

Una Universidad mejor para todos

Propuestas de la AACTE¹ para la reforma de las Universidades

Índice

1. Nuestra visión de la Universidad	1
2. Diagnóstico	1
3. Objetivos de la reforma	3
4. Medidas concretas asociadas a los objetivos	3

1. Nuestra visión de la Universidad

Las funciones básicas de la Universidad son

1. Formar a los futuros científicos, técnicos, artistas y profesionales en general. Esta función ha de estar al alcance de la mayoría de los ciudadanos, garantizando la igualdad de oportunidades.
2. Generar y difundir conocimiento a través de la investigación y la docencia.
3. Promover en la sociedad el análisis crítico y científico de la realidad.

Estas funciones básicas pueden y deben dar lugar a la disponibilidad de ciudadanos mejor preparados y más productivos, la generación de conocimiento con aplicaciones prácticas y de interés económico o industrial y la creación de empresas asociadas al conocimiento generado.

Sin embargo, aunque las universidades deben facilitar y pueden incentivar que esto ocurra, en todos estos casos no es misión directa de la Universidad hacerlo, sino que ha de suceder como consecuencia de que las funciones básicas se realicen con un alto nivel de exigencia.

2. Diagnóstico

La Universidad española en su conjunto adolece de:

1. Escasa calidad global como indican la falta de interés por formar parte de ellas de investigadores y estudiantes extranjeros, así como los diversos *rankings* internacionales.

¹Asociación para el Avance de la Ciencia y la Tecnología en España <http://www.aacte.eu>

2. Financiación y número de docentes *per capita* muy inferiores a la media de los países líderes en calidad universitaria (G8 y EU15).
3. Baja calidad docente: enseñanza muy academicista y poco práctica que resulta en licenciados inadecuadamente preparados para insertarse en la vida laboral o académica.
4. Calidad investigadora heterogénea y deficiente. Sistema inadecuado de evaluación y de incentivos, que desatiende a los docentes más jóvenes y a aquellos con trayectoria investigadora más brillante.
5. Sistema de selección de personal endogámico y con escasa apertura a la competencia, que no garantiza la igualdad de oportunidades y la selección basada en los méritos.
6. Escaso apoyo a la movilidad del alumnado, que imposibilita la implantación del distrito único y la diversificación/especialización de las diferentes universidades.
7. Oferta de estudios inadecuada, mucho menos diversa que en países líderes en calidad universitaria. Al mismo tiempo que es imposible cursar estudios en temas de reciente aparición e interdisciplinares, se mantienen departamentos y especialidades obsoletas, titulaciones que son profesionales y no propiamente universitarias, estudios con gran demanda pero muy escasas salidas, y profesorado de escasa cualificación investigadora.
8. En las carreras científico-técnicas hay escasez de clases en inglés y otros idiomas relevantes, no se valora al profesorado capacitado para impartirlas y no se incentiva su implantación.
9. Ausencia de adaptación de los planes de estudio a la creación de una economía basada en el conocimiento. Falta de formación en valorización del conocimiento y en cultura económico-empresarial.
10. En las carreras técnicas no hay mecanismos adecuados para adaptar los diseños de los planes de estudio a las necesidades de las empresas, lo que disminuye la valoración y empleabilidad de los titulados.
11. Insuficiente seguimiento y evaluación del éxito de la formación impartida a través de las carreras profesionales, empresariales o de investigación de los antiguos alumnos.
12. Escasa relevancia de los Consejos Sociales, que deberían tener una mayor representación social, jugar un papel más importante representando las demandas sociales y exigir y controlar que la Universidad realice sus funciones básicas al más alto nivel.
13. Excesiva influencia de los Departamentos universitarios en la selección del personal docente e investigador que lo integran, lo que a menudo conduce a la endogamia.

3. Objetivos de la reforma

1. Mejorar continuamente la calidad del personal docente e investigador
2. Aumentar la competencia científica y docente entre universidades españolas para hacerlas más competitivas internacionalmente.
3. Disminuir las cargas y trabas burocráticas otorgando más autonomía a cambio del aumento de la responsabilidad a todos los niveles, con consecuencias en la financiación, capacidad de contratación y estabilidad del personal responsable.
4. Aumentar la internacionalización de las universidades, tanto la de su personal docente como la de sus estudiantes.
5. Incrementar el espíritu emprendedor en los estudiantes para que la Universidad sea un motor de la actividad económica y empresarial.
6. Modificar la estructura orgánica de las universidades para evitar formas de gestión localistas, endogámicas o disfuncionales.
7. Evaluar los departamentos universitarios y las universidades por su productividad científica y su contribución a la actividad empresarial además de la docencia (con criterios distintos al simple número de aprobados).

4. Medidas concretas asociadas a los objetivos

1. Para la mejora de la calidad del personal docente e investigador:
 - a) Atajar la endogamia implantando un periodo de carencia de 10 años posterior a la tesis doctoral, durante el cual no se podrá mantener ninguna relación contractual con la universidad o el centro de investigación donde se doctoró.
 - b) Simplificar el proceso de selección de profesorado, anunciando internacionalmente las plazas, eliminando trabas burocráticas y requisitos innecesarios (como las homologaciones de títulos y las acreditaciones) que impiden en la práctica la contratación de extranjeros y dificultan la selección en base a méritos.
 - c) Desfuncionarizar la docencia universitaria, sustituyendo todas las plazas de funcionario por contratos fijos y creando mecanismos objetivos, fiables y transparentes que permitan la penalización de los profesores o investigadores que no aprueben dos evaluaciones trianuales seguidas. Las dos carreras de profesorado universitario paralelas que ahora coexisten deben fusionarse en una sola, desapareciendo la funcional.
 - d) Dotar de las garantías necesarias a los procesos de selección y evaluación del personal docente e investigador, agilizando la tutela administrativa y judicial para hacer realmente efectivas las medidas que ya prevé la ley para impedir todo tipo de discriminaciones.

2. Para la mejora de la competitividad:

- a)* Asegurar la objetividad y el acceso público a (dar publicidad abierta a) todos los rankings y estadísticas sobre las universidades, departamentos y grupos de investigación.
- b)* Evaluar la calidad docente y establecer incentivos y penalizaciones basados en dichas evaluaciones.
- c)* Reformar el procedimiento para conseguir los sexenios de investigación que hoy por hoy no reflejan la calidad investigadora. El criterio de concesión ha de ser proporcional a la actividad y calidad científica y no de mínimos absolutos. Incrementar la cuantía de los complementos pero no consolidarlos, de forma que se puedan perder en subsecuentes evaluaciones negativas. La experiencia empresarial debería ser considerada un mérito computable, pero la gestión académica no. Ésta última debería recompensarse únicamente mediante complementos ligados al cargo desempeñado.
- d)* Comisiones de evaluación de tesis previas a la defensa que aseguren un nivel de exigencia adecuado para todas ellas, con resultados tangibles (como artículos en revistas internacionales, solicitudes de patentes, actividades ligadas a transferencia tecnológica, publicación de libros, etc.).

3. Para la disminución de la burocracia:

- a)* Eliminación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad como única medida que puede conseguir la simplificación radical de los trámites y trabas burocráticas que limitan por arriba la excelencia de los candidatos a plazas. Hay que sustituir al máximo todos los ineficaces filtros previos por evaluaciones eficaces posteriores a las contrataciones.
- b)* Aumento de la transparencia en la concesión, denegación y evaluación de los proyectos de investigación: información pública de la dotación y cuantía solicitada por los proyectos concedidos, simplificación de la tramitación y justificación del gasto, flexibilización de la contratación de personal, evaluación en base a resultados.

4. Responsabilidad:

- a)* El aporte directo público a los presupuestos de las universidades no puede depender sólo del número de alumnos matriculados y graduados, sino también del cumplimiento de objetivos de calidad docente e investigación. Las aportaciones directas han de bajar y las indirectas, a través de proyectos de investigación competitivos, contratos con empresas, etc., han de subir en la misma proporción.
- b)* Es necesario articular procedimientos para la penalización del personal que no cumple sus funciones.

5. Oferta docente en las diferentes universidades:

- a) Actualizar y depurar la oferta de carreras y su duración.
- b) Concentrar la oferta de estudios universitarios con amplia demanda de estudiantes pero escasa demanda del mercado de trabajo, reduciendo el número de universidades en las que se imparten y fomentando la diversificación y especialización de las universidades.
- c) Facilitar la movilidad del alumnado mediante programas de becas y ayudas a la movilidad, la creación de residencias universitarias y/o las ayudas al alquiler de estudiantes de grado en el entorno universitario. Esta medida es esencial para compatibilizar la creación de un distrito único real y la especialización de las universidades con el acceso a la educación superior por capacidad y no por renta.

6. Fomento del espíritu emprendedor en las universidades.

- a) Generalizar la inclusión de asignaturas de valorización de conocimiento (patentes) y de organización y creación de empresas. Estas asignaturas podrían ofertarse en los primeros años de los estudios universitarios científico-técnicos o incorporarse como módulos especializados en la enseñanza de posgrado.
- b) Aumentar el valor curricular de la creación de *spin offs*, contratos de I+D con empresas y licencias de patentes. Incluir equivalentes a sexenios extras por actividades de transferencia tecnológica e incorporar mecanismos objetivos y transparentes para evaluar ésta.
- c) Fomentar los proyectos fin de carrera o de máster con planes de empresa codirigidos por investigadores del sector privado o consultores externos, especialmente en las carreras científico-técnicas.