



CONCLUSIONES

IV Conferencia de Directores de Escuelas de Doctorado

3 y 4 de noviembre de 2016
Donostia - San Sebastián

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea



Sesión de Administración I: Funcionamiento de las Escuelas de Doctorado

- Organigrama, funciones, carta servicios: Se acuerda establecer una plantilla indicando el reparto de funciones entre las Escuelas y los diferentes Vicerrectorados.
- Dotación presupuestaria: No se ha llegado a tratar este tema
- Ratio/PAS/PDI: No se pueden comparar ratios cuando la situación de cada universidad es diferente.
- Secretarías virtuales, sistemas informáticos de gestión: Algunas universidades tienen sistemas desarrollados a medida, en cambio otras utilizan programas comerciales. Las universidades que utilizan el mismo programa, acuerdan establecer comunicación entre ellas.
- Calidad, seguimiento y acreditación: Debería haber una mayor comunicación entre las agencias de evaluación, sobre todo ANECA, y las universidades. Y así mismo, debería haber unificación de criterios entre las diferentes agencias, especialmente en lo relacionado con los indicadores de calidad y sus matices.



Sesión de Administración II: Gestión administrativa de los Programas de Doctorado

- Comparativa de normativas de gestión de doctorado: Queda por desarrollar las normativas sobre doctorado industrial y tesis por compendio. Así mismo en muchas universidades no se han adaptado los estatutos a la nueva realidad de las de Escuelas de Doctorado.
- Procedimientos administrativos: admisiones, matrículas, convalidaciones, plazos: Diferentes plazos de matrícula, diferentes procedimientos en el acceso y admisión.
- Gestión de actividades formativas: Hay universidades con normativa específica, en la mayoría de las universidades pendiente de desarrollar. Así mismo algunas universidades tienen establecido un catálogo de actividades para varios años.
- Tesis: Algunas universidades ya están desarrollan el depósito electrónico de tesis. En cuanto al protocolo de lectura: tendencia a reducir documentación .
- Expedición de títulos. Idiomas: Según se desarrolla en el Real Decreto, cada universidad debe expedir los títulos en base a las lenguas oficiales de cada comunidad autónoma. Queda pendiente el desarrollo del SET.



Sesión de Administración III: Internacionalización de las Escuelas de Doctorado

- Mención internacional, exigencias de cada universidad: Algunas universidades exigen mayores requisitos que los establecidos en el Real Decreto. Algunas universidades admiten la estancia de la cotutela para otorgar la mención internacional.
- Convenios de movilidad y prácticas: Se utiliza el programa Erasmus + para la realización de estancias en el extranjero. Algunas universidades han establecido el procedimiento para la
- Convenio de cotutela: Se pone de manifiesto la dificultad de combinar los requisitos de ambas universidades y plasmarlos en un convenio.
- Traducción de títulos, expedientes, página web: No se ha llegado a tratar este tema
- Documentación exigida a extranjeros: El problema principal reside en verificar la documentación aportada por los estudiantes extranjeros. Con el nuevo desarrollo de la Ley de Procedimiento Administrativo, cada universidad podría establecer la documentación a solicitar a este alumnado. El desarrollo del SET y las sedes electrónicas de la administración contribuirían a solucionar este problema.



Sesión Académica I: La empleabilidad del Doctor. El papel de las Escuelas de Doctorado

Cuestiones planteadas

- ¿Qué valor añadido aporta el título de doctor a empresas, organismos, etc.
- Estrategias para el reconocimiento social al título de doctor
- ¿Existen acciones para que la empresa conozca las capacidades de nuestros doctores?
- Medidas a poner en marcha todos los actores implicados para favorecer la empleabilidad
- ¿Hasta qué punto es papel de las escuelas de doctorado abordar este problema?



Sesión Académica I: Empleabilidad del Doctor. El papel de las Escuelas de Doctorado

Conclusiones

- Actividades transversales enfocadas a empleabilidad (estancias en empresas, actividad de emprendimiento)
- Jornadas Doctorales. Talleres de empleabilidad, emprendimiento
- Ejemplo de “La ruta emprendedora”: visitas a empresas del ámbito. Al final hacen un proyecto emprendedor y lo defienden ante las empresas
- La Escuela como orientadora del perfil del doctorando
- Garantía y acreditación de las competencias de empleabilidad
 - ✓ Certificado adicional de las habilidades adquiridas en las actividades transversales
 - ✓ Título propio para certificar estas habilidades
 - ✓ Buscar sinergias entre universidades para avanzar en esas competencias



Sesión Académica I: Empleabilidad del Doctor. El papel de las Escuelas de Doctorado

Conclusiones

- Mostrar a las empresas el valor de los doctores
- Invitar a empresarios a acciones vinculadas con el doctorado: Tesis en 3 (5) minutos
- Proyecto de dinamización de la opinión de los empresarios sobre el título de doctor (entrevistas con empresarios, visitas a empresas,...)
- Foros universidad-empresa, jornadas. Mostrar casos de éxito de empresas que contraten doctores
- Transformar en doctores a gente que ya está trabajando en empresas
- Acercar los temas de las tesis a los intereses de las empresas. (Iniciativa USA: panel de empresarios en contacto con los programas de doctorado)



Sesión Académica I: Empleabilidad del Doctor. El papel de las Escuelas de Doctorado

Aspectos a desarrollar

- Necesidad de visibilidad y conectividad
- Adecuación de los ritmos de trabajo: Innovación a corto plazo vs investigación a más largo plazo
- Doctorados industriales
- Implicación de las administraciones públicas



Sesión Académica II: La empleabilidad del Doctor. Formación doctoral en empresas e instituciones no académicas

Cuestiones planteadas

- ¿Qué beneficios encuentran las empresas en el hecho de formar doctores en la empresa?
- ¿Qué beneficios obtiene el doctorando en su formación doctoral por el hecho de hacerla en empresa?



Sesión Académica II: La empleabilidad del Doctor. Formación doctoral en empresas e instituciones no académicas

Conclusiones

- Beneficios para la empresa
 - ✓ Capacidad para atraer talento, tanto durante el desarrollo de la tesis como para la empleabilidad posterior
 - ✓ Vinculación del equipo de la empresa con un grupo universitario
 - ✓ Colaboración estable a largo plazo
 - ✓ Visión diferente a la inmediata que marca el mercado
 - ✓ Incorporación rápida y operativa a la empresa
- Beneficios para los doctorandos
 - ✓ Aplicabilidad de las competencias adquiridas
 - ✓ Visión laboral y de mercado



Sesión Académica II: La empleabilidad del Doctor. Formación doctoral en empresas e instituciones no académicas

Aspectos a desarrollar

- Necesidad de justificar en la empresa el gasto de una investigación a largo plazo
- Empatizar desde la empresa con el doctorando: la presencia de doctores en la empresa lo facilita
- Acomodación de los ritmos y necesidades de la tesis
- Planificación para acotar la duración vs propuestas más arriesgadas y originales
- Confidencialidad
- Establecer marcos de colaboración sólidos con la empresa desde la Universidad



Sesión Académica III: La empleabilidad del Doctor. Retos y Oportunidades

Razones para la contratación de doctores

- El doctor ofrece un valor adicional, conocimiento específico útil para I+D+i
- Vía de acercamiento a grupos de investigación con conocimientos y/o medios no accesibles a la empresa
- Existencia de programas de la administración pública para la incorporación de doctores a la empresa

Razones para la NO contratación de doctores

- Preferencia por la formación del personal propio dentro de la empresa
- Es un hándicap, de cara a la contratación, que una persona con 28 años "solo" haya hecho su tesis
- Posibilidad de hacer uso de los recursos existentes en la universidad y los centros tecnológicos en tareas de I+D+i. (doctores)



Sesión Académica III: La empleabilidad del Doctor. Retos y Oportunidades

Aspectos a desarrollaren la formación de doctores para la empresa

- Transferencia de tecnología a través del propio alumno: empleabilidad
- Adaptación del grupo de investigación:
 - ✓ Orientación del perfil del doctorando
 - ✓ Producción científica
 - ✓ Ritmos de trabajo, gestión de tiempo
 - ✓ Impulsar los cambios de mentalidad en la empresa
 - ✓ Compromisos de formación transversal y específica