.

Para este propósito el proyecto ha previsto una participación a distancia entre las redes europeas y las instituciones activas en el campo de la enseñanza, orientación, transferencia de tecnología y políticas de innovación, que recibieron por correo electrónico el producto principal del proyecto y que luego contestaron con sus propias opiniones.

Este tipo de enfoque permite entender cuál es el impacto de iniciativas que, como el Docent, puede tener en los diferentes Países europeos considerando su experiencia sobre estos temas.

Al mismo tiempo se da la posibilidad de evaluar la percepción de lo que es necesario para actuar a nivel europeo, individualizando las acciones de mejora y permitiendo su uso.

Por ese motivo nos gustaría agradecer a todos los colaboradores que ofrecieron sus respuestas a este resultado final del proyecto.

A nivel nacional, en particular, participaron:

En Italia:

Emanuela Stefani, Fundación CRUI

Natalia Paganelli, Fundación CRUI Foundation

Nicoletta Amodio, Confindustria

En Reino Unido:

Deirdre Parker, asesora en el desarrollo de la carrera profesional, Universidad de York (Irlanda)



Christine Morris-Lucas Aberystwyth University Career development Officer (Postgraduate Skills Training Programme)

Rachel Walls, Universidad de Oxford, asesora a la carrera investigadora

Ghislaine Dell, Universidad de Bath, asesora al desarrollo de la carrera investigadora

Clare Jones, Careers Advisor, Universidad de Nottingham

Eve Uhlig, asesora al desarrollo de la carrera, Universidad de Loughborough

En España:

Manuel López Puerma, SERVEF

Iñigo Gorostizaga, Cámara de comercio de Alicante

En Malta

Anton Bartolo, Oficina de Transferencia del conocimiento, Universidad de Malta

Richard Miuscat, Universidad de Malta

A nivel europeo fueron involucrados:

EuroExess network Kitty Fehringer

Eurodoc, Meng-Hsuan Chou

Euroguidance, Concetta Fonzo

Enterprise Europe Network, Seimed Consortium, José Valero

Fundación Comunidad Valenciana-Región Europea, Manuel Irún

Marie Curie Fellows Association, Maria-Antonietta Buccheri

Marie Curie Actions Unit, Audrey Arfi

A continuación se incluye una síntesis de las respuestas más relevantes al proyecto (las sugerencias y recomendaciones más frecuentes sobre esas áreas):

- Idoneidad de los resultados del proyecto DOCENT para la formación y la orientación profesional que necesitan los doctorandos y doctores europeos
- Oportunidades y las limitaciones de los resultados
- Sostenibilidad de los resultados del proyecto DOCENT
- Directrices para la adopción de los resultados DOCENT



3. RESULTADOS DEL PROYECTO DOCENT: SU IDONEIDAD PARA LA FORMACIÓN Y LA ORIENTACIÓN NECESARIA PARA DOCTORES Y DOCTORANDOS

El Área Europea de Investigación requiere el desarrollo de fuertes conexiones entre formación e innovación. El programa de Aprendizaje Permanente (LLL) nos ayuda a proveer de habilidades innovadoras a jóvenes profesionales, maestros y formadores.

Los resultados obtenidos a través del proyecto DOCENT se consideran de gran interés en el contexto europeo, donde emerge la relevancia de invertir en capital humano para realizar innovación. Por ejemplo, el 29 de junio de 2011, la UE presentó una propuesta de presupuesto para I+D+i con un incremento en la partida del 43%.

Acciones concretas como el Proyecto DOCENT deberían ser consideradas en el contexto de la creciente crisis financiera para canalizar el apoyo económico a la investigación y la innovación en áreas de crucial importancia para la mejorar la competitividad europea. La excelencia en la investigación supone la misma base de la estrategia de Europa 2020. Poner el foco en los resultados y su impacto emerge como parte de la negociación de la Revisión Presupuestaria considerada como una herramienta clave para la implementación de Europa 2020 y la Unión de la Innovación. El Marco Estratégico Común debería forjar una mejor estrategia para la innovación, involucrando a usuarios finales y generando un impacto socioeconómico medible.

Los resultados de DOCENT (las Trayectorias de formación y el Servicio de Orientación Profesional) son contribuciones positivas en el actual esfuerzo de la Unión Europea para convertirse en el líder mundial en innovación.

Se ha subrayado que algunos de los temas de Docent en las "Trayectorias de formación" actualmente no se aplican en los programas de doctorado y se ha puesto de relieve el enfoque que desarrolla Docent en torno a la sensibilización (de habilidades, de las posibilidades de carrera, de las herramientas existentes / oportunidades) como una fortaleza.

Sin embargo, en este marco, es necesario tener en cuenta la situación particular de cada país europeo.

Ahora nos enfrentamos a un reto importante, ya que hay diferentes ritmos y métodos de trabajo en juego cuando se trata de la transferencia de doctores a empresas en países de la UE. Cada uno de los productos obtenidos por el proyecto Docent debe adaptarse al territorio específico en



el que se llevará a cabo. Por ejemplo, en el Reino Unido y Alemania, los doctorados son más apreciados por las empresas, son más conscientes de sus cualidades diferenciadoras respecto a otros perfiles profesionales. Es importante alentar a las empresas a sacar provecho de sus conocimientos (know-how). Por lo tanto, si el Servicio de Orientación Profesional es capaz de ofrecer a las empresas aquellos empleados cuyos conocimientos puedan ser aplicados a un mercado específico (y que por ello puedan generar valor), se harán grandes progresos y se lograrán las metas marcadas.

¿Cómo podemos ensalzar el valor diferencial del know-how de los doctorados? Encontrar una solución desde el Servicio de Orientación Profesional supondría un punto de inflexión que aumentaría el número de doctorados que acceden al mundo de la empresa. Es importante tener en cuenta que los doctorados son el principal canal para transferir tecnología al entorno empresarial.

Por lo que se refiere a Italia, el entorno parece sufrir de una falta de conciencia del valor de la formación doctoral, en parte debido a la composición y tipología de los sistemas industriales (el perfil de Italia en los documentos de referencia principal sobre Innovación de la UE se considera "moderado" o "bajo"): este aspecto debería tratarse con mayor atención por el modelo (por ejemplo, conciencia de actividades de sensibilización y promoción dirigida a los empresarios con la finalidad de darles a conocer las mejores experiencias y actividades realizadas por los doctores). Las actividades de sensibilización para los doctorandos sobre carreras no académicas está correctamente definido, pero se debe complementar con actividades de sensibilización en las empresas que permitan valorar la contribución de los doctorandos, mientras que la dimensión de las oportunidades de carrera profesional debe ser ampliada a un panorama más internacional.

Tomando en consideración otros países mediterráneos como España, resulta que su cultura empresarial no se centra en la innovación, sin embargo, hay una serie de empresas que están apostando por este camino estratégico. La realidad empresarial española revela un escaso conocimiento acerca de lo que un doctorado puede hacer en realidad y cómo pueden contribuir al negocio. Para superar esta brecha, es importante informar al mundo de los negocios de estos dos productos que el proyecto Docent ha concebido con la finalidad de cambiar la cultura empresarial, y de la pyme en particular, cuyos recursos son más limitados.

Sería igualmente interesante mejorar las competencias profesionales que permitirían a los doctorandos acceder a puestos de trabajo en empresas privadas. Las unidades de aprendizaje definidas ofrecen a los doctorados la perspectiva empresarial de lo que actualmente carecen. La contribución es especialmente interesante en el ámbito de iniciativas empresariales (emprendedores), ya que el número de "spin-offs" tiene que aumentar y podría emerger como



una salida laboral interesante. Queda un largo camino por delante, y su andadura debe ser respaldada por todas las instituciones públicas que participan en el mercado laboral y por las asociaciones empresariales que apoyan la innovación.

Los resultados del proyecto Docent contribuirá sin duda a incrementar la empleabilidad de los doctorandos, y a mejorar los niveles de innovación de las empresas siempre y cuando los doctorandos estén trabajando cuando empiezan su doctorado. Esta situación permitiría a los doctores adquirir aquellas competencias requeridas por la empresa privada.

Por otro lado, países como Reino Unido, que ya tiene una mayor experiencia en la formación de habilidades transversales y en el Servicio de Orientación Profesional, reconoce la relevancia de los resultados de Docent. La mayoría de las instituciones de Reino Unido incluyen una parte significativa de la materia en los programas de capacitación que ya están disponibles para sus investigadores. Aunque sin embargo no todos estos programas de capacitación están diseñados para doctorandos y postgraduados.

Gran parte de lo que el modelo del Servicio de Orientación Profesional propone se está haciendo ya en bastantes instituciones del Reino Unido, sin embargo el modelo del Servicio de Orientación Profesional podría ser de utilidad para:

- Obtener el reconocimiento de los niveles más altos de decisión sobre la necesidad de apoyar un servicio de Servicio de Orientación Profesional adaptado a doctorandos exclusivamente.
- Considerar si los servicios actualmente ofrecidos por las diferentes funciones universitarias se pueden aunar y ganar en eficacia.
- Ser un buen punto de partida para reconsiderar la prestación de los servicios profesionales.

Desde el punto de vista de los contenidos desarrollados en los resultados de Docent, existe interés de los actores involucrados en general, tanto a nivel nacional como europeo.

Destacan los siguientes aspectos de “valor añadido”:

- los módulos de formación son exhaustivos, completos y fáciles de entender, se trata de cuestiones clave que son relevantes tanto a nivel nacional como europeo. El Servicio de Orientación Profesional ofrece un modelo estructural (con un Observatorio Permanente) que posibilita la sostenibilidad de las trayectorias profesionales no académicas de doctorandos y doctores. La matriz definida en el modelo del Servicio de Orientación Profesional es un catálogo completo y extenso de servicios, actividades y herramientas;
- los resultados del proyecto Docent representan un marco teórico interesante y valioso sobre los principales temas que se abordarán en la implementación de un servicio de gestión de carrera profesional para doctorandos y doctores, y por otro, la posibilidad de



acercarse a las trayectorias profesionales, distintas de la académica, a través de una amplia gama de módulos de formación para estudiantes de doctorado y doctores;

- el modelo de plan de formación es un esfuerzo notable para estandarizar los formatos y contenidos, y definir un marco coherente al que se dirigen las principales cuestiones relativas al desarrollo profesional de los doctores. La identificación de kits de herramientas para profesores e instructores es particularmente importante.

En general, los itinerarios de formación son de interés y se reconoce la coherencia con las necesidades de los diferentes países europeos, aplicados de diferentes maneras y en diferentes niveles.

4. Oportunidades y retos de los resultados de DOCENT

Para una correcta evaluación de las oportunidades y limitaciones de los resultados de Docent, en este caso es necesario también tener en cuenta tanto la perspectiva europea como la de los países de manera individual.

La actual crisis económica no contribuye a facilitar la adopción sin complicaciones de los resultados de Docent, la contracción general de recursos y disponibilidad de financiación a través de la UE (a nivel europeo, nacional y regional, universidades y organismos de investigación) supone un importante obstáculo. Esto es especialmente problemático para la implementación del modelo del Servicio de Orientación Profesional -por ejemplo, en las universidades griegas, que son dependientes de fondos europeos (no son parte del presupuesto universitario)- constituye un reto de sostenibilidad y de planificación coherente. Este aspecto debe ser considerado cuidadosamente y se tuvo en cuenta a la hora de promocionar los resultados de Docent, ya que las divisiones en la UE pueden agravar aún más la situación de la innovación.

Otra limitación importante es la que se refiere a la cuestión de la "garantía de calidad":

¿Cómo evaluaría la adopción o aplicación de los resultados del Docent?

¿Se realizaría a escala europea, regional o en las universidades y órganos de investigación? Esta preocupación está estrechamente relacionada con la cuestión de la diferenciación de productos.

Esta restricción, conveniente y cuidadosamente dirigida, no debe impedir la adopción de los resultados de Docent, sobre todo porque los documentos que se presentan son relativamente fáciles de usar. Se recomienda, por tanto, que todas las partes interesadas discutan y exploren maneras de superar estas barreras.



Otro de los problemas principales es la necesidad de un cambio cultural en nombre de la esfera académica y de los negocios. En muchos casos, este cambio será lento, pero sin duda también necesario.

Es importante tener en cuenta que por ejemplo muchos doctores españoles han decidido trabajar en el extranjero y son aplaudidos por su espíritu emprendedor y por su creatividad, mientras que en España su trabajo no es reconocido por el entorno empresarial. Por lo tanto, hay algo que claramente no está funcionando (el modelo educativo, el mercado laboral, capacidad de gestión,).

En el contexto de Italia, el modelo de los estudios de doctorado propuesto por Docent es muy amplio y ambicioso, por lo tanto, la primera restricción que resultaría sería seguramente los recursos disponibles. Por otra parte, las universidades están experimentando algunas dificultades financieras, esto podría convertirse en un problema serio y real. Sin embargo, la posibilidad de integrar algunos de los elementos tratados en el proyecto Docent podría ser la aplicación de servicios de orientación profesional a nivel regional y con apoyo regional.

Desde el punto de vista de los actores involucrados en el Reino Unido, existe una oportunidad para dar a conocer a niveles superiores de decisión de las universidades la necesidad y el beneficio de ayudar al desarrollo profesional dirigido específicamente a doctorandos.

En Reino Unido, muchas de las instituciones más grandes tienen 1 o 2 miembros de la plantilla con responsabilidad específica en la orientación de carreras de los investigadores, pero se podría hacerse más para adaptar la prestación del servicio a los investigadores.

El Servicio de Orientación Profesional es una aspiración en términos de coordinación conjunta entre las diferentes funciones de la universidad. Aunque en la mayoría de servicios de asesoramiento de carreras y oferta de formación del Reino Unido colaboran estrechamente, sin embargo, se desprende del estudio que los vínculos actuales entre otras funciones relacionadas (por ejemplo, TT) no son habitualmente fuertes.

En algunas instituciones del Reino Unido hay más por hacer, especialmente en torno al empleo y el desarrollo de la carrera profesional del doctorando, mientras que el desarrollo de otras habilidades transversales reciben un gran apoyo y ya están disponible.

En el Reino Unido el personal de los servicios de orientación de carrera profesional trabajan con los académicos, bien para reconocer de las necesidades a la hora de preparar a los doctorandos en un ámbito no académico, bien para apoyarlos en la prestación del Servicio de Orientación Profesional de la universidad. Los académicos, cada vez más, se aprovechan de los proveedores de estos "servicios" (debido a un entorno de financiación reducida en el Reino Unido).



Teniendo en cuenta el enfoque global de los materiales de Docent, estamos ante una buena oportunidad para compartir los diferentes enfoques de la UE.

Por ejemplo, se ha identificado que los servicios de ayuda a los doctorados en su búsqueda de un puesto de trabajo, no están estructurados. Las únicas acciones existentes se han desarrollado por determinadas universidades específicas y, además, los doctores están en el mismo paquete que los graduados. En particular, sería interesante centrarse específicamente en doctorandos, y considerar sus características particulares para desarrollar una serie de actividades centradas en este grupo de interés. En este sentido, el Servicio de Orientación Profesional gestiona una gama de actividades diseñadas para doctores, empresas, universidades, instituciones de investigación, asociaciones y profesores universitarios y profesores.

Oportunidades

Resultados de Docent

- Permite un enfoque de abajo hacia arriba "bottom-up";
- Reformar la formación que se proporciona a los investigadores en relación a las habilidades transversales que son requeridas por las empresas innovadoras.
- Permite establecer servicios de nuevas carreras profesionales;
- Incluye la movilidad en el Servicio de Orientación Profesional: es importante para crear un mercado de trabajo para investigadores en la UE atractivo, abierto y sostenible, con la finalidad de poder contratar y retener a los investigadores de mayor calidad y atraer talento;
- Aumento de la empleabilidad de los doctores;
- Proporcionar una formación internacional a los doctores;
- Promover la dimensión europea en la orientación permanente y el aprendizaje;
- Promover un cambio cultural (en el mundo académico y en los empleadores)
- Como un medio para dar a conocer las habilidades de los investigadores, y también de las posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

Limitaciones

- Condiciones de empleo no atractivas en varios países de la UE;
- Las cargas administrativas y legales: un claro ejemplo es la barrera fiscal que aparece en la contratación de un doctor de un país diferente;
- La falta de reconocimiento de la movilidad en la evaluación de la carrera y desarrollo profesional;



- La falta de competencias basada en la contratación internacional abierta;
- Centrarse en la movilidad internacional;
- Recaudación de fondos para el Servicio de Orientación Profesional;
- Escasa conciencia de estas cuestiones en las instituciones de investigación;
- Ofrecer mayores niveles de formación y aprendizaje avanzado.

5. Sostenibilidad de los resultados

Los grupos de interés que participaron en la fase de explotación han sido entrevistados también sobre el problema de la sostenibilidad de DOCENT en relación a los costes para una futura implementación.

En UK, por ejemplo, mucho o todo el material de las unidades de aprendizaje se ofrece como formación o apoyo para los doctorandos con muy poco de gasto extra, sin embargo, las universidades en UK prefieren restringir costes en esta área.

Sobre el Servicio de Orientación Profesional, en muchos casos, se realiza a través de un observatorio. Todas las instituciones tienen ya este servicio, pero la cantidad de apoyo destinada a doctorandos varía según la institución.

Sin embargo, hace falta más recursos y tiempo para trabajar en los distintos servicios de la universidad en una línea conjunta para el desarrollo de los investigadores.

En otros países, como España e Italia, se dan variaciones en el “coste” y disponibilidad de recursos, los costes son difíciles de identificar, así como el número de doctorandos interesados, a su vez las industrias son diferentes de acuerdo con las universidades y regiones o el nivel y calidad de los servicios que se ofrecen. Probablemente en algunas situaciones, tendría mucho sentido identificar algunos servicios existentes que podrían estar en más de una institución y optimizar sus recursos.

Es importante usar recursos que ya existen en las universidades, organizaciones empresariales y servicios de empleo para implementar las unidades de aprendizaje haciendo uso del conocimiento, del personal y las instalaciones existentes, entre otros.

Es necesario establecer sinergias entre instituciones para minimizar los costes de implementación. Se podría solucionar creando una institución intermedia a la que se transfieran los problemas encontrados tanto en empresas como en universidades.

También es importante que aquellos que acogen doctorandos conozcan más y mejor su adaptabilidad en la industria, identificando los mejores casos en el sector privado donde existen experiencias de investigación.



Se debe operar de manera eficiente para asegurar que las instituciones crean servicios en diferentes países y ser así capaces de intercambiar información y experiencia.

Algunos otros programas trabajan con el objetivo de DOCENT. Es necesario no duplicar esfuerzos e integrar estos programas con acciones específicas. Esto minoraría los costes de implementación de DOCENT.

Para calcular los costes asociados a la adopción de los productos de DOCENT, se debe tener en consideración las siguientes cuestiones:

- (1) ¿Quién planificará e implementará el programa? Existen programas que son implementados por escuelas de negocio, pero los recursos no están normalmente disponibles para estas actividades en el presupuesto de la universidad.
- (2) Cómo motivar a los candidatos para asistir a un programa. ¿Esto debería ser voluntario u obligatorio?

Como resultado general de este análisis todos los expertos están de acuerdo con que los productos y resultados deberían ser adoptados tomando las consideraciones oportunas.

Los resultados del DOCENT podrían ser adoptados a nivel europeo, ya que varios de sus objetivos están totalmente alineados con la estrategia Europa 2020. En la próxima década, Europa se enfrentará a una escasez de capital humano basado en la investigación e innovación. Si la UE quiere mantener su competitividad global y la capacidad de innovación, es fundamental que la próxima generación de investigadores adquieran las habilidades adecuadas. De hecho, el proyecto contribuye a dos de las iniciativas emblemáticas de Europa 2020: "Unión europea innovadora" y "Agenda para nuevas cualificaciones y empleos", ya que se aborda la cuestión de la alta calidad de la formación de Doctores y las oportunidades y el desarrollo profesional de la carrera hacia un mercado laboral más amplio.

Hay una enorme necesidad de mejorar las habilidades y las competencias de los doctores. Ellos necesitan apoyo en la valorización de sus conocimientos y un servicio de orientación profesional para realizar una carrera exitosa, no sólo en ámbito público (académico), sino principalmente en el sector privado. Las empresas consideran a menudo estos perfiles demasiado altos y teóricos. Por lo tanto, se agradece las nuevas tendencias en la colaboración de la empresas con las Universidades de la UE y en su puesta en práctica, debido a las reformas que han afectado en los sistemas educativos de Europa, lo que podría aumentar la relación con las empresas y en consecuencia recibirían más ingresos y beneficios como

antaoño.

DOCENT Doctors in Enterprise



Los materiales formativos desarrollados serán especialmente útiles para crear una concienciación para planificar la carrera profesional y su gestión. El Servicio de Orientación Profesional puede aplicarse con excelencia a nivel europeo, siempre que se tenga en consideración en un ámbito local. Debe explorarse más a fondo y realizar una comparación con situaciones reales y contextos diferentes dentro de las universidades, es decir, adaptados a las necesidades de cada organización (en algunos casos se podría dar prioridad a algunos aspectos específicos y no a todos los aspectos). El modelo debe estar muy cerca de las empresas privadas: hay una brecha entre las universidades y el propio mercado. La innovación también debe eliminar barreras que impiden que las ideas lleguen a ese mercado, mediante el linkeo de las actividades de investigación y la explotación comercial de los productos y servicios innovadores basados en los resultados de la investigación. Más simplificación, creación de marcos reguladores de uso fácil e incluyente, el establecimiento de normas y la protección de derechos de propiedad intelectual y las modalidades de explotación, fomentará la inversión del sector privado y facilitará la explotación de los resultados de la investigación por el sector empresarial.

En consecuencia, el Servicio de Orientación Profesional estrechará vínculos con la industria, especialmente con las PYMEs. Las organizaciones que unen la academia con el mundo de los negocios pueden poner en práctica estas acciones piloto para testar los objetivos que nos ocupan. Este es un ejemplo de cómo podemos actuar localmente y pensar globalmente. Estas acciones pueden proporcionar resultados a medio plazo que pueden aumentar el nivel de innovación en las empresas. Las unidades de formación son de fácil aplicación y responden a las demandas del negocio real, pero necesitan ser incluidos dentro de los cursos de doctorado desde el inicio, y deben tener un carácter eminentemente práctico (método del caso) con el fin de enseñar las habilidades que mejoren el conocimiento. Todo ello deben estar apoyado por un mentor en el mundo de los negocios que les involucre a través de las prácticas en empresa y para fomentar la movilidad (incluso a nivel internacional). Por lo tanto, el Servicio de Orientación Profesional ha demostrado ser un instrumento que ayuda a los doctores a guiar su carrera hacia el mundo de los negocios. Si ellos lo deciden desde el principio, estos podrán acceder a una serie de actividades relacionadas (actividades que realizan conexiones con las empresas, prácticas en empresas, la jerga de los negocios, habilidades transversales,...).



6. Orientaciones para la adopción de resultados.

Como resultado final de la implicación de stakeholders en los ámbitos nacional y europeo deben realizar sugerencias y recomendaciones en relación con los resultados de Docent desde el punto de vista de los contenidos, la difusión y la estrategia.

Recomendaciones específicas sobre cómo mejorar la difusión y la aplicabilidad de los productos DOCENT:

- (1) Se menciona en la última página del documento de formación que las unidades deben ser ofrecidas bajo demanda, esta información debe ser visible en la página web.
- (2) Los planes de formación deben adaptarse a los módulos descritos. Esto será útil para ofrecer diferentes unidades de aprendizaje.
- (3) En el modulo 3, un apartado sobre multiculturalidad y diversidad es útil en la gestión de conflictos.
- (4) La subsección de creatividad del modulo 5 es un área en la que las artes y humanidades son muy relevantes. Sin embargo, es importante ser más inclusivos con estas disciplinas durante la implementación y consulta en relación al diseño de las unidades.

- Sugerencias:

1. Un análisis previo del contexto territorial que ofrecerá información sobre los programas implementados por la Administración Pública que pueden ser integrado en la carrera profesional (ej. Intermediación laboral)
2. La importante integración de muchos stakeholders de fuera de la Universidad asegurará incluir a Pymes interesadas en la contratación de doctorandos.
3. Continuidad para los investigadores.
4. Expandir los cursos de doctorados.
5. Buscar financiación externa. Las empresas empezarían a considerar que ofrecer estos servicios puede generar beneficios. Los servicios de la universidad podrían ser financiados por empresas.
6. Se debería explotar la posibilidad de recursos en el ámbito regional. Las sinergias se deberían identificar y explotar tanto a través de servicios locales de empleo como con los ya existentes.
7. Tener como objetivo crear tendencias. Es útil crear una tendencia nacional para un importante número de universidades e investigadores.
8. Intercambiar experiencias y prácticas.



7. Conclusión

Los stakeholders involucrados en el proceso de explotación muestran en este estudio la oportunidad que tiene la comunidad de debatir sobre el proyecto.

Gracias a la explotación, diferentes stakeholders se han involucrado en DOCENT y tiene la oportunidad de haber conocido en profundidad sus contenidos. Muchos de ellos expresaron su interés y el deseo de seguir informados del proyecto. Gracias al vínculo establecido en esta fase con las redes y stakeholders en los ámbitos local/nacional/europeo se ha creado una red interesada en el debate sobre las habilidades y el desarrollo de estudios relativos a los doctores.

Como ejemplo, la red europea Eurodoc podría apoyar la difusión de los resultados del proyecto a través de su propia red y siguiendo sus protocolos.

Euroguidance podría tener un papel multiplicador de los productos/resultados en otras políticas y un papel de promoción en la legislación nacional y europea para el aprendizaje permanente y la orientación profesional.

La asociación Marie Curie muestra su disponibilidad de informar de los resultados de DOCENT a las instituciones que componen su red.

Muchas otras organizaciones, también del ámbito local y nacional en diferentes países, han expresado su interés por el proyecto y han mostrado su entusiasmo en la explotación y difusión a nivel institucional, económico y social.



