

## REFORMAS URGENTES DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

El pasado 31 de marzo se celebró en el Campus de Segovia de la IE University un seminario sobre “Reformas urgentes del Sistema Universitario español”, organizado conjuntamente por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León y la mencionada Universidad. En él participaron en torno a 30 personas relacionadas con el mundo universitario: expertos académicos, rectores, consejeros de educación de diferentes comunidades, autoridades ministeriales, representantes de partidos políticos, presidentes de Consejos Sociales, de empresas o de los medios de comunicación. Pocas veces un grupo así ha sido tan variado en procedencias disciplinares, posicionamientos ideológicos, planteamientos sobre los cambios necesarios o responsabilidades académicas e institucionales.

Previamente al seminario, un equipo constituido por Federico Gutierrez-Solana, Francisco Michavila, Rafael Puyol y Juan Vázquez elaboró un documento para facilitar su desarrollo. Con ello, no se pretendió la reiteración de diagnósticos ni análisis previos ya contenidos en valiosos informes preexistentes<sup>1</sup>, sino la determinación de un perímetro que facilitara la discusión y el establecimiento de conclusiones durante el debate

Los redactores del documento partieron de las siguientes premisas:

- 1) El convencimiento de que la Universidad española ha mejorado mucho a lo largo de los últimos 25 años. Y que esa mejora evidente se ha producido a pesar de tener que enfrentar retos decisivos como la multiplicación de los alumnos, el crecimiento rápido de los centros la dotación de profesores o las insuficiencias financieras.
- 2) Pese a ello, la Universidad española necesita cambios que permitan mejorar la calidad de las instituciones.
- 3) Esos cambios son necesarios en diferentes componentes del modelo organizativo y de funcionamiento de las Universidades.

Los redactores del informe preliminar seleccionaron cinco grandes cuestiones y dos más de naturaleza transversal (véase el documento que figura a continuación) que tienen una misma estructura:

- a) Un planteamiento general de las cuestiones que incluyen algunas cifras, una mención de las cuestiones relevantes y a veces algunos interrogantes sobre aspectos que conviene analizar.

---

<sup>1</sup> Entre ellos destacan el Informe Bricall (2000), el Informe Tarrach (2011), el Informe Mirás (2013), el Informe Grau (2014), el Informe coordinado por el profesor Daniel Peña (2016) así como otros estudios patrocinados por la Fundación CYD o elaborados por la Fundación Alternativas y la Fundación BBVA.

b) Unas ideas y propuestas para orientar el debate.

Se constituyeron cinco grupos de debate para cada una de las grandes cuestiones dejando los temas transversales para ser tratados, en su caso, en todos ellos. Cada grupo, formado por personas conocedoras e interesadas por las cuestiones universitarias, tuvo como misión confeccionar unas propuestas que luego fueron sometidas a una discusión general.

A este informe, además del documento general elaborado por los autores mencionados, se incorporan las conclusiones –en forma de recomendaciones y propuestas- de los cinco grupos de trabajo que gozaron de un mayor grado de consenso.

Con estos materiales, por supuesto matizables y revisables en reuniones posteriores, se pretende abrir una reflexión sobre la necesidad de introducir reformas en la Universidad española. Probablemente su mayor interés deriva del carácter plural de las personas que participaron en la elaboración y discusión de los documentos y del consenso generalizado alcanzado en algunas cuestiones clave.

## DOCUMENTO PARA EL DEBATE

### 0) Introducción

El necesario análisis del Sistema Universitario Español (SUE) se puede hacer desde diversas perspectivas:

- De las personas, como elementos sustanciales de la sociedad, más aún si esta pretende sustentar su crecimiento en el conocimiento. Estudiantes, Egresados/Profesionales, Profesorado, Investigadores, Personal de Apoyo, Gestores y Administradores cobran así relevancia sustancial.
- De las funciones asociadas a la gestión del conocimiento: su creación en la investigación; la transferencia del mismo en la educación, en la formación y en su aplicación a la innovación, y finalmente, su explotación en procesos productivos.
- De la forma de estructurarlo, organizarlo, gestionarlo y proyectar socialmente su funcionalidad.

Sea cual sea el enfoque elegido, o sea uno mixto, todos ellos han de converger porque forman parte de una compleja trama matricial con diversas dimensiones cuyos elementos quedan totalmente engarzados unos en otros, por lo que debe contemplarse y resolverse como un todo único. Y ese todo debemos construirlo en beneficio de la sociedad, entre todos. En conclusión, necesitamos un modelo de Universidad para que esta sea la columna vertebral del crecimiento de una sociedad desde el Conocimiento.

El futuro de nuestra sociedad depende en gran parte de lo que sea su Universidad por lo que hemos de acertar en el modelo de esta última. Simultáneamente, solo siendo conscientes de esta vinculación invertiremos como sociedad esfuerzo preferencial y suficientes recursos en ello.

Este documento trata de ofrecer unas bases de partida para facilitar el debate acerca de algunos de los principales asuntos que enfrenta hoy la universidad española y define acciones posibles para corregir algunas de las disfunciones que dificulten el cumplimiento de sus fines. Por tanto, claves para su modelo.

No se pretende abordar en él un análisis exhaustivo de la problemática universitaria. Es un documento que ha seleccionado una serie de asuntos, que por sí mismos o de forma colateral, resultan relevantes para el futuro de la universidad española.

Son los siguientes:

- I) Profesorado y renovación docente.
- II) Estructura organizativa y gobernanza de la universidad.
- III) Investigación y transferencia de resultados.
- IV) Financiación.
- V) Enseñanzas y empleabilidad.

A ellos hemos añadido dos cuestiones transversales finales sobre:

- la Proyección e implicación social de la universidad
- la rendición de cuentas.

Cada uno de los miembros del equipo redactor de este documento se ha centrado en alguna de las partes del documento. Todos compartimos el esquema y las ideas generales que contiene y aunque hemos pretendido una cierta homogeneización del texto somos conscientes de no haberlo conseguido siempre. Lo que sí tienen todos los apartados en común es una parte introductoria de temas generales y una segunda de cuestiones importantes, de ideas para la reflexión y de propuestas para el debate.

## **I) Profesorado y renovación docente**

### **1) Profesorado:**

#### **1.1) Planteamiento:**

Según el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte<sup>2</sup>, en el curso 2014-2015 había 115.366 profesores e investigadores en el Sistema Universitario Español, de los cuales el 40,5% eran mujeres. De ellos, 99.455 realizaban su actividad en Universidades Públicas, y 15.908 en Universidades Privadas. En las Universidades Públicas 45.839 eran funcionarios, 47.988 contratados y 626 eméritos. El 15,0% de la plantilla docente e investigadora de las Universidades Públicas tenía 60 años o más, cifra que se elevaba al 23,4% en el caso de los funcionarios y llegaba al 45,8% entre los 10.234 catedráticos de universidad.

Más allá de las abundantes cifras que pueden encontrarse sobre el profesorado universitario en numerosas publicaciones, surgen abundantes preguntas sobre las que conviene debatir y reflexionar, tanto sobre los procesos de selección y captación del nuevo profesorado universitario, la carrera profesional de los profesores a lo largo de su vida académica o la formación de los mismos y su influencia en el tipo de educación de los alumnos universitarios. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la carrera de los profesores universitarios en España?, ¿su diseño responde adecuadamente a las

---

<sup>2</sup> Fuente: Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2015-2016. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

misiones universitarias?, ¿hay margen de maniobra para mejorarlo?, ¿qué pueden hacer las universidades?, ¿qué cambios deben introducir las Administraciones educativas?<sup>3</sup>

El estudio y el análisis de la carrera del profesor de universidad en España es un tema de crucial importancia, que debe cobrar singular protagonismo en la agenda política universitaria de los próximos años. Se ha de realizar un diagnóstico profundo de la evolución del personal docente e investigador universitario y definir las prioridades, objetivos y evolución de esta profesión. A la vez debería establecerse una estrategia factible de mejora de la carrera docente de acuerdo con las necesidades presentes y futuras del sistema universitario español, que recoja las experiencias de éxito presentes en sistemas europeos de naturaleza comparable al nuestro.

## **I.2) Cuestiones, ideas, propuestas:**

En la elaboración del diagnóstico sobre el profesorado universitario se deberían abordar y debatir por consiguiente los siguientes elementos clave:

- La cantera de profesores universitarios.
- El acceso a la carrera docente y la selección del profesorado.
- La formación del profesorado.
- Internacionalización y movilidad del profesorado.
- Evaluación, incentivos y promoción en la carrera docente e investigadora.

En la formulación de las estrategias y políticas asumibles por el Sistema Universitario Español para la mejora de la actividad y carrera del profesorado se deben considerar:

- Los escenarios futuros sobre el profesorado con metas a medio y largo plazo que necesita la universidad española.
- El establecimiento de responsabilidades para todos los actores de la política universitaria: universidades, administraciones, comunidad académica, etcétera.

---

<sup>3</sup> Algunas de estas cuestiones conectan directamente con la gobernanza universitaria.

## **2) Renovación docente:**

### **2.1) Planteamiento:**

Aunque resulte forzosamente incompleto, en el intento de caracterizar sintéticamente la situación actual de la docencia en la universidad española hay algunos rasgos que podrían destacarse como principales:

- La importancia de la docencia no se encuentra en la actualidad debidamente reconocida en un esquema de las prioridades universitarias que parece haberla relegado a un segundo plano. Por eso, el primero de los objetivos que habría de plantearse sería el de reivindicar y conseguir una imprescindible dignificación y mayor atención al ámbito de la docencia.
- Los instrumentos para medir el desempeño, la calidad, los resultados y los rendimientos de la docencia presentan serias limitaciones que, pese a los intentos, no se han logrado resolver convenientemente. Además, las evaluaciones que se realizan apenas tienen efectos prácticos y no se traducen en medidas para la mejora y la reorientación de la docencia.
- La renovación docente resulta absolutamente ineludible. Los modelos tradicionales han quedado superados y se impone una profunda revisión del “qué” y el “cómo” de las enseñanzas para responder a las necesidades sociales y a una cambiante demanda de cualificaciones, así como para adaptarse a los nuevos lenguajes y soportes formativos.
- La irrupción del componente educativo “on line” está revolucionando el orden hasta ahora conocido y supone un hecho disruptivo de indudable alcance y consecuencias en muy diversos ámbitos y en particular en el de la docencia y la organización y desarrollo de los procesos formativos.
- Los nuevos paradigmas de la innovación educativa se orientan principalmente hacia:
  - los aspectos relacionados con el impacto del “componente digital” y el uso de sus formatos y soportes;
  - la adquisición de competencias;
  - el uso de metodologías variadas y diversas
  - el énfasis en la calidad, el seguimiento y la evaluación continuas;
  - el desplazamiento hacia los saberes prácticos;
  - y el desarrollo de entornos híbridos, flexibles y colaborativos.
- Los receptores de la docencia han cambiado radicalmente y la docencia necesita adaptarse no solo a las nuevas expectativas y formas en que se comunican y aprenden los estudiantes sino a una gama de alumnos más plural y heterogénea y con una tipología distinta en sus aptitudes, perfiles, habilidades y lenguajes.

- El papel de los profesores, en consecuencia, se transforma sustancialmente:
  - Por un lado, se enfrenta a nuevos cometidos, a más amplias, diversas y complejas tareas que suponen adicionales esfuerzos y necesidades de actualización formativa.
  - Por otro lado, el profesor parece abocado a dejar de constituir el centro del proceso y el canal principal del proceso docente, aunque se abren también nuevas posibilidades y emergen nuevos roles.

No puede decirse que la universidad española se haya mantenido quieta e ignorante ante estos cambios sino que, por el contrario, se ha sumado a un proceso de renovación docente, de las metodologías educativas y de los soportes formativos que, con más o menos intensidad y con mayor o fortuna según los casos, se ha extendido por las aulas universitarias en los últimos años y ha dado lugar a iniciativas y experiencias de verdadero interés, aunque también a cierta palabrería y a algunos tópicos y excesos.

## **2.2) Cuestiones, ideas, propuestas:**

El panorama brevemente descrito resulta ciertamente ilustrativo de los diversos desafíos y objetivos que se plantean en el ámbito de la docencia a la universidad española que, entre otros, remiten a acciones como las siguientes:

- Diseñar un sistema de incentivos que estimulen la actividad docente y procurar un reequilibrio del actual sistema en el que las recompensas académicas no se obtienen precisamente en el terreno de la docencia.
- Establecer mecanismos apropiados para la medición y evaluación del desempeño, la calidad y los resultados de la labor docente, que no se consigue por la mera acumulación lineal de años de ejercicio ni por los instrumentos actualmente disponibles.
- Fijar objetivos y medidas específicas para la reducción del fracaso académico y para elevar los rendimientos docentes que, por otra parte, parecen altamente correlacionados con la calificación de acceso de los estudiantes.
- Ampliar los programas de innovación docente y de formación del profesorado en las nuevas metodologías, soportes y procesos de renovación docente. Quizás quepa recomendar la realización de estos programas cada cierto tiempo, especialmente en el caso de profesores con escaso rendimiento docente.
- Proceder a una profunda revisión de nuestros roles como educadores y sobre los nuevos papeles del profesorado, estableciendo medidas específicas de apoyo para el desarrollo de esas nuevas funciones. Dado el aumento y la complejidad de las nuevas tareas del profesorado, parece imprescindible comenzar por reducir la dedicación docente máxima fijada en la actualidad en 32 créditos.

- Orientar las estrategias de innovación docente para responder a las renovadas expectativas de los estudiantes y para atender sus nuevas formas de acceder al conocimiento, de comunicarse y de aprender.
- Avanzar en la incorporación de saberes y enseñanzas prácticas y de experiencias reales de aprendizaje, que ya están tanto dentro como fuera de las aulas, y estimular el desarrollo de modelos híbridos y colaborativos.
- Impulsar planes de dotación de recursos e infraestructuras que amplíen la disponibilidad de los soportes y medios que ofrecen las nuevas tecnologías para el desarrollo de la actividad docente.
- Procurar el equilibrio de la renovación docente y de los métodos pedagógicos y las iniciativas más avanzadas que incorporan los nuevos paradigmas de la innovación docente, con el mantenimiento de las enseñanzas que constituyen los fundamentos imprescindibles para una sólida formación de base y para la formación en valores y en capacitaciones básicas para saber, pensar, emprender y crear.

## **II) Estructuras organizativas y gobernanza**

### **II.1) Planteamiento:**

Jamil Salmi, uno de los grandes expertos internacionales sobre educación universitaria afirma que “dentro de los más importantes factores que influyen en los resultados de las instituciones de educación superior, el gobierno universitario ha sido identificado como una dimensión determinante”.

Y en las conclusiones del curso “El gobierno de las universidades” celebrado en Benicassim en 2014 se dice que “en el caso del sistema universitario español existe un amplio consenso sobre la necesidad de reformar el marco actual que rige el gobierno universitario”.

Veamos cuales son las razones de este “amplio consenso”:

- Existen demasiados órganos colegiados que además tienen un tamaño a veces inadecuado. Parece pues razonable reducir el número, la dimensión y para alguno de ellos sus atribuciones.
- Además, en algunos casos, existen órganos cruzados que entran en competencia, cuando no en conflicto, a la hora de decidir sobre determinados asuntos. La dualidad Consejos de Departamento/ Juntas de Facultad o Consejos de Gobierno/Consejos Sociales puede ser evocada al respecto.
- La “Sociedad” no está bien representada en los órganos de gobierno de la universidad. Los Consejos Sociales no tienen ni la composición, ni las funciones para que esa presencia de la sociedad en las universidades sea la adecuada y resulte conveniente.

- El hecho de que haya una representación de la sociedad significativa y cualificada no debe impedir que en cualquiera de los órganos universitarios exista una mayoría de académicos, incluida la figura del Rector, dentro de los cuales los profesores deben ser el elemento fundamental. Eso no debe impedir que exista una representación de PAS y alumnos en cualquiera de los órganos colegiados.
- La conveniencia de una reforma no debe significar que todas las universidades tengan que adoptar un único modelo. Pueden coexistir varios que conserven elementos de los actuales u otros nuevos que puedan definirse.
- En cualquier caso, parece oportuna una reforma porque las estructuras de gobierno actuales tienen más de 30 años (LRU) y apenas han sido modificadas por legislaciones posteriores. Además, la mayoría de países de nuestro entorno, con estructuras de gobierno anteriores semejantes a las nuestras, han llevado a cabo reformas recientes para reducir la burocracia y facilitar la gestión de los asuntos universitarios. Estas reformas responden a dos principios generales: la existencia de miembros externos en los órganos decisorios y el nombramiento del equipo de liderazgo (especialmente el Rector) con criterios profesionales.
- Cualquier reforma que pueda llevarse a cabo no puede ir en detrimento de la autonomía universitaria, sino que debe contribuir a reforzarla tanto en el ámbito académico, como financiero.

## **II.2) Cuestiones, ideas, propuestas:**

Sobre la base de estos hechos que concitan un cierto grado de consenso en la comunidad universitaria, la reflexión sobre la gobernanza debería incluir:

- La conveniencia o no de crear un gran órgano de gobierno que aglutine los actuales Consejo de Gobierno y Consejo Social. En caso favorable habría que determinar su tamaño, la duración de su mandato, su composición y sus competencias. En cualquier caso, si este órgano debe incluir una significativa representación de la sociedad, debe definirse con claridad el perfil de sus componentes y el organismo que los elige.
- Si se mantuviera la dualidad actual de órganos (Consejo de Gobierno/Consejo Social) habría que redefinir la composición y las misiones del Consejo Social para hacerlo más útil para los fines de la universidad.
- El sistema de elección del Rector. Se puede mantener cualquiera de los procedimientos actuales o ser designado entre académicos de curricula destacados y capacidad de gestión probada:
  - Si se acepta el modelo de un solo órgano de gestión, éste podría designar al Rector tras una convocatoria pública entre candidatos nacionales e internacionales.

- Si se mantiene la dualidad de órganos y además de los procedimientos actuales de elección, el Rector podría ser designado también por la Junta de Gobierno.
- Conviene redefinir la composición, tamaño y misiones de los Claustros. Entre las distintas opiniones sobre su alcance parece tener un mayor predicamento la que le otorga un carácter de órgano consultivo, de tamaño moderado y compuesto fundamentalmente por PDI (80%).
- Cuestión importante es facilitar que el rector pueda nombrar a los decanos o directores de los centros. Este procedimiento puede convivir con el actual sistema de elección, generalizadamente utilizado.
- Igualmente será importante clarificar las competencias entre los Consejos de departamento y las Juntas de Facultades o Escuelas en las universidades que existan estos órganos.
- Deberá precisarse el tamaño de las Juntas de Centro y su composición sobre la base de una cuantía más reducida y un predominio de PDI.
- En cuanto a los departamentos conviene fijar volúmenes razonables ya que tan inconveniente resulta los tamaños excesivos, como los muy reducidos. Y además tratar de evitar la pertenencia de sus miembros a distintas áreas de conocimiento, aunque esto no siempre resulte fácil de resolver.

Reflexión final: el sistema de gobierno de las universidades ofrece diferentes opciones que no tienen por qué resultar excluyentes. Hay distintos modelos que pueden convivir simultáneamente y a cada universidad le podrá convenir aquel que se adapte mejor a sus características. Pero cualquiera que se elija deberá intentar corregir algunos de los inconvenientes que se observan en el sistema actualmente imperante. Es preciso ir a instituciones más flexibles, menos burocráticas y más ágiles. Hay que dotar a los rectores de poderes reforzados y hacerlos menos dependientes de los grupos de presión internos. Y hay que dar una mayor presencia a los representantes de la sociedad en los órganos de gobierno universitario convirtiendo a las universidades en instituciones verdaderamente públicas.

### **III) Investigación y transferencia de los resultados**

#### **III.1) Planteamiento:**

La investigación en la Universidad española se desarrolla bajo las siguientes condiciones:

- Hay que investigar para generar conocimiento y transferirlo en beneficio del crecimiento sostenible y autónomo (libre), lo que hace de las universidades instituciones absolutamente estratégicas para el futuro de la sociedad.

- En este sentido debería existir una planificación adecuada para la investigación (creación del conocimiento) con la financiación acorde para ello, así como para la transferencia de sus resultados que garanticen la capacidad innovadora, la competitividad y el desarrollo sociales. Esta planificación requiere analizar el posicionamiento actual desde el que avanzar hacia donde deberíamos estar.
- El SUE en su conjunto presenta un buen posicionamiento internacional en producción científica (10º posición de España como país) con una calidad que ha mejorado mucho pero aún debe hacerlo más (posición 21 en citas por documento). Todo ello implica gran eficiencia pues la inversión en I+D+i, 1,2% PIB y en descenso, está muy por debajo de los valores umbrales que garantizan posicionarse en la élite de las economías del conocimiento.
- La capacidad y el resultado de la transferencia es acorde a la inversión que realiza por lo que en sus diferentes variables, como las solicitudes de patentes o el porcentaje de productos de alta tecnología en el total de exportaciones, quedamos lejos de los resultados de los países más avanzados. España se sitúa así como duodécimo país europeo en cuanto a un indicador compuesto sobre excelencia de la investigación y la transferencia de sus resultados.
- Como consecuencia de la baja inversión en I+D+i y el cambio de su evolución (de creciente a decreciente) con la aparición de la crisis, España ha perdido un 10% de sus investigadores en los últimos cuatro años, máximo indicador de ineficiencia puesto que se pierde la inversión realizada en recursos humanos formados antes de iniciar su producción, mientras de los resultados de su actividad se benefician otros.
- Invertimos poco y con un porcentaje de inversión privada (empresarial) en I+D+i (50%) impropio de países avanzados, en los que se sitúa en el 70%.
- Por todo lo anterior, debemos planificar adecuadamente para justificar un importante cambio en la tendencia en inversión en investigación e innovación, actividades claves para la estrategia del desarrollo vinculadas entre sí con apoyo en la formación y en la capacidad emprendedora de las personas.
- El objetivo de esta planificación no es otro que mejorar en la capacidad de desarrollo y en bienestar social. La innovación es necesaria para la competitividad y esta está vinculada a la empleabilidad. La caída en todos estos valores durante la crisis se ha asociado en nuestro país con una inmensa pérdida de puestos de trabajo, mejor defendidos cuanto mayor y mejor es la formación de las personas. Sin embargo también se ha reducido la inversión en educación y, particularmente, en formación universitaria.
- Así que, aunque nuestro SUE sea eficiente en crear ciencia, somos un país poco eficaz en la gestión del conocimiento puesto que no alcanzamos los objetivos que nos corresponden por nuestra posición económica en cuanto a indicadores de crecimiento social.

### III.2) Cuestiones, ideas propuestas:

Tras este análisis de la realidad creemos que deben abordarse las siguientes cuestiones:

- Los objetivos que queremos alcanzar en la investigación y la transferencia.
- El camino a seguir para avanzar desde donde estamos a donde deberíamos estar para cumplir esos objetivos.
- Las líneas estratégicas a desarrollar.
- Los ámbitos donde mejorar y los cambios a realizar. Las acciones a ejecutar.
- Los recursos a emplear.
- El momento, la forma de actuar y el ritmo a seguir.

Teniendo en cuenta que este análisis se ha hecho reiteradamente en los últimos años, con diferentes propuestas (COTEC, CRUE...) que no se han llevado a cabo, es necesario un fuerte convencimiento y un compromiso social que comprenda a todos sus agentes para:

- Potenciar la investigación que permita la generación sostenida de nuevo conocimiento de calidad, reforzando las estructuras y los recursos humanos y materiales para ello.
- Potenciar la difusión/transferencia del conocimiento, reforzando lo que nos falta, en particular, personas con capacidad emprendedora e iniciativas y estructuras innovadoras. En este sentido debe considerarse al propio proceso formativo a la educación como una línea fundamental de la transferencia del conocimiento vehiculada a través de las personas , estudiantes, receptoras de la formación
- Desarrollar indicadores de transferencia de conocimientos adecuados a todas las áreas de investigación .Ponderar los resultados obtenidos en las áreas de ciencias Sociales y Humanidades buscando la inserción de la actividad investigadora de estas áreas en los nuevos retos sociales.
- Potenciar la aplicación y explotación de lo transferido con una estructura empresarial y unas Administraciones Públicas adecuadas para ello, con las que la Universidad debe estar comprometida en su consecución y colaboración.
- Fomentar los grupos mixtos de investigación rompiendo con la antigua división de la Ciencia en áreas y consiguiendo integrar la investigación con la demanda de la sociedad, las nuevas formas de comunicación y las nuevas áreas productivas.

## **IV) Financiación**

### **IV.1) Planteamiento:**

Aunque resulte obvio, no puede dejar de indicarse que la financiación constituye el pilar central para el funcionamiento del sistema universitario en una doble dimensión:

- tanto para garantizar la adecuada prestación del servicio público de la educación superior y sus exigibles niveles de calidad;
- como para colocar a las universidades en condiciones de responder a las exigencias de competitividad que se han abierto en el marco universitario internacional.

Adicionalmente, los sistemas de financiación:

- han de constituir un valioso instrumento de incentivo para eliminar rigideces y promover el cambio y la modernización universitaria, por una parte;
- y, por otra parte, han de gozar de una estabilidad que permita eliminar incertidumbres en la planificación de las estrategias universitarias.

Todo sistema de financiación bien diseñado, además de sostenible, debe responder a los principios de suficiencia, eficiencia y equidad. Parece evidente que, pese a los avances registrados y aun con la diversidad de situaciones entre Comunidades Autónomas (que ostentan la competencia de financiación de las universidades públicas), hay retos, márgenes y oportunidades de mejora en esos tres aspectos en el Sistema Universitario Español, y que éste ha de constituir uno de los objetivos prioritarios de cualquier reforma de nuestras universidades.

Un breve diagnóstico de algunos de los más destacados rasgos de la situación de la financiación de las universidades públicas españolas en los últimos años habría de tener en cuenta, entre muchos otros, los siguientes aspectos:

- Unas serias dificultades, acentuadas por los recortes aplicados en la etapa de crisis, para alcanzar la suficiencia financiera y garantizar la sostenibilidad de unas universidades que pese a disponer de menos recursos ha logrado completar la adaptación al EEES con una mejora del rendimiento académico. En consecuencia, elevar los recursos de las universidades para garantizar su suficiencia, parece el objetivo prioritario para los próximos años.
- Un aumento de las disparidades en la financiación universitaria basadas en razones territoriales y no en la actividad, calidad o resultados, con unos niveles de esfuerzo de financiación global y por estudiante que han provocado una creciente brecha entre las diferentes Comunidades Autónomas. Parece, por ello, que armonizar, aproximar y hacer equiparable una financiación básica en el conjunto del sistema universitario, debiera constituir otro de los objetivos prioritarios, no solo por razones de suficiencia sino de equidad en la prestación del servicio de la educación superior.

- Una asignación de recursos para la financiación que no parece haber sido coherente con la especialización y los resultados de las universidades. Ello se ha debido, entre otras razones, a la ausencia en los modelos de financiación de ese tipo de variables y plantea la necesidad y el objetivo ineludible de ligar la financiación a la actividad y los resultados y de contemplar variables ligadas tanto a la docencia como a la investigación.
- Una reducción de los recursos y endurecimiento de las condiciones para el acceso al sistema de becas y, como consecuencia la necesidad de reflexionar sobre la adopción de medidas más adecuadas para la consolidación y ampliación de un sistema que constituye uno de los pilares fundamentales de la equidad en el sistema universitario.
- Unas notorias deficiencias en el conocimiento por parte de las universidades, y del conjunto del sistema, de los costes reales de los procesos que desarrollan y, por lo tanto, la necesidad de superar esa carencia tanto para conocer sus niveles de eficiencia como sus necesidades reales de financiación.

#### **IV.2) Cuestiones, ideas propuestas:**

Este sucinto diagnóstico resulta ciertamente orientador de algunos de los principales retos y objetivos de reforma de la financiación universitaria y de algunas de las principales medidas que, más allá de lo que ya se ha apuntado, cabría desarrollar en aspectos como los siguientes:

- Atender, de manera prioritaria, la necesidad de un aumento de los recursos destinados globalmente al sistema universitario, de modo que permitan garantizar el principio de suficiencia en la financiación, estableciendo como una posible referencia a alcanzar en los próximos años la cifra del 3% del PIB marcado como objetivo por la Unión Europea.
- Diseñar y disponer de un modelo marco de financiación universitaria (el último de los “Informes sobre la financiación universitaria” aprobado por el Consejo de Universidades y la Conferencia General de Política Universitaria en abril de 2010 ha caído en el olvido desde el inicio de la crisis).
- Concebir ese modelo marco de financiación universitaria a partir de objetivos y criterios como los siguientes: garantizar la suficiencia financiera de las universidades públicas; asegurar unos niveles mínimos equiparables en todo el territorio nacional para la equidad en la provisión de los servicios universitarios y reducir las notorias disparidades de financiación por alumno actualmente existentes; y atender tanto el desempeño docente como al investigador.
- Ligar la financiación universitaria a variables relacionadas con la actividad y los resultados de las universidades y orientarla a reconocer y generar estímulos eficaces y señales claras para la mejora de la eficiencia, los rendimientos y la calidad institucional.

- Abordar el tema de los precios públicos de las enseñanzas universitarias para procurar acuerdos políticos en el dilema que se plantea entre mantener la situación actual o acercarlos gradualmente al coste de producción de las enseñanzas y corregir la creciente brecha que se ha abierto entre territorios.
- Elevar los recursos destinados al sistema de becas hasta acercarlos a los niveles de los países de nuestro entorno, como garantía fundamental del acceso y la equidad en el sistema universitario, e impulsar un sistema de préstamos que no ha cuajado en España pero que tendría un recorrido aun por explorar.
- Aumentar y diversificar las fuentes de financiación, tanto por la vía de la captación de fondos externos (con un marco legal y unos incentivos fiscales favorecedores de las donaciones y el mecenazgo), como por la vía del incremento de los recursos procedentes de las actividades universitarias (en particular de la valorización de la investigación, la transferencia y el emprendimiento), con una participación más activa, eficaz y decidida de los Consejos Sociales en ese propósito.
- Elaborar modelos que permitan conocer a las universidades el coste real de producción de sus actividades y sus niveles de eficiencia, así como analizar y depurar a fondo sus presupuestos, incentivar la mejora de los procesos de gestión y organizativos y garantizar una imprescindible transparencia y rendición de cuentas a la sociedad.

## **V) Enseñanzas y empleabilidad**

### **1) Enseñanzas:**

#### **1.1) Planteamiento:**

En el curso 2015-2016 se impartieron en España 2.723 grados, 3.782 programas de máster y 1.075 doctorados. La evolución reciente pone de manifiesto un aumento de los grados y los másteres y una reducción de los doctorados.

Algunas de las características con las que funciona el actual mapa de títulos en España son:

- Una oferta excesiva para las necesidades del sistema.
- Una carga de alumnos muy reducida en determinadas titulaciones. El desequilibrio oferta/demanda es especialmente notable en ciertas áreas de conocimiento.
- Una escasa colaboración entre las universidades para la impartición de títulos, especialmente notable en los grados.

- Una reducida movilidad estudiantil para estudiar parte o la totalidad de sus estudios en universidades distintas a las de su lugar habitual de residencia. El sedentarismo en algunas comunidades llega a niveles alarmantes.
- Escasa presencia de estudiantes extranjeros, sobre todo en los grados (4,4%).
- Una falta de planificación estratégica a nivel nacional a la hora de diseñar el mapa de títulos.
- Un cierto confucionismo en la estructura de los estudios al haber dos modelos de combinación del grado y máster (4+1 y 3+2).
- Un proceso de verificación acreditación de los títulos lento y lleno de controles extenuantes.
- Un reducido nivel de empleabilidad de determinados títulos poco adaptados a las necesidades del mundo laboral.
- Una insuficiente regulación (entendida en sentido amplio de las condiciones y requisitos que han de darse para que las enseñanzas puedan impartirse “con todas las garantías en la modalidad “on line“).

## **1.2) Cuestiones, ideas propuestas:**

Una posible reforma de la oferta de títulos debería contemplar algunas actuaciones. Entre ellas cabe mencionar las siguientes:

- Puede ser razonable mantener el actual sistema de “registro” de títulos, pese a los excesos que ha provocado, en vez de volver al antiguo catálogo que favorecería la existencia de titulaciones muy semejantes en todas las universidades. Una cierta “diversidad” es una opción más adecuada.
- Resultaría beneficiosa una simplificación del actual sistema de verificación acreditación de títulos por las agencias correspondientes. Y debería plantearse la opción de la validez de la acreditación de un título por una agencia internacional de prestigio así como la cuestión de cuál ha de ser la Agencia o entidad competente para la verificación y acreditación de las enseñanzas impartidas “on line “por cualquier universidad española.
- Es preciso fomentar una mayor cooperación entre las universidades para la impartición de títulos muy especialmente en el grado.
- Es recomendable una revisión del mapa actual de títulos y la reducción de la oferta, pero no se hará sin una adecuada coordinación entre el gobierno central, las comunidades autónomas y las universidades. Los intentos de llevar a cabo un nuevo diseño de forma unilateral por las universidades o por las comunidades son loables, pero insuficientes.

- No debe ser el único y en ocasiones ni el más importante, pero debe plantearse el criterio de un número mínimo de alumnos para que pueda impartirse un determinado título.
- Resulta importante favorecer la formación interdisciplinar mediante una oferta académica de este tipo (dobles grados o grados transversales).
- Es conveniente favorecer los títulos conjuntos con universidades internacionales de prestigio.
- Parece imprescindible fomentar la movilidad estudiantil tanto entre universidades españolas como a través de convenios con universidades extranjeras e internacionales que permitan a nuestros estudiantes formarse fuera del país y recibir muchos más estudiantes internacionales, no sólo temporales (Erasmus), sino permanentes. En este sentido, y una vez que se ha suprimido la selectividad para extranjeros, es necesario simplificar los trámites administrativos para favorecer esta venida. La reducción del número de alumnos españoles incrementa la oferta de plazas para los extranjeros.
- Cada vez resulta más conveniente ofrecer programas de formación continua a los titulados. La oferta de productos de esta naturaleza resulta todavía bastante escasa.
- A la hora de diseñar los títulos, sus contenidos y sus competencias deberá intensificarse la colaboración entre las universidades y las empresas a fin de conocer las fortalezas y las carencias de los graduados que reciben y tener en cuenta las características de los profesionales que demandan.
- La revisión de la oferta académica debe incluir los títulos de doctorado promoviendo los de excelencia y la colaboración interuniversitaria para su diseño e impartición.
- Es necesario tener en cuenta que la movilidad de estudiantes apuntada exige un buen sistema de becas que la permita e incentive y que la internacionalización de la oferta de títulos demanda la impartición de muchos más cursos en lengua inglesa.
- En cuanto a la estructura de los títulos quizás puedan mantenerse las dos opciones (4+1 y 3+2) en función del título de que se trate en cada caso.

## **2) Empleabilidad:**

### **2.1) Planteamiento:**

La Declaración de Bolonia incorpora la empleabilidad entre los objetivos del proceso que impulsaba la creación del Espacio Europeo de Educación Superior. En esta Declaración se instaba a promover la empleabilidad de los ciudadanos europeos y de la competitividad internacional del sistema europeo de Educación Superior.

Tras el encuentro de ministros, en Londres, la empleabilidad adquiere una mayor atención y protagonismo en las políticas universitarias de los países del Espacio Europeo de Educación Superior<sup>4</sup>.

El desarrollo de este objetivo por parte de las universidades no ha sido fácil. Sobre el concepto de empleabilidad no existe un consenso sobre su alcance, aunque sí se reconoce como un fenómeno multidimensional. A pesar de ello, persiste cierta confusión conceptual sobre la empleabilidad, y en algunos entornos suele equipararse con empleo o inserción laboral.

Si asumimos la definición que sobre empleabilidad desarrolla el grupo de seguimiento de Bolonia como “la capacidad de obtener un empleo inicial, o de convertirse en autónomo, de mantener el empleo y de poder moverse dentro del mercado de trabajo”, ¿cómo estamos cumpliendo con este objetivo las universidades y el resto de los stakeholders de la política universitaria y de la política de empleo?

En este sentido, la misión docente de la universidad no solo radica en la formación de profesionales en las diferentes áreas y disciplinas científicas, también ha de procurar que esta formación cumpla con una serie de cualidades que favorezca la empleabilidad de los universitarios, además de otros aspectos como la internacionalización, la ciudadanía, etcétera.

## **2.2 Cuestiones, ideas propuestas:**

Es sabido por todos que el empleo es mayor y mejor entre los universitarios que entre la población con menos formación. Sin embargo existen muchos aspectos relacionados con el empleo de los universitarios que deben ser abordados. Cabría, entonces, interrogarse sobre las siguientes cuestiones

- Los entornos a los que da respuesta la universidad.
- Las necesidades que se perciben según las características sociales y económicas de estos entornos.
- La respuesta que puede ofrecer la oferta formativa.
- Si nuestra oferta formativa está definida y diseñada de tal manera que atienda a estas necesidades.
- La forma de incorporar las innovaciones tecnológicas y científicas en la adecuación de la oferta.
- La manera en que formamos a los universitarios.

---

<sup>4</sup> Véase el correspondiente comunicado en [http://www.eees.es/pdf/London\\_Communique18May2007.pdf](http://www.eees.es/pdf/London_Communique18May2007.pdf)

- Plantear si nuestras metodologías son un complemento en el desarrollo de la empleabilidad.

## **Cuestiones transversales**

### **1) Proyección e implicación social de la universidad:**

La proyección externa constituye un reto fundamental para las universidades, que cobra una especial significación en los momentos actuales y que se despliega al menos en cuatro ámbitos principales:

- el de estrechar sus relaciones e impactos positivos con el entorno,
- el de avanzar en la internacionalización,
- el de mejorar su posicionamiento,
- el de responder a su irrenunciable misión de compromiso social con los problemas de nuestro tiempo.

El primer reto de la proyección externa de la universidad se cifra en su capacidad para generar y ampliar impactos positivos en su entorno. Diversos estudios (entre ellos los Informes de la Fundación CYD) han mostrado el favorable impacto de las universidades españolas en su entorno institucional, económico y social más próximo y su papel, que ha de ser mantenido y reforzado en el futuro, como motor de difusión del conocimiento, desarrollo y progreso local y regional.

El segundo reto es el de avanzar más en la internacionalización que supone entre otras acciones aumentar más la presencia de alumnos extranjeros sobre todo en los grados; incrementar el número de profesores extranjeros en las aulas; firmar más acuerdos internacionales para la impartición conjunta de títulos; participar en programas de investigación internacionales con instituciones de prestigio; mejorar nuestra posición en los rankings; fomentar la movilidad internacional de nuestros alumnos, profesores y PAS.

El tercer reto, tanto para las universidades individualmente como para el sistema universitario español en su conjunto, es el de mejorar su posicionamiento en un entorno universitario global en el que se ha abierto la competencia y se han instalado unos rankings convertidos en árbitros de la excelencia académica universal. Mejorar las posiciones en esos rankings constituye un objetivo inexcusable para las universidades españolas, pero también el de contribuir a perfeccionarlos incorporando indicadores expresivos del amplio y variado conjunto de las tareas y misiones universitarias que ahora no se contemplan.

El cuarto de los retos es el de una irrenunciable dimensión social inherente a la educación y a la esencia universitaria de ser fiel, estar comprometida y responder a las sensibilidades de su tiempo y constituir un instrumento de desarrollo y bienestar, de creatividad, transmisión de valores, transformación social e igualdad de oportunidades.

Para tratar de responder a tales retos cabría desplegar un conjunto muy amplio y variado de medidas que han de adaptarse a la diversidad y especificidad de situaciones de cada caso y en las que, antes que un recetario imposible de recomendaciones, han de primar cuestiones de criterio, enfoque y orientación como las siguientes:

- La puesta en marcha de campañas para promover la transmisión y difusión eficaz, al entorno empresarial, institucional y social, de la importancia que tienen las universidades en la formación de capital humano y la generación y transferencia de conocimiento y de su papel crucial para mejorar la productividad y competitividad del sistema productivo y el bienestar de los ciudadanos.
- El impulso de la participación universitaria en planes de Desarrollo Local, en colaboración con empresas, agentes sociales e instituciones, y en una orientación de la generación y transmisión del conocimiento atenta y vinculada a los objetivos de progreso y bienestar del entorno.
- La disponibilidad y reforzamiento de planes de Responsabilidad Social Universitaria, concebidos no exclusivamente como una mera acción social sino como un enfoque de la dirección universitaria.
- La existencia de Planes de Cooperación y Acción Social, que promuevan y amplíen la concienciación, el compromiso social, la cooperación, la acción solidaria y el voluntariado de los universitarios.
- Promover mucho más la internacionalización de nuestras universidades mediante políticas que den respuesta a los retos mencionados.
- La necesidad de incorporar en las estrategias universitarias elementos, medidas y planes de actuación dirigidos a mejorar la visibilidad externa, la difusión y la mejora del posicionamiento de las universidades españolas en los rankings globales.
- El reforzamiento de la atención y la sensibilidad hacia cuestiones como la sostenibilidad, las políticas de igualdad, la eliminación de barreras y discriminaciones, no solo mediante normativas sensibles a esos objetivos y medidas de acción positiva, sino también introduciendo esa cultura en las enseñanzas y los planes educativos, en el desarrollo de la investigación, en la vida en los campus y en la misma organización interna de las universidades.

## **2) Rendición de cuentas**

El desarrollo de la rendición de cuentas, que surge del concepto de accountability, forma parte de un planteamiento actual del servicio público de educación superior en el que se vinculan conceptos como el de la Autonomía, la financiación, la evaluación, y, de forma más reciente, la gobernanza.

El Sistema Universitario Español ha de asumir la rendición de cuentas como un proceso necesario e ineludible, más aún cuando el peso de las universidades públicas alcanza cerca del 90% de la demanda de estudios de grado, por ejemplo.

Las universidades públicas en España cuentan con importantes recursos de información que deben servir, entre otros fines, para la comunicación de su actividad y sus resultados a la sociedad para la que sirven.

Una visión actual de la rendición de cuentas no puede verse reducida al sometimiento a auditoría del empleo de los recursos . Tampoco ha de convertirse en una estrategia de comunicación sobre los éxitos de las instituciones.

Se trata de un proceso profundo de reflexión y autoevaluación sobre la tarea de la Universidad, la manera y la medida en que ésta responde a las demandas sociales – formativas, culturales, científicas y tecnológicas-, la forma como gestiona todos los elementos que componen su comunidad, el uso responsable de los recursos que le son confiados por los gobiernos y las familias, y sobre su participación en el desarrollo del territorio que la acoge.

La normativa que afecta a las universidades, establece la obligación de la rendición de cuentas, pero sin embargo su efectivo cumplimiento es incipiente. Más allá de la rendición sobre la gestión de los presupuestos y la regulación en materia de transparencia y acceso a la información pública, no hay un marco normativo y procedimental general que de cuerpo a la rendición de cuentas.

Es importante tener en cuenta, en este debate, los efectos positivos de la rendición de cuentas en las universidades:

- La creación de un clima de confianza entre las universidades y sus stakeholders.
- La normalización de la transparencia en el ejercicio de las universidades.
- La posibilidad de detectar áreas de mejora de la eficiencia y la productividad.
- La proyección de la universidad en los procesos de alianzas e internacionalización, y en la captación de talentos.
- La posibilidad de mejorar la posición de las universidades en los procesos de negociación de la financiación.

## RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE LOS GRUPOS DE DEBATE

### I) Profesorado y renovación docente

1. Se sugiere la eliminación de la tasa de reposición existente, de modo que cada universidad pueda “autorregularse” a través de su techo de gasto.
2. Podría hacerse más atractiva la entrada de los egresados a la docencia, aumentando por un lado las ayudas para los contratos de investigación y potenciando, por otro, los contratos de ayudantes con limitación en las horas de docencia, de acuerdo a una horquilla entre 12 y 18 créditos por curso.
3. Habrían de tenerse en cuenta las peculiaridades de la carrera docente en el ámbito de las Ciencias de la Salud y así, entre otras medidas, valorarse la labor asistencial en las acreditaciones a las distintas categorías.
4. Sería más que conveniente la obligatoriedad de dar publicidad y difusión nacional e internacional a las plazas convocadas por las universidades.
5. Las universidades deberían diseñar un plan a 10 años para la captación de jóvenes docentes, promocionando progresivamente al egresado hasta puestos de funcionario docente a través de previsiones reales de convocatorias de plazas.
6. Resulta conveniente mantener la figura del asociado y su uso limitado a fines para los que está contemplada esta categoría.
7. La formación del docente debería ir más allá de los cursos de doctorado. Es necesaria una formación permanente que cuente con una tutorización a lo largo de la carrera profesional desde el inicio. Además, habría de prepararse a los futuros profesores para los nuevos espacios de aprendizaje que se están desarrollando actualmente: aprendizaje cooperativo, aprendizaje on-line, etc.
8. Deberían favorecerse y fomentarse actuaciones dirigidas a la internacionalización de las universidades como la implantación de grados y másteres en inglés, de grados internacionales y la mejora en la posición de las universidades españolas en los distintos rankings.
9. Igualmente, se debería promover la movilidad de los docentes a través de redes nacionales e internacionales, del desarrollo conjunto de grados y másteres (títulos interuniversitarios), de actuaciones de formación permanente y de medidas, en definitiva, que supongan un “desencorsetamiento” de la situación existente.
10. Sería más que deseable la incorporación a las universidades de la figura del investigador funcionario contemplada en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

11. Medidas como el “sexenio docente”, con criterios claros y bien definidos, podrían suponer un avance en el reconocimiento de las labores docentes, similar al experimentado en el campo de la investigación<sup>5</sup>.

## **II) Estructura organizativa y gobernanza de la Universidad**

12. La gobernanza de las universidades no tiene por qué ser única. Podrían coexistir distintos modelos sobre la base de unos principios generales comunes.
13. Sería más que conveniente la presencia de miembros externos a la universidad en sus órganos de gobierno, que en todo caso fueran personas capaces e idóneas, conocedoras de la institución y con disponibilidad para llevar a cabo su cometido. En orden a ello, de igual forma que en muchos sistemas europeos, estos podrían ser propuestos, en su totalidad o mayor parte, por la propia universidad y ser de entre ellos los que finalmente fueran nombrados por la Administración (sistema de doble legitimación).
14. Junto con otros modelos, no sería descartable la posibilidad de creación de un único órgano de gobierno que aunase las tareas del Consejo de Gobierno y del Consejo Social. Las universidades, con carácter voluntario, podrían adoptar este sistema previo estudio y determinación de su tamaño, composición y competencias y adopción de las cautelas necesarias para evitar un sistema de representación inadecuado. En aquellos casos en los que se decidiera el mantenimiento de ambos órganos, habría de procurarse que el Consejo Social desempeñara un papel más enfocado a la apertura a la sociedad y de ayuda financiera a la universidad.
15. Los claustros habrían de ser órganos consultivos, con mayoría de personal docente e investigador. Para favorecer su funcionamiento y actividad, podría estudiarse una fórmula de reducir su tamaño absoluto (no relativo).
16. Sin perjuicio de los métodos actuales, cabría una vía de designación del rector, con carácter voluntario, por alguno de los órganos colegiados de la universidad. Los rectores deberían tener mayor capacidad de decisión y responder de manera efectiva de su gestión. Además de ser académicos, habría de valorarse la opción de que pudieran ser elegidos entre profesores de diferentes instituciones universitarias. Podría contemplarse también la posibilidad de que el rector interviniera más directamente en el nombramiento de órganos unipersonales de la universidad.
17. Sería recomendable la revisión del modelo actual de departamentos y centros y la adopción de un sistema que evite que las duplicidades en la gestión y funcionamiento de las universidades.

---

<sup>5</sup> Sobre esta propuesta se planteó alguna discrepancia en el debate general.

18. Una buena gobernanza conlleva un modelo de financiación ligada a los resultados de docencia, investigación y transferencia; una adecuada rendición de cuentas con mecanismos eficaces de transparencia y mayor flexibilidad en el funcionamiento; una mayor autonomía de gestión y un marco normativo que tenga en cuenta las particularidades de las Universidades.

### **III) Investigación y transferencia de resultados**

19. Investigar no es un gasto ni un privilegio es una inversión social para poder basarnos en una economía del conocimiento. Por ello, hay que realizar una planificación acorde con el análisis presupuestario, contemplando garantías presupuestarias de ejecución.
20. Se debe procurar la mejora de la coordinación entre el Estado, las Comunidades Autónomas, las Universidades y otras instituciones generadoras de conocimiento, y el tejido empresarial, para crear políticas públicas eficaces y eficientes, aunando recursos humanos y materiales, enmarcándose todo ello dentro de un Pacto Global sobre la investigación en el que tuvieran cabida todos los agentes implicados.
21. Habría de conectarse a los investigadores como generadores del conocimiento con el tejido empresarial, mediante programas entre las diferentes Administraciones y las universidades que permitieran reforzar tanto la presencia y el intercambio de los estudiantes e investigadores con las empresas, a través de medidas como el impulso a los doctorados industriales, como la creación de empresas nacidas de los propios investigadores y estudiantes emprendedores.
22. Una política adecuada de planificación de la carrera investigadora potenciaría los resultados científicos y fomentaría la transferencia de conocimiento facilitando la movilidad de los investigadores entre la universidad y la empresa. La carrera investigadora debe contemplar necesariamente el adecuado reconocimiento, profesional y salarial, a las actividades de transferencia. Debe instarse a las Administraciones a adoptar una normativa que facilite esta carrera investigadora, teniendo en cuenta un modelo común pactado entre todos los agentes implicados en la sociedad del conocimiento.
23. La educación emprendedora es esencial para potenciar la capacidad de transferencia que tienen las personas, resultando ser uno de los elementos de transferibilidad más potentes. El desarrollo de programas de cultura emprendedora -culturizar en el ámbito de la innovación- en todos los niveles educativos potenciaría la transferencia del conocimiento, a través de las personas activadas con potencial emprendedor e innovador, desde donde éste comienza.

24. Habría de fomentarse que las universidades generasen, de forma proactiva, mecanismos de transferencia y, simultáneamente, la creación de empresas de base tecnológica.
25. Deberían desarrollarse programas de atracción de jóvenes investigadores que permitieran a su vez recuperar el talento investigador que se ha perdido en los últimos años y crearse nuevos modelos de financiación en las universidades para que la inversión en investigación sea fuente de recursos con la valorización y transferencia de sus resultados.
26. Habría de aumentarse la inversión en I+D al menos hasta el valor umbral, en torno al 1,7-1,8% del PIB, que garantiza capacidades innovadoras y de competitividad a la propia sociedad y, simultáneamente, hacer entender a los ciudadanos y a las empresas, cuya participación en la inversión debe aumentar sustancialmente, que el aumento de presupuesto en I+D+i es fundamental para un modelo de crecimiento social basado en el conocimiento.
27. Esta inversión debe ser de máxima eficiencia para el crecimiento social. En el estudio comparativo entre España y el resto de los países de la Unión Europea, sobre los resultados de investigación de nuestro país teniendo en cuenta la inversión realizada –el 1,2% del PIB-, España es eficiente en investigación pero no eficaz en cuanto al objetivo final de ser el origen de una sociedad más innovadora y competitiva.

#### **IV) Financiación**

28. Como todos los informes de expertos realizados en los últimos años señalan, la financiación es un tema central en la reforma del sistema universitario y debería abordarse su revisión con la mayor ambición, siendo recomendable que esta se situara en el entorno del 1,5% del PIB para ir en el futuro aumentando los recursos financieros totales que llegan a las universidades para el desarrollo de sus actividades de docencia, investigación y transferencia hasta alcanzar el 3% del PIB ( tal y como señalaba el informe de 2013 de la comisión de expertos nombrada por el Ministerio de Educación).
29. Se propone que se tome como punto de partida el informe que sobre modelo de financiación se aprobó en abril de 2010 por el Consejo de Universidades y el Consejo General de Política Universitaria, dado el alto grado de consenso alcanzado y que aquel estaba basado en los principios de suficiencia y estabilidad financiera, eficiencia, y equidad, que se proponen como los orientadores de la financiación universitaria, que no debe estar basada exclusivamente en la función docente, y que debería recoger también las actividades de investigación y transferencia.

30. La financiación universitaria habría de ser de carácter plurianual para garantizar una verdadera autonomía en el plano financiero y dotar de la necesaria estabilidad y seguridad a las universidades en la elaboración y desarrollo estratégico de sus actividades, debiendo estar más orientada hacia los resultados, animando y reconociendo el logro de objetivos en mejora del rendimiento académico, de investigación y transferencia, así como de calidad global de la institución, mediante incentivos financieros, que se propone se sitúen entre el 10 % y el 25% del total de los recursos financieros asignados.
31. La financiación en el caso de las universidades públicas habría de garantizar siempre al menos unos niveles mínimos equiparables en todo el territorio del Estado para una adecuada provisión de los distintos servicios universitarios básicos que preserve el principio de equidad.
30. Sería oportuno incluir en el debate sobre el modelo óptimo de financiación del sistema universitario español la discusión sobre sus fuentes, valorando el mantenimiento del modelo de corte europeo donde la financiación proveniente del sector público tiene un mayor peso, o por contra, la introducción de rasgos del modelo anglosajón que cuenta con un peso importante de aportación privada reforzado con un adecuado sistema de préstamos contingentes.
31. Sería deseable que se produjera un incremento en la dotación de becas, ayudas así como una tendencia a la armonización en los precios públicos fijados por las Comunidades Autónomas por la prestación de servicios académicos.
32. Se ha podido observar la conveniencia de establecer un adecuado sistema de mecenazgo así como una mayor participación de los Consejos Sociales en la captación de recursos privados para sus universidades.

## **V) Enseñanzas y empleabilidad**

33. La actividad de las universidades, en los ámbitos de las enseñanzas y la empleabilidad, debe estar regida por los principios de autonomía en la toma de decisiones, rendición de cuentas y transparencia. A través de incentivos, debería perseguirse la especialización de las universidades.
34. Sería recomendable la adopción de medidas que mejoraran la toma de decisiones homogéneas a la hora de dotar de estructura temporal a los grados y másteres ofertados por las universidades: la decisión sobre el modelo 3+2 o 4+1, u otro diferente, debe ser el resultado de un consenso de las universidades a partir de un acuerdo sobre tipos de titulaciones.

35. Habrían de establecerse incentivos diferenciados por tipología de titulaciones, que entre otros aspectos, estuvieran directamente vinculados al grado de empleabilidad de esas titulaciones.
36. Existen titulaciones concretas, como las relacionadas con la Educación, respecto de las que habrían de adoptarse medidas que revirtieran sobre el modelo educativo que pretende implantarse en nuestra sociedad, potenciando la excelencia, tanto de los nuevos estudiantes, como de los futuros egresados.
37. Sería muy conveniente vincular el modelo de titulaciones impartidas por la universidad al entorno en el que esta se encuentra. Ello permitiría, entre otras cosas atender y comprometer al ocupador en el proceso de establecimiento y desarrollo de las diferentes titulaciones.
38. Igualmente sería deseable mejorar, en muchos casos, la comunicación entre la sociedad y la universidad haciendo a aquella partícipe de las actuaciones que se llevan a cabo en esta y que, en la mayoría de las ocasiones, pasan desapercibidas.

## RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN EL SEMINARIO

1. Salvador Carmona Moreno, Rector de IE University.
2. Rafael Puyol Antolín, Presidente del Patronato de IE University.
3. Francisco Michavila Pitarch, Director de la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria.
4. Federico Gutiérrez-Solana Salcedo, Director del Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE).
5. Juan Antonio Vázquez García, Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Oviedo.
6. Juan María Vázquez Rojas, Secretario General de Ciencia e Innovación del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.
7. Juan Francisco Juliá Igual, Catedrático de Economía Agroalimentaria de la Universidad Politécnica de Valencia y presidente de la red española interuniversitaria de centros e institutos de investigación en economía social (ENUIES).
8. Luis Garicano Gabilondo, Professor of Economics and Strategy, London School of Economics.
9. Ángel Gabilondo Pujol, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Asamblea de Madrid y ex ministro de Educación.
10. Manuel Villa-Cellino, Presidente del Consejo Rector de la Universidad Antonio Nebrija.
11. Segundo Píriz Durán, Presidente de CRUE Universidades Españolas.
12. Fernando Tejerina García, ex Secretario de Estado de Universidades y Desarrollo.
13. Francesc Solé Parellada, Vicepresidente de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.
14. Daniel Miguel San José, Rector de la Universidad de Valladolid.
15. Daniel Hernández Ruipérez, Rector de la Universidad de Salamanca.
16. Juan Francisco García Marín, Rector de la Universidad de León.
17. Manuel Pérez Mateos, Rector de la Universidad de Burgos
18. José Orihuela Calatayud, Rector de la Universidad de Murcia.

19. Juan Carlos Fernández Aganzo, Director de El Norte de Castilla.
20. Rafael van Grieken Salvador, Consejero de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid.
21. Román Rodríguez González, Conselleiro de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia.
22. Meritxell Ruiz Isern, Consejera de Educación de la Generalidad de Cataluña.
23. Adelaida de la Calle Martín, Consejera de Educación de la Junta de Andalucía.
24. Pedro Alonso Gil, Director de Santander Universidades España.
25. Sandra Moneo Diez, Diputada del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.
26. Jorge Sainz González, Secretario General de Universidades, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
27. Ignacio Urquizu Sancho, Diputado del Grupo Socialista en el Congreso de los Diputados.
28. José Luis López Silanes, Presidente del Consejo Social de la Universidad de la Rioja y Presidente de CLH.
29. Fernando Rey Martínez, Consejero de Educación de la Junta de Castilla y León.

4 de mayo de 2017