



Retos actuales para la experiencia y entornos de enseñanza/aprendizaje en educación superior

**Goi-mailako (unibertsitateko) hezkuntzako
esperientziarako eta irakaskuntza-ikaskuntza inguruko
egungo erronkak**



Este libro recoge buenas prácticas académicas y de gestión implementadas por el profesorado de la Universidad de Deusto y otras Universidades Jesuitas (UNIJES).

© Unidad de Innovación Docente. Universidad de Deusto, 2024
Edita: Grupo de Comunicación Loyola-Bilbao
ISBN: 978-84-271-4902-1

BUENAS PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN Y CALIDAD

XI Jornada Universitaria de Innovación y Calidad:
“Retos en la transformación de los entornos de Enseñanza-Aprendizaje
en educación superior”

Aproximación al impacto social y a la empleabilidad a través del world café

Arrondo Diez, E. y Lambarri Villa, M.
(elvira.arrondo@deusto.es)

Resumen:

La práctica supone el desarrollo de un taller sobre el impacto social y la empleabilidad, aplicando la dinámica grupal world café. Se dirige a los alumnos de Postgrado del campus de Bilbao, cuya incorporación al mercado laboral está muy próxima. Participan 45 estudiantes. El objetivo principal es aumentar el conocimiento sobre el impacto social y la concienciación sobre su importancia en el ámbito organizacional y personal, así como la vinculación con la empleabilidad. Además, se pretende promover el networking entre los participantes.

El taller que se imparte por primera vez al alumnado UD tiene una duración de tres horas y media. Se inicia con una presentación magistral en la que se exponen los contenidos básicos más relevantes sobre el impacto social, desde una perspectiva general y también universitaria, y se comparten los avances realizados por la Universidad de Deusto (en adelante UD) en dicho ámbito. Asimismo, se enmarca el papel de la empleabilidad como factor impulsor del impacto social de la universidad. Posteriormente el alumnado trabaja en tres mesas (rotaciones), en base a la metodología world café, en las que mediante dinámicas conversacionales en grupo se profundiza sobre el conocimiento, las percepciones y las actitudes del alumnado sobre los contenidos prioritarios del taller. Los resultados de aprendizaje del taller son positivos; el alumnado considera que, a pesar de su brevedad, sus conocimientos sobre el impacto social han aumentado y que la metodología world café es apropiada para el propósito del taller.

1. Contexto de aplicación:

Titulación implicada: Facultad Deusto Business School (DBS)

Destinatarios: Alumnado de Posgrado-Máster del campus de Bilbao

2. Justificación y marco conceptual:

El impacto social constituye un área de creciente interés en las organizaciones y en la sociedad en general (ICADE, 2021). Cada vez más voces señalan que la legitimidad de las empresas depende de su capacidad de crear valor para la sociedad y aumentar el bienestar colectivo a través de sus grupos de interés (Harvard Business School, 2022). Aun siendo un área relativamente incipiente la del impacto social, se avanza en su conceptualización, modelos de medición y de gestión.

En este contexto la UD aumenta su compromiso con el impacto social tal y como recoge el plan estratégico Deusto 2022 y el recientemente aprobado plan estratégico Deusto 2026. Los factores de generación de impacto social positivo en la UD son diversos; entre ellos un eje prioritario lo constituye la contribución al empleo de calidad de sus egresados, a través del fomento de su empleabilidad (Suarez Lantaron, 2014). El rápido y profundo cambio en los perfiles y en las competencias demandados por el mercado laboral, desencadena una creciente brecha de competencias profesionales de los graduados universitarios (Blázquez et al., 2022). Aunque la reducción de dicho gap y el consecuente aumento de la empleabilidad no es responsabilidad exclusiva de la universidad, ésta puede favorecerla principalmente por dos vías; mediante una oferta formativa de relevancia profesional, que desarrolle las competencias, los valores y las

actitudes requeridas por el mercado laboral y la sociedad (Suarez Lantaron, 2012). Y a través de la orientación y asesoramiento del alumnado en su transición e inserción en el mundo laboral (Suarez Lantaron, 2014).

Las empresas con carácter general otorgan una importancia creciente a las soft skills, también denominadas competencias genéricas o transversales, frente a las hard skills o específicas (Hays España, 2023). La UD en su actual modelo formativo, recientemente rediseñado, otorga un papel prioritario a las competencias transversales como respuesta a su creciente relevancia, y como vía para incrementar la empleabilidad del alumnado. Sobre la empleabilidad existen múltiples definiciones debido a que se trata de un constructo complejo, social, multidimensional y dinámico (De Grip et al., 2004; McQuaid & Lindsay, 2005). De manera resumida refleja la capacidad de los graduados para obtener un empleo inicial en condiciones convenientes, pero también para mantenerlo, y para conseguir nuevos empleos a lo largo de toda la vida profesional, constituyéndose en el objetivo principal de los graduados universitarios una vez finalizados sus estudios (Michavila et al., 2018).

En el escenario previamente descrito consideramos necesario y constituye uno de los objetivos de esta práctica de innovación docente, aumentar el conocimiento del alumnado sobre el impacto social, a la vez que sensibilizarle sobre la importancia de generarlo en las organizaciones; desde su posición como futuros gestores, pero también desde su papel como individuos y ciudadanos. Asimismo, destacamos la relevancia de evaluar su percepción de empleabilidad y la importancia que otorga a las competencias integradoras del modelo de enseñanza-aprendizaje UD, lo que permitirá a la UD ajustar sus actuaciones favorecedoras de la empleabilidad incluyendo la mirada del alumnado. Las conclusiones obtenidas confirman el aprendizaje de los alumnos en relación con el impacto social, así como un incremento en la sensibilidad sobre su gestión en las organizaciones. También consideran que la metodología world café es apropiada para los objetivos perseguidos. En consecuencia, la práctica presentada sería oportuna extenderla a otros colectivos de la UD. Adicionalmente para la UD se obtienen conclusiones significativas, de las que destacamos que el principal motivo por el que el alumnado elige la UD para realizar los estudios de Postgrado es su empleabilidad.

3. Objetivos:

Perspectiva del alumnado:

- Objetivo 1. Aumentar el conocimiento básico del alumnado sobre el impacto social: concepto, metodologías de medición y gestión y vinculación con la empleabilidad.
- Objetivo 2. Aumentar la concienciación del alumnado sobre la importancia de la medición y gestión del impacto en todo tipo de organizaciones y desde su faceta personal.
- Objetivo 3. Valorar la idoneidad de la metodología world café para lograr los objetivos precedentes, así como para fomentar el networking.

Perspectiva UD:

- Objetivo 4. Conocer la percepción de empleabilidad de los alumnos.
- Objetivo 5. Conocer la importancia otorgada a las competencias de empleabilidad.

4. Indicadores de evaluación:

Los objetivos señalados previamente se evalúan en base a las valoraciones cualitativas que realiza el alumnado en el world café, y por el cuestionario que cumplimentan.

5. Metodología:

Metodología y cronograma:

- Presentación magistral sobre los principales contenidos de la sesión (60min)
- Cuestionario al alumnado sobre empleabilidad (4 min)
- World café: se desarrollan tres mesas (rotaciones), para mediante dinámicas conversacionales en grupo, profundizar sobre el conocimiento, percepciones y actitudes del alumnado sobre las siguientes temáticas: qué entienden por el impacto social, si consideran que la empleabilidad es un impulsor del impacto social y las expectativas sobre su futuro empleo. El alumnado expone sus conclusiones (75 min.)
- Cuestionario de evaluación (1 min)
- Cierre de la sesión (5 min)

Los contenidos de la exposición magistral son los siguientes:

1. Impacto social: medición, gestión e importancia
 - Concepto. Contenido. Alcance.
 - Herramientas de medición y gestión. Relación con la Agenda 2030 y los ODS.
2. Cómo promueven las universidades el impacto social. Caso UD.
 - El papel del aprendizaje
 - El alumnado: elemento clave generador de impacto social
3. La empleabilidad: elemento impulsor del impacto social y facilitador de empleo
 - Empleabilidad y empleo
 - Factores y competencias promotores de la empleabilidad

Recursos humanos y materiales

- RRHH: Dos personas integrantes del Equipo de Impacto Social UD. Realizan la presentación magistral y dinamizan las dinámicas grupales.
- A nivel material disponen de folios, bolígrafos y postit en cada mesa de trabajo.

6. Resultados tras la aplicación de la buena práctica.

Perspectiva alumnos. Se recogen algunas valoraciones cualitativas del alumnado:

- Objetivo 1. “Aunque se ha dedicado poco tiempo en el taller, mi visión y conocimiento global sobre el impacto social ha aumentado”
- Objetivo 2. “Es un tema muy importante para tratar en los Másteres vinculados con la empresa”. “Se necesita profundizar más en nuestra contribución para generar impacto positivo como profesionales”
- Objetivo 3. “El woka me parece muy oportuno para debatir sobre estos temas y para conocernos”

Perspectiva UD:

- Objetivo 4. “Creo que me puedo emplear fácilmente, aunque exijo mucho a las organizaciones”
- Objetivo 5. “Las soft skills son muy importantes, pero también las hard skills, según el tipo de puesto”

7. Transferencia de resultados.

- Los resultados invitan a generalizar esta práctica o similares a alumnos de posgrado y a los del campus de San Sebastián.
- También sería interesante desarrollarla en Grado, en los últimos cursos. En la DBS con carácter especial, pero no sólo, también sería oportuno ampliarla a todas las Facultades de la UD.

8. Conclusiones:

Los resultados obtenidos son positivos. Por la relevancia que el impacto social está adquiriendo en todo tipo de organizaciones y el compromiso adquirido por la UD en su promoción y gestión, consideramos que, a nivel global en la UD, y especialmente en la DBS, debería formarse a los alumnos sobre dicha disciplina. Con el objetivo de que

aumenten sus conocimientos, pero también su sensibilidad sobre la importancia de una adecuada gestión en las empresas y su posible contribución a nivel individual.

Referencias bibliográficas:

- Blázquez, M.L., Balmaseda, C., Canals, J. (2022). Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después de la COVID-19: el impacto sobre el empleo juvenil. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0621>
- De Grip, A., van Loo, J. B., & Sanders, J. M. A. F. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211-233. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>
- Hays España (2023). Guía del mercado laboral 2023. <https://www.hays.es/guia-del-mercado-laboral>
- Harvard Business School (2022) Impact-Weighted Accounts. <https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/Pages/default.aspx>
- ICADE. Cátedra de impacto social de ICADE (2021). Propuestas para la medición y gestión del impacto social. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/62514/Informe%20OCS%20completo_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McQuaid, R.W. and Lindsay, C. (2005) The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42, 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., & Cruz-Benito, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. *Proyecto OEEU. Education in the Knowledge Society (EKS)*, 19(1), 21–39. <https://doi.org/10.14201/eks20181912139>
- Santana Vega, L. (2010). Presentación: La transición a la vida activa. *Revista de Educación*, (351), 15-21.
- Suarez Lantarón, B. (2012). Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad. Tesis doctoral. León: Universidad de León.
- Suárez Lantarón, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: Estrategias para su mejora. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 25(2), 90. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.2.2014.13522>
- Universidad de Deusto (2023). Plan estratégico Deusto 2023-2026. Recuperado de: <https://www.deusto.es/document/deusto/es/deusto-2023-2026.pdf>