

**ACTA DEL PLENO 319º EXTRAORDINARIO DE FECHA 24/05/2021**

Conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 40/2015 y de acuerdo con el *Régimen de uso de medios electrónicos para la celebración de sesiones a distancia y mixtas y actas digitales del Consejo Social* (aprobado en sesión de 16 de marzo de 2021), se celebra, el 24 de mayo de 2021, un Pleno extraordinario del Consejo Social de la Universidad Autónoma de Madrid, en la modalidad mixta (presencial y por video conferencia, en sesión síncrona).

Cuenta con la presencia de los siguientes consejeros e invitados en el edificio Rectorado del Campus de Cantoblanco de la UAM (Sala B, 4ª entreplanta), así como de la Secretaria General, Jette Bohsen:

- **Consejeros:** Arsenio Huergo y Rafael Garesse.
- **Invitados:** Pablo Acosta, Subdirector de Gestión y Seguimiento del Sistema de Educación Superior de la Comunidad de Madrid; Amaya Mendikoetxea, Rectora electa de la UAM; Javier Ortega, Vicerrector de Innovación, Transferencia y Tecnología; Jose Antonio Huertas, Vicerrector de Docencia, Innovación Educativa y Calidad; Pilar Gil, Directora del Parque Científico de Madrid; e Isabel García, Directora de InNorMadrid.

Cuenta, asimismo, con la asistencia, a través de la plataforma MS Teams, de los siguientes consejeros e invitados:

- **Consejeros:** Juan Ignacio Apoita; Yves Billiet-Prades; Alfonso Calderón; Miguel Ángel Cortes; Teodoro Conde; Ana Crespo; Emilio Criado; Ana María Hernanz; Juan Antonio Maroto; Álvaro Muñoz; Antonio Perdices; Juan Pedro Moreno; José Ramón Sanz; Rafael Valls; Juan Ignacio Varela-Portas.
- **Invitados:** Jonathan Benito, Director del Centro de Formación Continua y Marisa Moreno, Jefa de Servicio del Centro de Formación Continua.

La sesión se graba en video y audio (a través de la plataforma MS Teams) para su posterior certificación en lo referente a integridad y autenticidad.

Se trata el siguiente **Orden del Día**:

- Punto único: Debate sobre las futuras líneas de acción del Consejo Social.

Se incluye a continuación, como Anexo, un resumen de los principales asuntos que se abordaron durante el espacio dedicado a cada uno de los bloques propuestos en la convocatoria: Transferencia, Empleabilidad y Formación Continua o Formación a lo Largo de la Vida.

## **ANEXO: RESUMEN DE LOS ASUNTOS TRATADOS EN EL DEBATE**

### **1.- BLOQUE DE DEBATE SOBRE TRANSFERENCIA**

**La Transferencia del Conocimiento como tercera misión de la Universidad pública, junto a la Docencia y la Investigación. La Transferencia como medio para abrir la UAM a la Sociedad.**

#### Participantes:

- Consejeros: Yves Billiet-Prades; Ana Crespo; Emilio Criado; Miguel Ángel Cortés; Rafael Garesse; Juan Pedro Moreno; Rafael Valls; Juan Ignacio Varela-Portas.
- Invitados: Amaya Mendikoetxea; Javier Ortega; Pilar Gil; Isabel García.

Durante el espacio de debate dedicado a la Transferencia, los miembros del Consejo Social manifestaron su acuerdo sobre la conveniencia de que la UAM desarrolle una estrategia específica en materia de Transferencia que le permita transitar de ser una universidad intensiva en investigación a ser, además, una universidad transferidora de conocimiento a la Sociedad.

Para el mejor diseño de esta estrategia, los Consejeros y Consejeras plantearon las siguientes propuestas:

- Analizar cómo se podría avanzar desde acciones de transferencia, cuyo origen está en las necesidades puntuales de las empresas o en el interés transferidor de un investigador o Grupo de Investigación concreto, a otras que respondan a una estrategia integral de la UAM.
- Estudiar los resultados de la última convocatoria del Sexenio de Transferencia (que ha obtenido menos del quince por ciento del Personal Docente e Investigador de la UAM). Analizar en qué áreas destaca la UAM y valorar cuáles son las que la UAM considera que sería interesante potenciar.
- Profundizar en la dimensión internacional de la misión de Transferencia de la UAM y en nuestra capacidad de establecer alianzas con grandes empresas, instituciones y universidades europeas junto a las que abordar proyectos de gran complejidad e impacto social.

- Estudiar las necesidades de la sociedad madrileña en los ámbitos productivos, de servicios, de la economía social, de las instituciones públicas y privadas y del mundo de la cultura.
- Analizar, junto a los principales actores del sistema público como, por ejemplo, el CDTI, qué instrumentos públicos de impulso y financiación de la transferencia convendría reformular para atraer la atención de las empresas, ya que estas convocatorias no siempre cuentan con la participación esperada.

Acompañando a estas impresiones sobre la estrategia, los Consejeros y Consejeras pusieron de manifiesto su interés por explorar las siguientes propuestas:

### **1.- Un modelo de gobernanza basado en indicadores**

Se plantea la conveniencia de diseñar un sistema de indicadores y una herramienta de análisis de datos para la toma de decisiones en materia de Transferencia<sup>1</sup>. Los Consejeros están de acuerdo sobre la importancia de poder señalar objetivos concretos, medir sistemáticamente el avance en la consecución de éstos y disponer de elementos de análisis exentos de elementos valorativos o sesgados por juicios de valor.

### **2.- Un plan de comunicación integral**

En una dimensión interna sería recomendable que la UAM transmitiera un mensaje claro a sus investigadores, a través de los Grupos de Investigación, sobre los ejes que deberían tener en cuenta para planificar sus acciones de Transferencia.

Al mismo tiempo, habría que poner en valor, apoyar y capacitar a los investigadores en habilidades de comunicación ya que son muchos los investigadores que, individualmente, son excelentes divulgadores del conocimiento a la Sociedad y, del mismo modo, podrían serlo de las capacidades de la UAM en materia de Transferencia.

En su dimensión local, este plan contemplaría la necesidad de identificar los mejores canales y los mensajes más eficaces para llegar al tejido productivo regional, admitiendo que convivimos con dos realidades muy distintas, con problemas y necesidades dispares. Por una parte, las *start ups* y *spin offs* que nacen digitales e intensivas en conocimientos de vanguardia (como las presentes en el Parque Científico de Madrid) y, por la otra, las

---

<sup>1</sup> La UAM ya está trabajando actualmente en el proyecto “Inteligencia Institucional”, cuyo contenido se expuso a los miembros del Consejo Social durante la sesión plenaria del 27 de abril de 2021.

micro pymes que necesitan afrontar procesos de digitalización y de mejora de su competitividad para no desaparecer. InNorMadrid puede y debe jugar un papel fundamental como canal de comunicación de la UAM en materia de Transferencia. En esta comunicación se pondrá especial énfasis en explicar a las empresas cuáles son las herramientas de financiación que los distintos organismos públicos ponen a su disposición.

Con un enfoque más institucional, cabría plantear la celebración de un gran evento anual donde la UAM exponga sus fortalezas y transmita al mundo de los negocios el mensaje de que la UAM tiene una vocación transferidora y la capacidad para convertirse en socia estratégica de sus proyectos de innovación.

### **3.- Un plan de incentivos al PDI**

Los Consejeros llaman la atención sobre el problema de la insuficiente dedicación de la mayoría del Personal Docente e Investigador a proyectos intensivos en Transferencia. De ahí la necesidad de que la UAM promueva mecanismos que despierten el interés de los investigadores hacia este tipo de proyectos y que les permita disponer del tiempo necesario para abordarlos.

## **2.- BLOQUE DE DEBATE SOBRE EMPLEABILIDAD**

**Las competencias transversales como elemento diferenciador en la mejor empleabilidad de los estudiantes de la UAM.**

### **Participantes:**

- Consejeros: Juan Ignacio Apoita; Yves Billiet-Prades; Ana Crespo; Emilio Criado; Miguel Ángel Cortés; Juan Pedro Moreno; Rafael Valls; Juan Ignacio Varela-Portas.
- Invitados: Amaya Mendikoetxea, Pablo Acosta y Juan Antonio Huertas.

Durante el espacio dedicado a Empleabilidad los miembros del Consejo orientaron sus intervenciones entorno a tres ideas principales, que consideran recomendable estudiar:

### **1.- Estrategia en competencias transversales de los estudiantes de la UAM**

Los Consejeros y Consejeras plantean que la UAM debe decidir cuáles son las competencias transversales que deben adquirir sus estudiantes y por las que destacarán y se les reconocerá en los mercados profesionales y en la sociedad.

En distintas intervenciones se destacó la necesidad de que la UAM transmita competencias que permitan desarrollar el espíritu crítico y la personalidad integral de cada estudiante, prestando especial atención a las competencias de base humanística.

Otras competencias que se mencionaron fueron la autonomía; la capacidad para tomar decisiones; el compromiso; la creatividad en toda su dimensión; el conocimiento del entorno socio económico y sus problemas; la adaptación al cambio; la capacidad de cooperación; o las habilidades de comunicación y de transmisión de las ideas y los conocimientos (incluyendo de forma destacada la comunicación en otros idiomas).

De forma destacada existió un consenso sobre la prioridad de impulsar la competencia en el idioma inglés y la cultura anglosajona a través itinerarios de formación que incluyan la enseñanza de los aspectos más característicos de la cultura anglosajona en entornos profesionales. También se menciona valorar si sería positivo exigir haber adquirido la competencia en inglés como requisito de entrada y/o salida en más planes de estudios.

Sería recomendable que se mejorase la explotación actual de los datos de la encuesta de Empleabilidad de la UAM para incorporarlos en los Sistemas de Garantía Interna de Calidad de las titulaciones. Convendría que los datos que recaba el Observatorio de Empleabilidad de la UAM se usaran de forma sistemática para tomar decisiones de revisión de las titulaciones actuales y para la elaboración de nuevas propuestas.

Nuevamente sale a debate la conveniencia de dotarse de indicadores que permitan medir objetivamente el alcance real de la brecha entre las competencias que se están adquiriendo actualmente y cuáles generan empleabilidad y promueven el desarrollo integral de la persona.

Se trató, asimismo, la importancia de las competencias que se adquieren en Máster y Doctorado. Estas titulaciones son las que permiten acceder a los mejores empleos, en términos generales. También se valoró la importancia de que la universidad pública cumpla con su función como garante de la movilidad entre distintos estratos socioeconómicos. Esto llevó a reflexionar sobre las ventajas de un programa de ayudas para promover el acceso de los estudiantes de Grado con menos recursos a los estudios de Máster y, posteriormente, a los de Doctorado.

En este contexto se plantea la necesidad de disponer datos más completos sobre el entorno socioeconómico de los estudiantes de la UAM para que, junto al análisis de las

notas de corte, la tasa de abandono y de acceso al mercado laboral, la UAM pueda disponer de una visión global sobre sus necesidades particulares en materia de ayudas al estudio y otras.

## **2.- Adquisición, evaluación y reconocimiento de las competencias transversales**

Los miembros del Consejo están de acuerdo sobre la necesidad de que se incorporen nuevos métodos de adquisición de competencias transversales, así como de evaluación, visibilización y reconocimiento formal de éstas.

También abordaron la conveniencia de que el número de estudiantes por cada profesor sea más bajo. El objetivo sería que pudieran dedicar más tiempo a los espacios de trabajo donde se puede demandar una participación más activa al estudiante y su colaboración con los demás. Y donde se pueda transmitir, de forma conjunta, la materia de cada asignatura y las competencias que complementan el mejor uso de los conocimientos teóricos.

Las prácticas profesionales son consideradas como un valor indiscutible y se está de acuerdo en la necesidad de lograr más prácticas en etapas más tempranas del itinerario formativo.

También estuvo en el centro del debate la necesidad de concretar alternativas para mejorar la evaluación de las competencias transversales. De forma igualmente imprescindible hay que reconocerlas formalmente para que los empleadores puedan otorgarles un valor concreto en el mercado.

## **3.- Capacitación del Personal Docente e Investigador**

Se reflexionó sobre la idea de que para que el profesor pueda transmitir competencias transversales primero debe dominarlas, en primera persona, del mismo modo que domina los contenidos de sus asignaturas. Se precisaría un programa de capacitación en competencias transversales y una política que incentive el interés del Personal Docente e Investigador por formarse en competencias y en cómo transmitirlas en el aula.

Los Consejeros docentes apuntan que existe un consenso sobre la necesidad de disponer de tiempo para dedicar a sus proyectos de autoformación o para recibir formación específica con la que mejorar su capacidad de transmitir competencias transversales. Así,

consideran el tiempo como uno de los mejores incentivos, en contraposición con otros de tipo pecuniario.

### **3.- BLOQUE DE DEBATE SOBRE FORMACIÓN CONTINUA O FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA**

**La Formación a lo largo de la Vida como instrumento de Transferencia del Conocimiento que permita a los ciudadanos fortalecer su posición en el mercado laboral y completar su desarrollo personal, dentro de la Sociedad del Conocimiento.**

#### Participantes:

- Consejeros: Juan Ignacio Apoita; Yves Billiet-Prades; Ana Crespo; Emilio Criado; Rafael Garesse; Ana Hernanz; Juan Pedro Moreno; Rafael Valls; Juan Ignacio Varela-Portas;
- Invitados: Amaya Mendikoetxea y Jonathan Benito.

El debate sobre Formación Continua estuvo marcado por una percepción en la que coincidieron tanto los Consejeros como las personas invitadas: es necesario seguir dedicando espacios de debate esta materia para llegar a plantear las mejores propuestas posibles.

En todo caso, el diálogo permitió que se pusieran en común las siguientes ideas sobre las que ya existe una opinión compartida:

#### **1.- Estrategia de la UAM en materia de Formación a lo largo de la Vida**

Se está de acuerdo en que la futura estrategia debe ser integral, en contraposición con algunas experiencias vividas hasta la fecha, no exentas de cierto voluntarismo y donde ha prevalecido la iniciativa individual del Personal Docente e Investigador.

Esta estrategia atenderá a una demanda social y no solo empresarial. La Formación Continua es entendida, por los Consejeros y Consejeras, como un instrumento para hacer realidad el reto de la Formación a lo largo de la Vida en el contexto del proyecto europeo de la Sociedad del Conocimiento. Se está de acuerdo también en la magnitud del reto pues las cifras suelen apuntar a que apenas el diez por ciento de la población adulta europea participa en programas de Formación Continua.

Se precisará, asimismo, un proyecto de sensibilización de doble dirección. Por una parte, para presentar a los ciudadanos los aspectos positivos de incluir la Formación Continua

en sus itinerarios profesionales y vitales. Por la otra, para invitar a las empresas a que acudan a la UAM a demandar estos itinerarios que completarán y/o actualizarán las competencias de sus empleados y mejorarán su competitividad. En este sentido se proponen alianzas con las grandes empresas para que apuesten por la UAM como su centro de formación “in company”.

Como en los espacios de debate anteriores, los Consejeros están de acuerdo en la conveniencia de incorporar indicadores para evaluar, medir y decidir qué Formación Continua quiere ofertar la UAM, en qué quiere destacar y posicionarse, así como para tomar decisiones de finalización de los títulos que no se consideren alineados con la estrategia.

En cuanto a las cualidades que debería ofrecer la UAM sobresalen la flexibilidad y la sencillez. La Formación Continua solo tendrá éxito si es flexible, comprensible y mixta para incorporar, sistemáticamente, la opción de la docencia a distancia como parte intrínseca de la oferta en cada título. Ante este reto se menciona una debilidad para el éxito de la Formación Continua: la rigidez actual de la carrera del Personal Docente e Investigador. Este modelo ha fomentado tradicionalmente una carrera donde predomina y se premia el desempeño individual no así las relaciones de colaboración, cooperación y coordinación entre las personas de este colectivo.

En el aspecto formal se anima a seguir avanzando en las opciones que aportan las microcredenciales para que la UAM pueda responder, cuando proceda, a la inmediatez y la velocidad con la que se producen los cambios sociales y laborales.

Por último, entre las reflexiones que deberán hacerse antes de plantear una estrategia, estaría la necesidad de mejorar la ratio entre Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador. Es preciso equiparse con las mejores universidades del mundo para que éstos últimos puedan concentrarse en las misiones de docencia, investigación y transferencia.

## **2.- Incentivar la dedicación docente a la Formación Continua**

Los Consejeros dedicaron un tiempo de análisis al problema del reconocimiento que se otorga, en la actualidad, a la dedicación docente en títulos propios, en contraposición, a la de títulos oficiales, que sí permite un reconocimiento en su carrera académica. Nuevamente, ofrecer más tiempo al Personal Docente e Investigador se perfila como un incentivo deseable para éstos.



Durante la sesión se habló del caso de éxito que ha supuesto el programa “Universidad para los Mayores” que ha sido una respuesta real al propósito de implantar la Formación a lo largo de la Vida. Se estuvo de acuerdo en su valor para poner en práctica algunas de las principales funciones que la UAM recoge en sus estatutos: “la difusión del conocimiento, la cultura y del arte, siempre orientadas hacia la libertad, el desarrollo humano sostenible, la justicia, la paz, la amistad y la cooperación entre los pueblos”. En este sentido, se plantea que se propongan incentivos para programas de Formación Continua que promuevan estos valores y no solo a las urgencias de mercado.

### **3.- El problema de la financiación**

En este punto existe un consenso sobre las oportunidades que se abren para las universidades públicas que sean capaces de construir proyectos sólidos de Formación Continua<sup>2</sup> porque esto les permitirá diferenciarse del resto y conseguir vías de autofinanciación estable.

No obstante, también se comparte la idea de que es urgente entablar un diálogo con las instituciones públicas para que éstas asuman compromisos concretos en materia de financiación a corto plazo.

---

<sup>2</sup> En la actualidad, el Ministerio de Universidades está impulsando un proyecto de Real Decreto por el que se regularán las enseñanzas universitarias (se puede consultar [aquí](#)) que incluye la ordenación de la Formación Continua bajo el nombre de Formación Permanente y cuya finalidad será la de “fortalecer la formación de los ciudadanos a lo largo de la vida”. Creemos que, de ser aprobado en su redacción actual, este texto potenciaría la autonomía a las universidades que serán quienes, a través de una normativa interna, reformulen estas enseñanzas. Este proyecto contempla la posibilidad de organizar itinerarios que pueden ir desde 1 crédito hasta los 120.

### **CARTIFICADO DE HUELLA ELECTRÓNICA:**

El pasado día 24 de mayo se celebró una sesión de Consejo Social que, conforme a los dispuesto en el *Régimen de uso de medios electrónicos para la celebración de sesiones a distancia y mixtas y actas digitales del Consejo Social* (aprobado en sesión plenaria de 16 de marzo de 2021) se celebró bajo la modalidad “mixta”, en sesión síncrona presencial y mediante videoconferencia en la plataforma MS Teams.

Esta sesión fue grabada en video para su posterior certificación en lo referente a integridad y autenticidad. De este archivo de video, se ha extraído la pista de audio, de la que se ha obtenido su huella digital<sup>3</sup>, que se muestra a continuación:

**15deb1ab30b5e41209d8ef6c0d04f973825ad2b407b42c1a1249be80f4bbd6d2**

---

<sup>3</sup> La huella digital, se ha obtenido aplicando el método SHA256 <https://es.wikipedia.org/wiki/SHA-2>