

**DIPLOMA DE POSGRADO EN POLÍTICA Y GESTIÓN
UNIVERSITARIAS**

Organizan:

**Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. CRUE
Universidades Españolas
Universidad de Jaén
Universidad Internacional de Andalucía**

DIPLOMA DE POSGRADO EN POLÍTICA Y GESTIÓN UNIVERSITARIAS

Dirección Académica:

Manuel Parras Rosa. Catedrático de Comercialización e Investigación de Mercados de la Universidad de Jaén. Rector de la Universidad de Jaén (2007-2015).

Coordinadores Académicos:

Teodoro Luque Martínez. Catedrático de Comercialización e Investigación de Mercados de la Universidad de Granada. Vicerrector de Relaciones con la Empresa y Plan Estratégico de la Universidad de Granada (2004-2008).

Juan Hernández Armenteros. Autor de “La Universidad Española en Cifras”. Fue Gerente de la Universidad de Jaén (1993-2007).

José Antonio Pérez García. Autor de “La Universidad Española en Cifras”. Fue Gerente de la Universidad Politécnica de Valencia (1996-2017).

María Antonia García Benau. Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Valencia. Secretaria General del Consejo de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación y Ciencia (2004-2006).

La secuencia del posgrado es la siguiente: retos, gobierno, recursos, procesos, resultados y contribución al desarrollo territorial.

MÓDULO 1. MISIONES, ESTRUCTURA Y GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

Coordinador del Módulo: Teodoro Luque Martínez.

Tema 1.1. Las misiones universitarias y el liderazgo social.

Tema 1.2. La gobernanza y el buen gobierno de las universidades.

Tema 1.3. El papel de los consejos sociales en el sistema universitario español.

Tema 1.4. La dirección estratégica, sistema de información y calidad.

Tema 1.5. La rendición de cuentas de la Universidad: generación de valor, responsabilidad social corporativa y objetivos de desarrollo sostenible. Utilidad de los *rankings*.

MÓDULO 2. FINANCIACIÓN, PERSONAS Y DIGITALIZACIÓN.

Coordinadores del Módulo: Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García.

Tema 2.1. La financiación y eficiencia de la Universidad española. La política de becas y ayudas al estudio.

Tema 2.2. La política de recursos humanos en las universidades: el Personal Docente e Investigador -PDI.

Tema 2.3. La política de recursos humanos en las universidades: el Personal de Administración y Servicios -PAS.

Tema 2.4. El estudiantado: sujetos activos del quehacer universitario.

Tema 2.5. La Universidad digital.

MÓDULO 3. INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y RESULTADOS.

Coordinadora del Módulo: María Antonia García Benau.

Tema 3.1. Generación de conocimiento.

Tema 3.2. Oferta académica y renovación de las metodologías docentes.

Tema 3.3. La inserción laboral de los egresados.

Tema 3.4. Rendimiento académico y su evaluación.

MÓDULO 4. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y CONEXIÓN CON LA SOCIEDAD.

Coordinador del Módulo: Manuel Parras Rosa.

Tema 4.1. Transferencia de conocimiento para innovar y hacer una sociedad más competitiva.

Tema 4.2. La formación permanente a lo largo de la vida.

Tema 4.3. La extensión universitaria, la divulgación científica y la comunicación institucional.

Tema 4.4. La internacionalización universitaria.

MÓDULO 1. MISIONES, ESTRUCTURA Y GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD.

Coordinador: Teodoro Luque Martínez.

JUSTIFICACIÓN DEL PRIMER MÓDULO Y DE SUS TEMAS

¿Qué espera la sociedad de las universidades y, en consecuencia, cuáles son sus retos? ¿Permite hacer frente a estos desafíos el actual sistema de gobernanza? ¿Qué papel juegan los consejos sociales en este proceso? Con independencia del sistema de gobernanza ¿en qué pilares ha de basarse el buen gobierno y la buena gestión universitaria?, ¿cómo hacer para que la comunidad universitaria confíe en la planificación estratégica y en los mecanismos de aseguramiento de la calidad? ¿cómo medir la rendición de cuentas a la sociedad?, ¿cómo encajar los objetivos de desarrollo sostenible en el gobierno universitario?

Tema 1.1. Las misiones universitarias y el liderazgo social.

Tema 1.2. La gobernanza y el buen gobierno de las universidades.

Tema 1.3. El papel de los consejos sociales en el sistema universitario español.

Tema 1.4. La dirección estratégica, sistema de información y calidad.

Tema 1.5. La rendición de cuentas de la Universidad: generación de valor, responsabilidad social corporativa y objetivos de desarrollo sostenible. Utilidad de *rankings*.

Tema 1.1. Las misiones universitarias y el liderazgo social.

Todas las organizaciones han de estar atentas a aquellos factores de cambio que afectan a su funcionamiento. Mucho más lo ha de estar la Universidad que no solo ha de adaptarse al entorno, sino que tiene la obligación de transformarlo. Para ello, la Universidad ha de asumir, con convencimiento y asignando recursos, nuevas misiones, nuevas responsabilidades universitarias, de tal modo que puede hablarse de distintos “modelos de universidad” en función de la importancia que les otorguen a dichas misiones en sus planes estratégicos y/o en las decisiones que se tomen por los órganos colegiados o unipersonales. Asumiendo las nuevas misiones, las universidades no solo contribuirán a desarrollar una economía más competitiva en la era de la sociedad del conocimiento, mediante el incremento del capital humano y tecnológico, sino que contribuirán a lograr una sociedad más justa, con más opciones de empleo estable y cualificado, con mayor responsabilidad social, más calidad democrática y mayor concienciación medioambiental. Estas nuevas misiones son: la transferencia de conocimiento al tejido productivo, la inserción laboral y el fomento del espíritu emprendedor, la movilidad internacional, la divulgación científica, la formación permanente a lo largo de toda la vida y el liderazgo social.

Especialmente relevante es esta última. En efecto, las universidades han de hacer mucho más en liderazgo social, porque se demanda, con razón, y más en la actualidad, que analicen críticamente, siempre con pautas científicas y con vocación intelectual, la sociedad a la que pertenecemos, denunciando injusticias y contribuyendo a forjar ciudadanos y ciudadanas con capacidad de respuesta a una sociedad, cada día, más desigual. La Universidad ha de estar más visible, con presencia en asuntos tales como el cambio climático, la crisis de refugiados, la pobreza extrema, la desigualdad, la violencia de género, la brecha digital, la deuda pública, etc.

Y en este contexto, alcanzan un papel esencial las humanidades. No se debe cometer el error de arrinconar los estudios que tengan que ver con todo lo que se relacione con el ser y con sus problemas fundamentales, porque, si se hace, será imposible ejercer adecuadamente el liderazgo social.

En suma, en este primer tema se tratará de contestar a cuatro preguntas: ¿qué Universidad demanda la sociedad?, ¿cuál ha de ser el papel de la Universidad en un nuevo contexto social y económico?, ¿es necesario un cambio de orientación en el devenir universitario? y ¿cómo ejercer mejor el liderazgo social? Estas cuestiones han de estar siempre presentes en la Institución Universitaria por dos motivos: en primer lugar, porque las universidades han de estar en un permanente proceso de transformación; son un bien cultural y, como tal, han de estar en un continuo estado de agitación; y, en segundo lugar, porque la primera labor universitaria ha de ser la autocrítica. Más concretamente, en este tema se abordarán los factores de cambio que están anunciando nuevos retos a las universidades y que las obligan a adoptar una nueva orientación; cómo han de incorporarse las nuevas misiones universitarias a la tarea universitaria; y cómo establecer un diálogo entre Universidad y Sociedad para tratar, desde el rigor universitario, de contribuir a solucionar los principales problemas de la sociedad. De este modo, estará más legitimada, si cabe, la necesidad de recursos humanos, financieros y materiales.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Manuel Parras Rosa. Universidad de Jaén.

José Carlos Gómez Villamandos. Universidad de Córdoba y presidente de CRUE
Universidades Españolas.

Joaquín Goyache Goñi. Universidad Complutense de Madrid.

José María Guibert Ucin. Universidad de Deusto.

Esteban Morcillo Sánchez. Universidad de Valencia.

Tema 1.2. La gobernanza y el buen gobierno de las universidades.

En los últimos años, se han sucedido los debates en torno a qué sistema de gobernanza -centrados básicamente en la elección del Rector y en su papel al frente de la Institución Universitaria- es más adecuado para abordar los nuevos desafíos universitarios. Así, la discusión de base se centra en enfrentar al actual modelo de gobernanza con papel protagonista del Rector elegido mediante un procedimiento siguiendo pautas parlamentarias, órganos colegiados de acción limitada -en particular el Claustro-, un Consejo Social en muchos casos no suficientemente eficaz, con otro basado en un Consejo de Administración que nombra al Rector y ante el cuál éste rinde cuentas, en el que se separan las responsabilidades de gobierno de las de gestión y académicas.

En cualquier caso, es necesario, contar con un marco normativo que “confíe en las universidades” y no las ponga sistemáticamente en duda, así como mejorar la gobernanza en aras a una gestión más profesionalizada y al establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas más acordes con las demandas sociales. Se trata de cambios que agilicen el quehacer universitario, que lo liberen de la excesiva burocratización actual y que otorguen a las universidades, de verdad, la autonomía universitaria recogida en la Constitución Española, para seleccionar al alumnado, al profesorado, retribuir diferencialmente en función de la consecución de objetivos, etc. Por otro lado, el actual modelo peca de “híper democratización” que paraliza en exceso a las universidades, haciendo muy difícil aunar los intereses particulares y colectivos de quienes la conforman con el llamado “interés general”, aquel que da sentido al hecho de crear una Universidad. Que la Universidad pública española sufre un problema de gobernanza y que éste no tiene nada que ver con cómo se elige al Rector, es evidente; cómo explicar si no la incoherencia democrática de que quien gana unas elecciones a Rector, a los pocos días gobierna una Universidad en minoría en los órganos en los que se toman las decisiones sobre la propia Institución.

En el contexto descrito, en este tema nos planteamos varios objetivos: debatir sobre los pros y contras de los dos modelos de gobernanza planteados y conocer algunos más; analizar cómo mejorar el actual sistema de gobierno y gestión de las universidades públicas para hacerlo más ágil; cómo lograr, en el actual marco normativo, que las universidades actúen con más autonomía; y cómo encajar la participación de los estudiantes en el proceso de gobierno universitario.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Juan Francisco Juliá Igual. Universidad Politécnica de Valencia.

Rocío Reinoso Cuevas. Presidenta del Consejo Social de la Universidad Pablo de Olavide
presidenta del Foro de Consejos Sociales de las Universidades Andaluzas.

María Teresa Lozano Mellado. Secretaria General de CRUE Universidades Españolas.

Julio Luis Martínez Martínez. Universidad Pontificia de Comillas.

José Antonio Mayoral Murillo. Universidad de Zaragoza.

Andrea Paricio Henares. Presidenta de la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas -CREUP.

Tema 1.3. El papel de los consejos sociales en el sistema universitario español.

La Ley Orgánica 11/1983 de 25 de agosto de Reforma Universitaria creó los consejos sociales como órgano de participación de la sociedad en la Universidad, con el objetivo de promover una mayor colaboración entre la universidad y la sociedad. Si bien, la creación de los consejos sociales fue un importante paso adelante en el gobierno de las universidades, éstos desempeñan todavía un insuficiente papel, adoptando un rol pasivo y no activo, a pesar de que tienen en su poder la aprobación de los presupuestos de las universidades.

Sin embargo, con independencia del protagonismo de los consejos sociales en uno u otro modelo de gobernanza a los que hemos aludido en el tema 1.2, es necesario reforzar su papel en el gobierno universitario para que cumplan eficazmente la función para la que fueron creados. El gran desafío de los consejos sociales es continuar contribuyendo a mejorar el modelo de gobierno y dirección de la universidad, avanzar en una mayor profesionalización en la gestión y acentuar la transparencia institucional, con el fin de lograr una mayor participación del entorno económico y social en el desarrollo de los objetivos de la universidad.

En este contexto, en este tema, se analiza y debate sobre cómo mejorar el rol de los consejos sociales, cómo pueden contribuir a hacer una universidad mejor financiada, más profesionalizada y mejor gestionada, de tal manera que contribuya más y mejor al logro de sus misiones, en general, y al desarrollo socioeconómico de su entorno, en particular.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Fernando Casani Fernández de Navarrete. Universidad Autónoma de Madrid.

Margarita Arboix. Universitat Autònoma de Barcelona.

Magdalena Cantero Sosa. Presidenta del Consejo Social de la Universidad de Almería (2016-2020).

Antonio Abril Abadín. Presidente de la Conferencia de Consejos Sociales de Universidades. Presidente del Consejo Social de la Universidad de A Coruña.

Tema 1.4. La dirección estratégica, sistema de información y calidad.

Con independencia del sistema de gobernanza, la gestión universitaria ha de estar sustentada en un sistema de dirección estratégica y un sistema de aseguramiento de la calidad, que no deben generar una dualidad entre sujetos activos/pasivos, tanto a nivel individual como institucional, porque las posibles expectativas de su utilidad en el medio y largo plazo se desvanecen y generan un escepticismo que puede invalidar el esfuerzo llevado a cabo. Convencer a la comunidad universitaria de la necesidad de la planificación y de la mejora continua es un reto universitario. La idea es clara y nítida: plantear claramente los objetivos institucionales que se persiguen, establecer los medios y recursos para alcanzarlos y evaluar su consecución. En el fondo la estrategia lleva implícito un modelo de gestión de los resultados que asegure la máxima eficacia y eficiencia en la consecución de los objetivos estratégicos y en la mejora continuada de la Universidad.

Trabajar con una orientación estratégica da confianza a los distintos grupos de interés internos y externos, así como a las personas que realizan las actividades dentro de la organización. Esta confianza se genera porque existe una planificación documentada que explicita lo que se va a hacer en la Universidad y la compromete a ello; porque los agentes implicados desarrollan las acciones tal cual se planificaron y guardan registros que lo demuestran (para una posterior evaluación o rendición de cuentas); porque, posteriormente, se revisa que las acciones se han realizado conforme estaba previsto; y porque, si algo no se ha hecho conforme a lo previsto, se analizan las causas y se actúa en consecuencia.

Los sistemas deben verse como herramientas de gestión que facilitan el funcionamiento y la mejora institucional, pero no deben verse como un fin en sí mismo. Además, como herramienta, debe tener características propias de las herramientas: ser cómodas, fáciles de usar y estar disponibles. En este sentido, la tendencia debe ser disponer de sistemas sencillos, entendibles por los grupos de interés y que sean realmente útiles y eficaces para la mejora continua.

Un asunto de especial importancia es cómo diseñar el plan estratégico de la Universidad y cuál deber ser el papel del Consejo Social en este proceso y cómo establecer el mejor diseño de dirección estratégica, esto es, cómo irradia el plan estratégico al resto de planes institucionales y con qué herramientas de gestión se ejecuta -contratos programas, EFQM, etc.-, así como el grado de centralización y descentralización más conveniente para hacer eficiente la gestión en la Universidad.

Relacionado con lo que se ha expuesto, un elemento fundamental para alcanzar la excelencia es el aseguramiento de la calidad orientado a la mejora continua. Para ello, han de establecerse mecanismos propios internos de garantía de calidad certificados que huyan de la excesiva burocratización para evitar el rechazo. Es conveniente elegir poco indicadores, por misiones universitarias, a modo de cuadro de mando integral, que actúe como brújula de la gestión universitaria. Y esto nos lleva a dotar a la Universidad de un sistema de inteligencia, de un sistema de información para la toma de decisiones.

Por otro lado, han adoptarse modelos consolidados para la gestión de la calidad realizados a través de agentes externos que, mediante controles en el desarrollo de los procesos y, a posteriori, permitan avanzar en la mejora continua de la institución.

En este tema se debatirá sobre cómo motivar a la comunidad universitaria a ser sujeto activo en la planificación y dirección estratégica, donde reside en opinión de algunos autores el principio de autonomía universitaria; cómo establecer una cultura organizativa basada en la planificación estratégica; cómo diseñar un plan estratégico y cómo ejecutarlo; qué grado de autonomía y corresponsabilidad damos a centros y departamentos; la necesidad de vincular las estrategias contempladas en los planes estratégicos en las partidas presupuestarias; qué mecanismos internos de calidad son los más eficientes y qué entes externos y con qué instrumentos son los más adecuados para la evaluación institucional y cuál debe ser el papel de las agencias de evaluación. Por último, cómo diseñar e implementar un verdadero sistema de información para la toma de decisiones y para evaluar su impacto.

Profesorado:

Profesores responsables del tema: José Miguel Carot Sierra, Universidad Politécnica de Valencia y Teodoro Luque Martínez, Universidad de Granada.

Sebastián Chávez de Diego. Director de la DEVA.
Salvador Del Barrio García. Universidad de Granada.
Salustiano Mato de la Iglesia. Universidad de Vigo.
Mercedes Siles Molina. Directora de la ANECA.
Juan Romo Urroz. Universidad Carlos III de Madrid.

Tema 1.5. La rendición de cuentas de la Universidad: generación de valor, responsabilidad social corporativa y objetivos de desarrollo sostenible. Utilidad de los *rankings*.

Multitud de datos avalan el impacto positivo de las universidades españolas en la evolución socioeconómica de España y de los territorios donde las universidades se ubican. En los últimos años, muchas universidades han medido su impacto socioeconómico y cultural y los retornos son importantes. Pero cuando hablamos de “rentabilidad” convendría conceptuar a qué nos estamos refiriendo. La rentabilidad institucional hace referencia a consideraciones sociales y económicas de carácter colectivo, relacionadas con la participación activa en la vida pública, en el crecimiento económico, en la dinamización cultural y en la innovación y competitividad del propio país, entre otras. Además, la rentabilidad individual del título académico contemplaría, por ejemplo, una mayor posición en la escala social -ascensor social-, el acceso a un mayor nivel de salarios y una mejora significativa del bienestar personal o del incremento de la calidad de vida. Y esta rentabilidad individual también afecta positivamente al bienestar de la comunidad.

Por otro lado, la Responsabilidad Social Corporativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- y la Agenda 2030 deberían ganar protagonismo en la cultura organizativa de las universidades, como garante del compromiso social de las instituciones universitarias. Hay que justificar ante la ciudadanía que las universidades ofrecen un servicio público de calidad por el conocimiento que se imparte y se transmite, por el impacto de sus hallazgos de investigación y por su labor de transferencia, entre otras misiones.

Finalmente, los *rankings* hemos de analizarlos, sobre todo, para mejorar a través del diseño de políticas universitarias que pongan el acento en los indicadores más débiles y donde sea posible el mayor progreso con menos recursos, es decir, donde se pueda ser más eficiente. Los *rankings* han de tomarse por las instituciones como el profesorado ha de concebir la opinión de los estudiantes, como unos instrumentos de mejora continua. Mal haremos si los ignoramos, más bien conviene analizar qué cambios han de provocar en las políticas de las universidades.

Por último, señalar que más allá de las posiciones en los rankings, todas las universidades pretenden tener una buena reputación. Dicha reputación se consigue como una labor coordinada y de calidad de todos los que forman parte de las universidades y viene definida por las percepciones que sobre ellas tienen los stakeholders. Para ello, la comunicación constituye una de las piezas clave, debiendo las universidades prestar atención, tanto a la comunicación más tradicional como a través de las redes sociales.

En este contexto, la idea de este tema es cómo medir la rentabilidad socioeconómica y cultural de una Universidad como un medio idóneo de rendición de cuentas a las administraciones, al Consejo Social -stakeholders- y a la sociedad, en general. Se debe generar un debate en torno a indicadores de medición. ¿Responde la memoria de Responsabilidad Social Corporativa a este reto?; ¿Cómo incorporar los ODS en la Universidad de forma transversal y cómo medir el compromiso universitario con la Agenda 2030? Por otro lado, ¿puede considerarse la evolución en distintos *rankings* como una aproximación -proxy- de rendición de cuentas y de evaluación institucional? Y hablando de *rankings* ¿cómo mejorar la posición de una Universidad en algunos de ellos?

¿cómo gestionar la reputación de las universidades? ¿qué papel juega la comunicación universitaria en la reputación?

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Joaquín Aldás Manzano. Universidad de Valencia.

Domingo Docampo Amoedo. Universidad de Vigo.

Santiago García Granda. Universidad de Oviedo.

Carlos Larrinaga González. Universidad de Burgos.

Longinos Marín Rives. Universidad de Murcia.

MÓDULO 2. FINANCIACIÓN, PERSONAS Y DIGITALIZACIÓN.

Coordinadores: Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García.

JUSTIFICACIÓN DEL SEGUNDO MÓDULO Y DE SUS TEMAS

Con qué recursos cuenta la Universidad para la consecución de sus objetivos: financiación, capital humano -PDI y PAS-, estudiantes y sus infraestructuras que hemos singularizado en la digitalización.

Tema 2.1. La financiación y eficiencia de la Universidad española. La política de becas y ayudas al estudio.

Tema 2.2. La política de recursos humanos en las universidades: el Personal Docente e Investigador -PDI.

Tema 2.3. La política de recursos humanos en las universidades: el Personal de Administración y Servicios -PAS.

Tema 2.4. El estudiantado: sujetos activos del quehacer universitario.

Tema 2.5. La Universidad digital.

Tema 2.1. La financiación y eficiencia de la Universidad española. La política de becas y ayudas al estudio.

Cuando hablamos de financiación de las universidades, nos estamos refiriendo a la medida en la que los diferentes interesados en sus prestaciones, públicos y privados, destinan recursos para financiar los servicios docentes y de I+D+i que producen las universidades.

En el panorama internacional de los países desarrollados la combinación de recursos públicos y privados para financiar las instituciones universitarias presenta notables diferencias. Las distintas combinaciones de recursos públicos y privados responden a como considera cada sociedad los servicios universitarios, si como bienes prioritariamente privados y, en consecuencia, son sus receptores los que deben financiarlos prioritariamente o si por el contrario, se consideran bienes preferentes, es decir, aquellos que satisfacen necesidades individuales pero también satisfacen las de la sociedad, generando un bienestar social que es superior a la suma del de los individuos que los perciben. Estudiaremos cual es el panorama internacional y cuál es la posición del Sistema Universitario Español (SUE) en ese contexto.

El SUE ha logrado notables avances en equiparación con otros sistemas de nuestro entorno en múltiples indicadores, sin embargo, la European University Association (EUA) califica su suficiencia financiera como “en declive bajo presión”. En efecto, España gasta menos recursos públicos para educación superior que la media de los países desarrollados (0,85% del PIB; 0,97% en la UE y 0,98% en la OCDE y se sitúa un 20% por debajo de la media de la UE y de la OCDE, en gasto por estudiante), así mismo, también presenta otras debilidades en su rendimiento investigador o en su posición en los rankings de referencia mundial. Para obtener un diagnóstico del rendimiento del SUE, analizaremos la interrelación entre los recursos utilizados y los resultados universitarios obtenidos en el SUE.

Parece evidente que, para lograr ser un sistema universitario de referencia mundial, la universidad española necesita más financiación, pero también mejor financiación y más estable a medio y largo plazo. Además de disponer de recursos suficientes, la financiación universitaria debe conjugar los criterios eficiencia en el uso de los mismos y la eficacia de sus resultados. Así mismo, la financiación pública de las universidades debe garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y un acceso equitativo a los estudios universitarios de todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones económicas y del territorio en el que residan. Profundizaremos sobre cuál es la situación del SUE en estas cuestiones.

También analizaremos cuales son la características y principios que deben regir la financiación pública universitaria en nuestro país, si la misma debe guiarse por la capacidad instalada o por los resultados obtenidos, o porque combinación de ambos vectores. Cuál es la proporción de la misma que debe financiar los servicios docentes y los de I+D+i, y que información aporta al respecto el sistema de precios establecidos por las universidades privadas y los costes calculados por las universidades públicas.

La mejora del gobierno de las universidades públicas se facilitaría, en gran medida, si la financiación pública de las mismas se guiase por la obtención de resultados universitarios, de forma que se incentive la consecución de resultados docentes, investigadores y de

innovación y permita a las universidades gestionar los recursos con menos restricciones burocráticas, a la vez que las orienta hacia la eficiencia y la eficacia, mediante la flexibilidad. Un sistema de estas características no financia ineficiencias, de tal modo que si las universidades las permiten tendrán que interiorizarlas con recursos propios o de financiadores interesados.

Para que la financiación universitaria logre resultados eficaces y eficientes ha de permitir el ejercicio de la autonomía universitaria, financiando a las instituciones en función del desempeño de las misiones universitarias, valorado con objetividad; además, ha de plantear un horizonte de suficiencia y estabilidad financiera que permita desarrollar una estrategia a largo plazo; y ha de garantizar la equidad con recursos públicos. Analizaremos como la actual regulación a la que están sometidas las universidades españolas facilita o coarta el cumplimiento de estos objetivos e impulsa o impide la consecución de elementos clave para lograr resultados de excelencia

En resumen, en este tema se planea conocer la situación financiera del SUE en comparación con los países desarrollados; analizar la eficiencia y la eficacia del mismo; detectar las fortalezas y deficiencias de la actual sistema de financiación; analizar que propiedades deben cumplir los sistemas de financiación universitaria eficientes, sostenibles y que promuevan la excelencia, y debatir sobre la situación de los precios públicos y del sistema de becas y ayudas al estudio, así como qué política es más efectiva en este ámbito.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Juan Hernández Armenteros, Universidad de Jaén y José Antonio Pérez García, Universidad Politécnica de Valencia.

Antonio Cabrales. Universidad Carlos III de Madrid.

Salvador Carmona Moreno. IE University

Luis Hernández Ruiz. AIREF.

Antonio López Díaz. Universidad de Santiago de Compostela.

Tema 2.2. La política de recursos humanos en las universidades: el Personal Docente e Investigador -PDI.

Un vistazo rápido a la demografía del profesorado en el sistema universitario español pone de manifiesto: el envejecimiento de las plantillas y las escasas posibilidades de incorporación de profesorado joven; el incremento notable de profesores contratados en situación precaria, con un importante peso y abuso de profesores asociados, muchos de los cuales no responden al perfil del auténtico profesor asociado; el incumplimiento, por parte de un número importante de universidades públicas, de los preceptos establecidos en la LOMLOU acerca de la estructura laboral de las plantillas; una ratio mujer/hombre que refleja un techo de cristal, sobre todo, en la categoría de CU; y una escasa incorporación de profesorado internacional de calidad contrastada.

Por otro lado, la autonomía universitaria en el ámbito docente está muy condicionada por normativas estatales y autonómicas, de tal modo que deja a las universidades en una posición delicada para articular sus políticas de profesorado. Esta debería ser la primera traba a superar aunque no justifica, del todo, la ausencia de políticas claras de recursos humanos en las universidades, algo sorprendente por varios motivos: en primer lugar, porque si consideramos el capital humano como el mayor valor de cualquier organización, y más aún si esta se define por su vocación educativa y científica, las universidades deberían asumir como elemento sustantivo de su gobierno la necesidad de diseñar e implantar un modelo de dirección y gestión de los recursos humanos conducente a una mayor implicación y compromiso con su cultura, sus misiones y su plan estratégico. Este argumento no es sólo válido para el PDI sino, también, para el PAS.

En definitiva, a corto plazo, se deberá otorgar a las universidades libertad y flexibilidad para desarrollar una política propia de PDI: determinación de perfiles, política de promoción, de captación de talento, etc., en función de cómo quiere desarrollar las misiones universitarias, de cómo quiere diferenciarse y de los objetivos planteados en su plan estratégico.

Para poner en marcha en las universidades españolas una política de recursos humanos propia, que responda a las exigencias de la autonomía y la modernización de cada universidad, es preciso conjugar a nivel institucional varias necesidades: ofrecer perspectivas de estabilización y promoción a medio plazo para el profesorado, abrir espacios para jóvenes talentos y determinar, por cada universidad, los procedimientos de reclutamiento, promoción y remuneración del profesorado –algo no fácil en un país donde la evaluación y carrera profesional del profesorado no son competencia de cada universidad, sino de entidades externas a ellas, como lo son los gobiernos y las agencias de acreditación (ANECA y agencias autonómicas).

No obstante, a pesar de estas limitaciones ha habido iniciativas que han tomado determinadas universidades y regiones que han tenido éxito contrastado a través del sistema tenure-track, por ejemplo.

Un asunto no menor es la necesidad de reivindicar y conseguir una mayor dignificación y mayor atención al ámbito docente, porque sin ello resulta difícil, aunque la vocación y la ética de la mayoría del profesorado es siempre un aval, la necesaria renovación de los planeamientos tradicionales de la docencia, asunto al que haremos referencia en otro tema.

En el contexto descrito, en este tema tratamos de analizar y contestar a algunas cuestiones de interés: ¿qué filosofía debe orientar el Estatuto de PDI y qué perfiles de profesorado debe contemplar para que las universidades puedan tener flexibilidad en la gestión del PDI?; ¿en qué puede beneficiar esta política a la mejora de la eficiencia universitaria y a la calidad del ejercicio de sus misiones?; ¿son adecuados los criterios de ANECA en las acreditaciones a las distintas figuras del profesorado universitario?; en el ámbito de la autonomía universitaria, ¿qué margen tienen las universidades para decidir sobre la conformación de la plantilla para que responda a las exigencias de la autonomía y modernización de cada una de ellas?; ¿qué estímulos son más efectivos en la motivación del profesorado universitario?; ¿cómo establecer mecanismos que consigan comprometer al PDI con la institución?; ¿cómo mejorar los procesos de evaluación de la actividad docente y reconocerla mejor, en un contexto en el que el avance en la carrera profesional universitaria está tremendamente escorado hacia la “publicación”?; ¿puede y debe extenderse el sistema tenure-track en el sistema universitario español?; ¿cuáles son las políticas más eficientes en materia de género para contrarrestar el techo de cristal aún muy presente? Además, conoceremos alguna iniciativa de éxito en política universitaria de PDI llevada a cabo por alguna universidad.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Josep Joan Moreso. Universidad Pompeu Fabra.

Eva Alcón Soler. Universitat Jaume I.

Rafael Garese Alarcón. Universidad Autónoma de Madrid.

Mavi Mestre Escribá. Universidad de Valencia.

José Manuel Pingarrón Carrazón. Ministerio de Universidades.

Tema 2.3. La política de recursos humanos en las universidades: el personal de administración y servicios -PAS.

El desarrollo de las misiones universitarias -la docencia, la investigación, la dinamización cultural, la transferencia de conocimientos al tejido productivo, etc. necesita de un personal de apoyo no docente valorado, formado y profesionalizado, en línea con los objetivos institucionales de cada Universidad y capacitado para atender los requerimientos de una actividad cada vez más internacional, tecnológicamente más sofisticada y más digitalizada y organizativamente más compleja.

Como en el caso del profesorado, los incentivos al Personal de Administración y Servicios que permitan hacer las universidades más competitivas, en el sentido de dar mejores servicios públicos, deben responder a un diseño que comprometa a este colectivo con la eficiencia institucional.

Hace falta definir puestos y perfiles profesionales y adaptar sistemas de gestión de recursos humanos para poder potenciar capacidades. Estos dos grandes retos pueden ser una oportunidad única para renovar y modernizar la administración universitaria para que pueda afrontar los retos que se plantean a la educación superior. Son múltiples los informes que demandan una mayor y mejor profesionalización de la gestión en las universidades públicas españolas para la que se considera necesario actuar en tres direcciones: a) mejorar la relación PAS/PDI; b) mejorar la cualificación profesional del PAS; y c) mejorar los niveles de flexibilidad y adaptabilidad funcional de las plantillas.

En definitiva, de una política realista y a la vez ambiciosa de recursos humanos, es decir, del sistema de selección, acceso y contratación de las universidades, de la configuración del organigrama del personal y de los mecanismos de control de la calidad del trabajo, depende la respuesta a las preguntas de “quién, dónde, cuándo y cómo se trabaja en esas instituciones”.

En este sentido, en este tema se plantea: en el marco de la autonomía universitaria y de la singularidad de cada Universidad, determinar los perfiles profesionales del PAS que respondan a los objetivos institucionales establecidos en el proceso de planificación estratégica y que conformen la Relación de Puestos de Trabajo; diseñar mecanismos eficientes de reclutamiento y selección; establecer una carrera profesional nítida y clara de promoción del PAS que actúe como motor incentivador; establecer mecanismos de formación permanente, cada día más necesarios ante la disrupción tecnológica; implementar instrumentos que permitan mejorar los niveles de flexibilidad y adaptabilidad funcional de las plantillas, así como de mecanismos eficientes de evaluación de resultados y de mejora continua.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Juan Hernández Armenteros. Universidad de Jaén.

Julio Ernesto Abalde Alonso. Universidad de La Coruña.

Enma Benlloch Marco. Universidad Miguel Hernández.

Carmen García de Elías. Universidad CEU San Pablo.

Tomás López Moraga. Universidad de Castilla-La Mancha.

José Antonio Pérez García. Universidad Politécnica de Valencia.

Tema 2.4. El estudiantado: sujetos activos del quehacer universitario.

Una Universidad sin estudiantes deja de serlo. Los estudiantes son claves en el devenir universitario, esto es, en el conjunto de actividades que conforman el proceso de aprendizaje y en la gobernanza de la institución. Así, pues, los estudiantes son actores principales de la docencia, la política académica, la dinámica cultural y el uso de los servicios.

En la medida que se reconoce el estudiantado como sujeto activo en todos y cada uno de estos ámbitos descritos, se debe apostar firmemente por su representación y participación en la universidad, siendo una tarea pendiente la mayor implicación de los estudiantes en las dinámicas universitarias.

El descenso de la natalidad tiene ya impacto y lo tendrá más en el futuro de las universidades al provocar una disminución en el número de estudiantes. En este contexto, las universidades se encuentran enfrentadas a una competencia feroz para captar el menguante número de universitarios. Este es un nuevo escenario en las universidades públicas que, ahora, han de implantar estrategias de demanda. Por lo tanto, hay que competir para captar estudiantes, un comportamiento que ven con nitidez los responsables de regir las Universidades, pero que no advierten con tanta claridad los trabajadores y trabajadoras.

Una de las medidas a adoptar en este proceso de captación de estudiantes es el diseño de políticas de atracción de estudiantes extranjeros; ofertar más formación en inglés y más formación on line, retos sobre los que hay que continuar trabajando activamente. Además, la globalización, abre las universidades españolas a muchos jóvenes de países emergentes que quieren obtener cualificaciones adicionales, que en su país de origen posibilitan una mejor carrera profesional.

Pero un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos requiere que también a los empleados de edad más avanzada se les facilite la readaptación profesional en forma de segundos o terceros estudios, así como la ampliación de perfeccionamiento en forma de oferta puntual de cursos de especialización. Es evidente que las nuevas profesiones, exigirán mucha más formación continua que la que se requiere hoy en día y ahí la responsabilidad de las universidades es máxima -formación para la mejor profesionalización, para el mejor desempeño profesional. En el futuro, tal vez ya en el presente, no bastará una formación para toda la vida, sino que las personas vivirán formándose.

Por otro lado, la disrupción tecnológica tiene su reflejo en el acercamiento de la enseñanza universitaria a colectivos que, por razones geográficas, laborales o de otro tipo no pueden acudir a las aulas universitarias o que pudiendo hacerlo organizan su tiempo y trabajo a su modo. Además de incorporar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación –TIC- en la enseñanza, el avance de los Massive Open Online Courses –MOOC- cambiará el paradigma dominante en la enseñanza universitaria.

Finalmente, las universidades han propiciar la igualdad de oportunidades de los estudiantes facilitando el acceso a las aulas -presenciales u on line- de estudiantes con discapacidad, con dificultades especiales de aprendizaje, etc.

En el marco referido, en este tema nos planteamos varios asuntos. Cuáles son las mejores estrategias para atraer y retener a estudiantes nacionales e internacionales; cómo transitar de una Universidad transaccional a una Universidad relacional; cómo identificar de manera eficiente las demandas formativas y satisfacerlas; cómo diseñar políticas de atención a la diversidad que posibiliten la igualdad de oportunidades; qué estrategias han de implementarse para acercar la enseñanza universitaria a colectivos que han de estar permanentemente aprendiendo, un asunto en el que la labor de los consejos sociales ha de ser determinante; cómo elaborar MOOC que posicionen a las universidades el mundo como referentes en determinados ámbitos del conocimiento; y cómo implementar en las universidades un sistema de inteligencia que aporte información sobre la demanda, grado de satisfacción, inserción laboral, empleabilidad, etc.

Profesorado:

Profesora responsable del tema: María Antonia García Benau. Universidad de Valencia.

Josep María Garrell Guiu. Universitat Ramón Llull.

Carmelo Rodríguez Torreblanca. Universidad de Almería.

Txelo Ruiz Vázquez. Universidad del País Vasco.

Javier Vidal García. Universidad de León.

Tema 2.5. La Universidad digital.

Hace años que las universidades españolas vienen trabajando en la administración electrónica. Además, hace tiempo universidades españolas presenciales cuentan con plataformas que permiten al profesorado comunicarse con los estudiantes on line e incluso ofertan títulos en modo semipresencial o totalmente on line. Sin embargo, el COVI-19 ha acelerado la inmersión digital de las universidades y ha puesto al descubierto, tanto la capacidad de respuesta de las universidades para poder seguir manteniendo su actividad docente, como las debilidades de la enseñanza on line, sobre todo en el ámbito de la evaluación, y la brecha de acceso digital que existe, sobre todo, entre los estudiantes. En el aula, la presencialidad provee la igualdad de oportunidades, el “aula en casa” saca a la luz la desigualdad entre los estudiantes. Digamos que las universidades venían digitalizándose, pero no transformándose para ser digitales.

La transformación digital era una necesidad y un requerimiento de nuestra sociedad. De la experiencia vivida hemos de sacar lecturas que han de incorporarse en los planes estratégicos de las universidades, de tal manera que la transformación digital ha de ocupar un lugar muy destacado, transversal que afecte a todos los ámbitos de las funciones universitarias, de tal manera que la Universidad se modernice. En este sentido, además de continuar con el proceso de administración electrónica, extendiéndolo, la digitalización trae de forma paralela un cambio en los materiales docentes, en las metodologías docentes y en los procesos de evaluación, entre otros aspectos. De todos modos, no hay que confundir educación a distancia con educación digital.

En este tema, se dará respuesta a las siguientes cuestiones: ¿cómo mejorar las competencias digitales del PDI, PAS y estudiantes que evite los riesgos y huir de las malas prácticas?; ¿cómo mejorar los procesos de administración electrónica?; ¿qué políticas diseñar para paliar o eliminar, en su caso, la brecha de acceso digital?; ¿es posible asentar el teletrabajo en las universidades que han de ser ejemplo de progreso, con el ahorro en espacios, contaminación, movilidad, etc.? ¿cómo superar la resistencia al cambio del capital humano de la Universidad -PDI y PAS?; ¿cómo rediseñar la docencia para escenarios de presencialidad reducida complementada con verdadera docencia *online*, que no es cambiar el aula de clase por la sala de videoconferencias? Además, en este tema nos proponemos conocer buenas prácticas en los procesos de digitalización de universidades.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Carlos Delgado Kloos. Universidad Carlos III de Madrid.

Vicente Botti Navarro. Universidad Politécnica de Valencia.

María José Figueras Salvat. Universitat Rovira i Virgili.

Juan Gómez Ortega. Universidad de Jaén.

Carlos A. Gómez Otero. Universidade de Santiago de Compostela.

Faraón Llorens Largo. Universidad de Alicante.

Rosa Visedo Claverol. Universidad CEU San Pablo.

MÓDULO 3. INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y RESULTADOS.

Coordinadora del Módulo: María Antonia García Benau

El modelo educativo de una Universidad que aspire a la excelencia se asienta, además de contar con actores solventes -PDI, PAS y estudiantes-, en cuatro pilares fundamentales: la generación de conocimiento; el catálogo de enseñanzas de grado, máster y títulos propios y el diseño de los planes de estudio; los métodos de enseñanza empleados, junto con la motivación y formación del profesorado universitario; las capacidades que adquieren los estudiantes y los criterios y procedimientos con los que se evalúan los conocimientos. Actores y escenario de un cambio educativo universitario profundo y deseado, que refuerza la calidad institucional.

Tema 3.1. Generación de conocimiento.

Tema 3.2. Oferta académica y renovación de las metodologías docentes.

Tema 3.3. La inserción laboral de los egresados.

Tema 3.4. Rendimiento académico y su evaluación.

Tema 3.1. Generación de conocimiento.

Aunque es suficientemente conocido, conviene recordar que el papel de la ciencia en la Universidad y en la sociedad es esencial, vital. Ya lo decía Ortega: sin ciencia ¿qué se enseña?. Y sin investigación científica ¿qué ciencia puede haber? Así pues, la generación de conocimiento, la investigación, condiciona todas las demás misiones universitarias, de ahí que se le otorgue este protagonismo en este Curso. En efecto, no solo lo que se enseña depende de lo que se investigue, sino que la propia transferencia está condicionada a la buena investigación. Es obvio que para transferir conocimiento al tejido productivo ha de haberse generado antes y ha de ser de calidad, incluso la divulgación científica depende de la buena investigación.

Es conocido y se expondrá al hablar de transferencia, la sobresaliente productividad de la ciencia en las universidades españolas, en un contexto donde la inversión en I+D+i en España sigue alejada de la media de los países del entorno científico a los que pretende emular España. A la investigación en España, se le pide que haga más con menos o con lo mismo y, aún así, da la talla. La primera conclusión es que hay que destinar más recursos públicos a la I+D+i, prestando atención a toda investigación, siempre que sea de calidad, y con una partida específica a la investigación no orientada.

Ahora bien, ante la aparición de centros de investigación de excelencia en los últimos años, la generación de conocimiento de excelencia, reconocida y financiada, se está desarrollando con una menor participación de las universidades. Las universidades, salvo algunas con una orientación claramente investigadora, están perdiendo capacidad para captar fondos competitivos de investigación y convirtiéndose paulatinamente en universidades más docentes, con capacidades investigadoras cada vez más reducidas.

En este contexto, es preciso una apuesta más decidida por la investigación de calidad en las propias universidades. Las universidades han de adoptar sus propias decisiones en materia de I+D+i, priorizar la investigación de excelencia, huir del café para todos ayudando a los grupos más competitivos y, a su vez, han de establecer políticas de investigación que, con independencia de las fuentes de financiación, combinen la libertad y el derecho a la autonomía temática del investigador, con líneas de trabajo y de investigación que respondan a opciones definidas con criterios de priorización a nivel institucional. Y han de diseñar políticas de estímulo para que los investigadores e investigadoras capten recursos de fuera de la Universidad, fundamentalmente de fondos europeos. En este sentido, la estrategia “traes te doy” puede ser acertada, esto es, a quien traiga fondos se le alimenta con más recursos en forma de becarios y, sobre todo, de técnicos. Las universidades han de intensificar la incorporación de gestores de investigación que asesoren a los investigadores, que establezcan los contactos con redes, que ayuden a preparar proyectos europeos, etc.

Por otro lado, hay una escasa especialización de universidades en campos o disciplinas, con alguna excepción. En este sentido, las universidades han de diferenciarse del resto, intensificando sus actividades docentes y de investigación en ámbitos, centros o institutos universitarios donde puedan ser referentes internacionales en el medio o largo plazo. Es cierto que algunas universidades españolas ocupan lugares destacados a nivel mundial en algunas disciplinas, pero son las menos. Los centros o institutos han de ser de carácter multidisciplinar, centrados en plantear y resolver problemas que exigen el apoyo y la aportación de distintas líneas de investigación, de distintos campos del conocimiento. Con

ello hay que pretender dotar a los centros de especialización científica, que es un bien, pero evitar el especialismo, tendencia a la que caminamos desgraciadamente, creando sabios en una pequeñísima parcela del conocimiento, esto es personas que saben muchísimo de casi nada.

Además, hay que potenciar más la innovación en ciencias sociales y humanas. Promover la I+D+i social y la I+D+i cultural.

Por último, la gestión universitaria está demasiado burocratizada, en el sentido de priorizar los trámites a la confianza en los investigadores. Exigir resultados es lo fundamental.

En este contexto, en este tema se aborda la situación de la I+D+i en el sistema universitario español y los recursos que se dedican a esta misión esencial en la Universidad española; cómo captar a investigadores e investigadoras de nivel; cuáles son las mejores estrategias para que los investigadores e investigadoras obtengan recursos de fuentes externas a la Universidad, fundamentalmente, de fondos europeos; cómo liberar a los investigadores de las excesivas tareas dedicadas a la burocracia; cómo fomentar la interdisciplinariedad en la generación de conocimiento; cómo especializar a las universidades en determinados ámbitos del saber o en la resolución de determinados fenómenos. Se analizarán, también, algunos sistemas de éxito de captación de investigadores e investigadoras.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Jorge Sainz González. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Jaume Casals Pons. Universitat Pompeu Fabra.

Roberto Martínez Gamero. Universidad Politécnica de Madrid.

Enrique Quesada Moraga. Universidad de Córdoba.

Alfonso Sánchez-Tabernero. Universidad de Navarra.

Tema 3.2. Oferta académica y renovación de las metodologías docentes.

En el ámbito de la oferta académica, el sistema universitario español muestra dos debilidades: en primer lugar, la “clonización del sistema”, de tal forma que en casi todas las universidades se ofertan los mismos estudios de grado y máster; y, en segundo lugar, el gap entre la oferta universitaria y las necesidades de la sociedad. En consecuencia, el primer reto de la Universidad en el ámbito de la docencia es la racionalización de la oferta académica, una oferta que ha de ser diversa -grados, másteres, doctorado, títulos propios- y toda ella acreditada por los centros, una vez que el sistema de acreditación esté avalado externamente.

Respecto del primero de los asuntos, conviene una reflexión profunda, seguida de una acción decidida sobre el mapa de titulaciones, fundamentalmente, entre universidades muy cercanas, en un contexto de disminución de la demanda. En este sentido, una reconsideración, tanto de la oferta de títulos universitarios como del modo de enseñanza, es pertinente. Sin una revisión en profundidad del contenido del mapa de titulaciones, una revisión de los actuales planes de estudio, y cambios en el modelo de enseñanza no será posible ofrecer a nuestros estudiantes la formación que mejor se adapte a las exigencias laborales a las que se van a enfrentar a la conclusión de sus estudios.

Por otro lado, está constatada la mayor dificultad de empleabilidad que la población con estudios superiores tiene en España con relación a los países de nuestro entorno, un hecho diferencial que apunta a dos causas: a la debilidad estructural del mercado de trabajo en nuestro país y al diseño curricular de los estudios superiores. En este sentido, en el informe Closing the Skills Gap se concluye que existe una brecha entre lo que se aprende en las universidades y las habilidades que buscan las empresas, y recomienda un acercamiento de las primeras a las industrias locales para que los estudiantes dispongan de un mejor conocimiento de las oportunidades profesionales.

La realidad es compleja, ya que se ignoran cuáles serán las necesidades del mercado laboral en ese plazo de 5 o 10 años que constituye el horizonte habitual de la mayoría de los programas de estudios universitarios. Para las universidades sería catastrófico desarrollar programas de estudios que permitan clonar en unos pocos años a un gran número de egresados que respondan en su totalidad a un perfil único, definido en un encuentro puntual entre universitarios y empresarios. Lo cierto es que el mercado laboral sigue cambiando con mucha rapidez, por lo que la destreza más necesaria será la facultad de adaptarse al cambio continuo y aprovechar las nuevas oportunidades que vayan surgiendo. No obstante, no hay que olvidar que la misión de la universidad es formar profesionales a requerimiento de las necesidades sociales (no solo del tejido productivo). En este sentido, los estudios de grado han de ser generalistas, complementados con formación dual, prácticas de empresas, etc. que permitan una mejor inserción laboral, pero donde la adaptación a las necesidades de los sectores productivos ha de ser más intensa es en los estudios de máster, también duales.

Finalmente, son cruciales los estudios de doctorado porque es en la fase de elaboración de la tesis doctoral donde se genera más conocimiento. Los estudios de doctorado y las escuelas de doctorado han de alcanzar más protagonismo para captar, mediante una oferta atractiva, a estudiantes de cualquier lugar del mundo. Asimismo, se han de potenciar los doctorales industriales, un buen instrumento escasamente utilizado.

En el contexto descrito, en este tema se plantea, en primer lugar, cómo evitar la clonización universitaria, cómo racionalizar la oferta académica y cómo tender a la especialización de los campus universitarios. Y cómo encaja en el actual gobierno universitario que una Universidad apueste por determinados campos de especialización. Por otro lado, ¿se deben compatibilizar grados de 240 créditos ECTS con otros de 180 en un mismo campus? ¿cuál es el papel de las comunidades autónomas y de los modelos de financiación en este asunto? Por otro lado, se pretende abrir un debate sobre cómo ha de actuar la Universidad, junto con el Consejo Social que ha de jugar, en este asunto, un papel determinante. ¿qué empleos y competencias se requerirán dentro de unos años?, ¿están las universidades y los consejos sociales trabajando en tratar de descubrirlos?, ¿en qué medida el actual modelo educativo –y no solo el universitario– está en condiciones de descubrir, por una parte, y de formar, por otra, a determinados profesionales?, ¿cómo lograr una mayor adaptabilidad de los currículos que ofrecen las universidades a las necesidades sociales y a las del mercado de trabajo?, ¿cómo buscar el equilibrio entre “lo que podemos ofrecer” y “lo que debemos ofrecer”?, ¿cómo plantear la mejor formación dual? ¿cómo reforzar los estudios de doctorado? etc.

En este tema nos centraremos, también, en los necesarios cambios en la forma de enseñar, en las metodologías docentes. En este sentido, es evidente el esfuerzo que las universidades españolas han hecho en innovación y la mejora de la calidad docente en estos últimos años. Ahora bien, es necesario insistir en las mejoras en las metodologías docentes y en la comprensión de las medidas que, en este asunto, pueden y deben adoptar las universidades. Así, junto a un mayor hincapié en los fundamentos y en la metodología que permiten continuar con el aprendizaje autónomo, crece la importancia de las competencias interdisciplinares, las denominadas “cualificaciones clave” que permiten la orientación en el mundo profesional y el manejo con conocimientos especializados. Con seguridad es necesaria una clara mejora de la docencia universitaria.

En un contexto de “deslocalización de la docencia” y en el que otras instituciones están ofertando enseñanza superior, las universidades han de adoptar dos medidas: por un lado, apoyar, motivar y estimular a un profesorado que enfrenta desafíos enormes relacionados, entre otros, con la renovación de los métodos docentes, el aumento de tareas, las nuevas dinámicas de interacción con el alumnado o la necesidad de manejar soportes y lenguajes relacionados con las nuevas tecnologías, que comportan unos niveles de exigencia, esfuerzo e implicación cada vez más diversos, complejos y elevados.

Por otro lado, para responder a la rapidez con la que se producen los cambios, el conocimiento es la materia prima de relevancia, un conocimiento que exige nuevos métodos de enseñanza que no pueden ni deben limitarse a describir las cada vez más finas ramificaciones de las diferentes materias y campos de investigación, sino que debe, además de hacer un especial énfasis en los fundamentos, fomentar la capacidad de los estudiantes y darles instrumentos/herramientas de orientación en la sociedad del conocimiento. La sociedad necesita, cada vez más, gente acostumbrada a detectar anticipadamente los cambios que se producen en su entorno y a desarrollar estrategias para resolverlos.

Con relación a la digitalización, hay un conjunto extraordinario de tecnologías disponibles que permiten renovar los métodos de enseñanza y mejorar los resultados de aprendizaje. Sin embargo, como se ha adelantado, una cosa es la educación a distancia y

otra muy distinta la educación digital. En este caso, el papel del profesor o profesora clásica es una especie en extinción. Sin embargo, gana peso y es imprescindible el profesor o profesora que orienta, que guía al alumnado, que ilusiona al alumnado en el placer de descubrir.

En el contexto descrito, en este tema se plantearán interrogantes sobre cómo estimular al profesorado a adquirir aquellas innovaciones que puedan convertirlos en referentes para los estudiantes; cuáles son los mejores métodos docentes; responde la política de innovación docente universitaria a los retos antes referidos; cuál es la mejor política universitaria en este sentido, en un contexto en el que la Universidad no tiene el monopolio de la enseñanza superior y en el que los estudiantes pueden formarse on line en las mejores universidades del mundo; cómo fomentar la investigación sobre innovación docente; hasta qué punto estos esfuerzos tienen su reflejo en los sistemas de evaluación y promoción del profesorado. Por último y relacionado con el tema de Universidad Digital, cuál debe ser el papel del profesorado en el marco de la educación híbrida y cómo la innovación docente ha de orientarse en este sentido.

Profesorado:

Profesora responsable del tema: María Antonia García Benau. Universidad de Valencia.

Águeda Benito. Directora Académica de CINTANA Education.

Francisco Javier Hoyuelos Álvaro. Universidad de Burgos.

Vicente Luis Navarro de Luján. CEU. Universidad Cardenal Herrera.

Ángel Pazos Carro. Universidad de Cantabria.

Rafael Robaina Romero. Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

Tema 3.3. La inserción laboral de los egresados.

Desde un punto de vista objetivo, la capacidad de evaluar los procesos de formación universitaria no debe limitarse a lo inmediato sino al medio y largo plazo. Las trayectorias de los egresados son un buen elemento de referencia en dicha evaluación, que debería conjugar la propia percepción de los egresados, pero también la de los empleadores. Es este, también, un mecanismo de rendición de cuentas a la sociedad y una forma de medir los resultados del proceso formativo universitario.

Probablemente, para acortar el período de búsqueda del primer empleo, se ha de partir de los propios Institutos de Enseñanza Secundaria -IES-, cuyos orientadores han de conocer bien las capacidades de los estudiantes, sus perfiles, para asesorarles en los grados más pertinentes. En esta labor la colaboración entre el profesorado de los IES y el universitario es esencial. Después, ya en la Universidad, una información más detallada de objetivos y salidas profesionales, deberían constituir elementos decisivos para que los estudiantes tuvieran claro por qué y para qué están cursando los programas de grado, con la finalidad de identificarse con sus estudios y la institución que los acoge.

Otro elemento esencial que ayudaría mucho a la mejora de la inserción laboral de los egresados es el fomento del espíritu emprendedor, no solo entre el alumnado, sino especialmente entre el profesorado. Hoy es más necesaria que nunca una mayor implicación del profesorado en la formación integral del alumnado, porque a los estudiantes, además de enseñarles a ser críticos, a aprender a construir y defender sus opiniones y a que mantengan siempre un compromiso con la ética, se les ha de enseñar a ser emprendedores, en el sentido de que sean capaces de encarar la vida como una carrera de obstáculos.

En este contexto, las prácticas en empresas responden al reconocimiento de una necesidad identificada por todos los actores implicados: la de aumentar el contenido práctico de la formación y reducir, por tanto, el gran salto que se produce –o se producía– entre unas enseñanzas universitarias en ocasiones extremadamente teóricas y unos requerimientos por parte de las empresas eminentemente prácticos. Tanto titulados universitarios como empleadores y profesores universitarios parecen estar de acuerdo en que la “capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica” es una de las principales carencias de la formación universitaria actual y donde mayor margen de mejora existe. Diversos estudios han puesto de manifiesto que los programas de prácticas en empresas durante la formación universitaria tienen un efecto claramente positivo sobre la empleabilidad.

Así pues, las prácticas en empresas están relacionadas con la mejora de la inserción laboral, unas prácticas en empresas consideradas en sentido amplio, bien gestionadas y en las que el estudiante adquiera determinadas competencias que figuran en su currículo y, en consecuencia, sean un método más de aprendizaje, un medio adecuado para acortar el tiempo de encontrar empleo tras la graduación, como se ha adelantado.

En unas buenas prácticas, el estudiante adquiere cierta experiencia laboral y, por otro lado, a veces el empleador contrata al estudiante en prácticas. Pero, un elemento que desgraciadamente no se suele contemplar bien en las universidades, es que el estudiante en prácticas proyecta la imagen de la Universidad como entidad formadora. Así, pues, hay que alejarse de la rutina en la gestión de las prácticas en empresas y considerarlas como un asunto estratégico. Además, si se mantiene una relación estrecha, como debe

ser, entre un tutor en la empresa y otro en la Universidad, esta relación puede derivar en otros tipos de acuerdos de colaboración Universidad-Empresa -formación permanente, artículo 83, proyectos de I+D+i colaborativos, etc. En este asunto, como en todos los que tengan que ver con la conexión Universidad-Empresa, el papel de los consejos sociales deben ser determinante.

En este tema nos planeamos alcanzar varios objetivos: conocer la situación de inserción laboral de los egresados universitarios, así como los factores que influyen en el tránsito entre la finalización de estudios y el primer empleo, bien por cuenta propia o por cuenta ajena; qué políticas pueden implementar las universidades para contribuir a la mayor y mejor inserción de sus egresados y qué papel juega en todo este proceso el fomento del espíritu emprendedor por parte de las universidades; conocer la situación y evolución de las prácticas en empresa en el sistema universitario español; la relación entre las prácticas en empresas y la inserción laboral de los egresados, así como explorar fórmulas para que las prácticas sean beneficiosas para el empleador y los estudiantes, como, por ejemplo, la elaboración de TFG y TFM útiles para la empresa y para los estudiantes. Y, por qué no, ver si es conveniente extender un tipo de colaboración entre el PDI y las empresas en la gestión que permita, por un lado, un mayor conocimiento del PDI del funcionamiento de las estructuras organizativas y, por otro lado, un mayor conocimiento de las organizaciones de los saberes universitarios.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Teodoro Luque Martínez. Universidad de Granada.

Miguel Ángel Collado Yurrita. Universidad de Castilla-La Mancha.

Nuria Grané Teruel. Universidad de Alicante.

Manuel Parras Rosa. Universidad de Jaén.

Tema 3.4. Rendimiento académico y su evaluación.

El bajo rendimiento académico de los estudiantes universitarios, el excesivo tiempo invertido en el estudio de una titulación, el abandono de los estudios, son problemas comunes a todos los países de nuestro entorno cultural y económico. Este tema no sólo preocupa a las autoridades educativas, sino también a los responsables políticos, que en tiempos de ajustes presupuestarios comprueban cómo el gasto público en educación no produce los resultados deseados.

Desde un punto de vista práctico, lo habitual es identificar rendimiento con resultados, debiendo distinguirse entre éstos dos categorías: inmediatos y diferidos. Los primeros estarían determinados por las calificaciones que obtienen los alumnos durante su carrera hasta la obtención del título correspondiente y se definen en términos de éxito/fracaso en relación a un determinado período temporal. Por otro lado, el rendimiento diferido hace referencia a su conexión con el mundo del trabajo, en términos de eficacia y productividad. Aún cabe referirse al rendimiento inmediato, precisar más y diferenciar a su vez entre dos tipos de rendimiento; por una parte, el rendimiento en sentido estricto, medido a través del éxito en las pruebas (calificaciones), que se traduce en unas determinadas tasas de *promoción* (superación de curso), *repetición* (permanencia en el mismo curso más de un año) y *abandono* (alumnos que dejan de matricularse en cualquiera de los cursos de la carrera); por otra, el rendimiento en sentido amplio, medido a través del éxito (finalización puntual en un período de tiempo determinado) o del fracaso (retraso o abandono de los estudios). También se habla de *regularidad académica*, cuando el concepto de rendimiento académico se presenta mediante las tasas de presentación o no a las convocatorias de exámenes. Igualmente, en este concepto de rendimiento en sentido amplio cabe incluir la referencia al tratamiento de las actitudes de los alumnos hacia los estudios, hacia la institución. La consideración, por otra parte, de las condiciones institucionales que pueden contribuir a producir un determinado rendimiento en el alumno, nos conduce directamente a la necesidad de valorar la satisfacción de los alumnos con dichas condiciones. Queda así concretada una concepción amplia del rendimiento: calificaciones, tasas de éxito/fracaso (individuales y colectivas), actitudes y satisfacción.

En cierto modo, el rendimiento académico forma parte de la rendición de cuentas de la Universidad. Además de dar una visión general del rendimiento de las universidades españolas, utilizando los indicadores clásicos de rendimiento académico, habría que debatir sobre las limitaciones de estos indicadores, o, al menos, sobre los efectos moderadores de determinadas variables.

En el contexto descrito, este tema se centra, en primer lugar, en exponer y analizar, siguiendo indicadores clásicos, el rendimiento de los universitarios españoles, en comparación con los de los países de nuestro entorno. En segundo lugar, analizar las causas de los bajos rendimientos de los estudiantes universitarios y los factores o variables que influyen en el rendimiento. En tercer lugar, debatir sobre indicadores de rendimiento y, en su caso, complementarlos proponiendo algunos nuevos. En cuarto lugar, se plantea cómo medir el grado de satisfacción de los estudiantes y proponer estrategias y medidas para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, de tal modo que se orienten políticas universitarias en este sentido.

Profesorado:

Profesores responsables del tema: Juan Hernández Armenteros, Universidad de Jaén y Ana García-Valcárcel Muñoz-Repiso. Universidad de Salamanca.

Miguel Ángel Acosta Rodríguez. Secretario General de la Conferencia de Consejos Sociales.

Pilar Aranda Martínez. Universidad de Granada.

Vicente Atxa Uribe. Universidad de Mondragón.

MÓDULO 4. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y CONEXIÓN CON LA SOCIEDAD.

Coordinador: Manuel Parras Rosa.

JUSTIFICACIÓN DEL MÓDULO Y DE SUS TEMAS

En el Módulo 1, tema 5, se ha puesto de manifiesto la rentabilidad socioeconómica de la Universidad mediante un conjunto de indicadores, muchos de ellos ligados al desarrollo territorial del entorno donde se ubican los campus universitarios. Sin embargo, hemos incorporado este Módulo para analizar y debatir sobre aquellos asuntos que de forma más directa contribuyen a la conexión de la Universidad con la sociedad y al impulso territorial y que, a menudo, no son cuestiones prioritarias en la Universidad.

Tema 4.1. Transferencia de conocimiento para innovar y hacer una sociedad más competitiva.

Tema 4.2. La formación permanente a lo largo de la vida.

Tema 4.3. La extensión universitaria, la difusión de la cultura y la comunicación institucional.

Tema 4.4. La internacionalización universitaria.

Tema 4.1. Transferencia de conocimiento para innovar y hacer una sociedad más competitiva.

A pesar de que España invierte en I+D+i un porcentaje del PIB menor que la media europea y que algunos países de nuestro entorno, presenta una buena posición internacional en número de publicaciones científicas (10ª posición en documentos acumulados 1996-2015), con una calidad que ha mejorado mucho pero aún debe hacerlo más (posición 21 en citas por documento). Sin embargo, de acuerdo con el *Global Competitiveness Report 2016-17, The Global Innovation Index 2017*, España ocupa el lugar 28 en innovación y el lugar 32 en competitividad. Ciertamente que estos puestos no son solo achacables al alejamiento de la I+D+i universitaria del tejido productivo, pero es evidente que influye. Solo uno de cada cinco profesores/investigadores universitarios participa en los contratos de transferencia suscritos por las universidades. Algunos autores apuntan varias causas a esta escasa participación: falta de cultura de transferencia entre el Personal Docente e Investigador (PDI); faltan conocimientos para que el PDI se atreva y sepa cómo llevarla a cabo; y falta apoyo en un proceso que es muy complejo, arduo y con gran incertidumbre.

El sexenio de Transferencia e Innovación tendrá un impacto positivo en el necesario mayor acercamiento Universidad-Empresa, pero para ello necesitamos continuidad y, sobre todo, apoyo institucional. El hecho de que algunas universidades se hayan planteado si pagarlo o no y si tiene el mismo mérito académico y administrativo que el sexenio de investigación, es una muestra evidente de que, también la Universidad, ha de creérselo.

En este sentido, es necesario articular mecanismos para que la actitud y la actividad de transferencia se extiendan entre los gestores y el profesorado de las universidades, de tal modo que la aportación de la misma al desarrollo tecnológico, a la innovación y al emprendimiento sea mayor que la actual. El asunto es complejo porque requiere que se adopten determinadas medidas que van desde la fiscalidad, hasta la motivación del profesorado en su carrera profesional, excesivamente escorada, ahora, en elaborar “papers”. Pero, también, en este asunto de capital importancia para el desarrollo territorial, las universidades han de adoptar sus propias decisiones. En este sentido, las universidades han de establecer políticas de investigación que, con independencia de las fuentes de financiación, deberían combinar la libertad y el derecho a la autonomía temática del investigador, junto con líneas de trabajo y de investigación que respondan a opciones definidas con criterios de priorización a nivel institucional, entre los que han de destacar su contribución a la mejora del tejido productivo y al empleo en el territorio.

En definitiva, bajo la premisa de la necesidad de impulsar una notable mejora en los comportamientos de transferencia de conocimiento e innovación de nuestras universidades, que han de buscar y encontrar, por todos los medios a su alcance, una interrelación más fructífera con el tejido productivo, en este tema nos planteamos, en primer lugar, analizar la situación de la transferencia de conocimiento en nuestro sistema universitario y su evolución, en comparación con países de nuestro entorno; cuáles son los factores que limitan una mayor transferencia de conocimiento al tejido productivo; analizar cómo puede el sexenio de transferencia e innovación aumentar la innovación y la competitividad del tejido productivo español; como estimular la creación de (EBTs, spin-offs, start-ups), qué instrumentos conforman o han de conformar la transferencia de conocimiento por grandes áreas; qué estrategias implementar para aumentar la

transferencia de conocimiento desde las universidades a las empresas, entendidas éstas en sentido amplio; y cuál es y ha de ser el papel de las OTRI en este proceso.

Profesorado:

Profesor responsable del tema: Manuel Parras Rosa. Universidad de Jaén.

Antonio Aracil García. Fundaciones Universidad Empresa.

Salustiano Mato de la Iglesia. Universidad de Vigo.

José Ángel Narváez Bueno. Universidad de Málaga.

Pilar Zaragoza Fernández. Universidad de Zaragoza.

Tema 4.2. La formación permanente a lo largo de la vida.

A decir de muchos expertos, hay dos prioridades que deberían marcarse las universidades para adaptarse a “un mercado laboral cambiante”: mejorar el contenido práctico de las titulaciones y fomentar la formación de los trabajadores a lo largo de la vida.

Sobre el primero de los asuntos, ya se han mencionado en módulos y temas anteriores algunas actuaciones, entre ellas las prácticas en empresas o la mayor participación del tejido productivo en el diseño de titulaciones. No obstante, sobre la mejora de los contenidos prácticos hay un debate de interés. En opinión de algunos, esta mejora debería acentuarse más en los estudios de máster y en los títulos propios que en los estudios de grado, aunque en éstos las prácticas de empresa, por ejemplo, realizadas de la forma expuesta en páginas anteriores es una medida excelente. En cualquier caso, como apuntan los expertos, los contenidos “prácticos” mejoran la empleabilidad solamente si a la vez se adquieren competencias transversales que permitan a las personas adaptarse a distintas industrias o puestos de trabajo.

Respecto de la educación-formación a lo largo de la vida, es bastante sorprendente que en una mayoría de universidades no se haya desarrollado ya como una columna vertebral de las estrategias institucionales, sobre todo, considerando que España es uno de los países con mayor población adulta con niveles educativos bajos y niveles de competencias limitados. Si en todos los países es importante la formación permanente para los trabajadores, quizá lo es más en España, donde las carencias y necesidades formativas de buena parte de la fuerza laboral son altas, y donde la capacidad de reaccionar con dinamismo a las crisis económicas ha sido históricamente limitada.

Es evidente que con un número cada vez menor de egresados de la educación secundaria, las instituciones dependientes de la captación de estudiantes jóvenes no podrán garantizar su futuro. Por otra parte, dados el envejecimiento de la población y la extensión de la edad laboral, junto con una alta tasa de paro y un rapidísimo ritmo de cambio en los mercados laborales, las universidades deberían cuidar más y mejor estas nuevas categorías de aprendientes: unos aprendientes cada vez más numerosos que constituyen una fuente vital de matriculaciones y de recursos para las universidades.

En definitiva, el giro copernicano que se les exige a las instituciones universitarias implica aprender a competir en un mercado en el que carecen de monopolio y si bien todas las universidades ya ofertan cursos de formación a lo largo de la vida, son pocas las que han ajustado sus planes estratégicos a este nuevo contexto, y aún menos las que ya generan recursos netos de esta nueva y creciente demanda. Pero todo indica que el futuro de las universidades depende, en buena medida, de su capacidad de adaptación a estas nuevas condiciones, propias de la edad del conocimiento y de la revolución digital.

En el contexto descrito, este tema se ocupa de examinar la situación de la formación permanente a lo largo de toda la vida en el sistema universitario español; qué estrategias han de adoptar las universidades para elaborar una agenda seria de formación permanente a lo largo de toda la vida, conjuntamente con los consejos sociales, que conciba esta formación no como algo residual o a demanda de las organizaciones sino como un núcleo central de la formación universitaria, una fuente de ingresos y un servicio público al tejido productivo de su entorno. En este asunto es vital contar con un sistema de inteligencia en los consejos sociales y/o en las universidades que arroje datos permanentes, a modo de

observatorio, sobre necesidades formativas del tejido productivo que rodea los campus universitarios y, si se puede ofrecer formación muy especializada en la que las universidades tengan prestigio, extender esta formación a cualquier lugar del mundo mediante enseñanza on line. Pero también es necesario gestionar con agilidad una oferta de cursos y programas más flexibles; formar a los docentes para que adapten los contenidos y los métodos; y desarrollar estas actividades de manera económicamente sostenible y con calidad académica. Y, por último, conviene analizar cómo se pueden establecer sistemas de convalidación y certificación de las capacidades de trabajadores y trabajadoras sin estudios universitarios.

Profesorado:

José Ignacio García Pérez. Universidad Internacional de Andalucía.

Ángel J. Gómez Montoro. Universidad de Navarra.

Antonio Largo Cabrerizo. Universidad de Valladolid.

José Luján Alcaraz. Universidad de Murcia.

Tema 4.3. La extensión universitaria, la divulgación científica y la comunicación institucional.

El artículo 93 de la LRU, denominado “De la cultura universitaria”, dice: *Es responsabilidad de la universidad conectar al universitario con el sistema de ideas vivas de su tiempo. A tal fin, las universidades arbitrarán los medios necesarios para potenciar su compromiso con la reflexión intelectual, la creación y la difusión de la cultura. Específicamente las universidades promoverán el acercamiento de las culturas humanística y científica y se esforzarán por transmitir el conocimiento a la sociedad mediante la divulgación de la ciencia.*

Aunque todas las universidades, sin excepción, cuentan con un Vicerrectorado de impulso de la cultura, hay poca literatura sobre la Universidad y Cultura y basta con ir a un buscador de Internet y escribir Universidad y Cultura para darnos cuenta de la poca atención que, desde una perspectiva de análisis riguroso, se le otorga a este binomio.

Y es paradójico porque las tres misiones clásicas de la Universidad, como señala Ortega en su libro *Misión de la Universidad*, de 1930, son: la transmisión de la cultura, la enseñanza de las profesiones y la investigación científica y educación de nuevos hombres y mujeres de ciencia. Hemos restado tanta importancia a esta tercera misión, que incluso hemos decidido que la transferencia de conocimiento sea la tercera misión, cuando en realidad debería ser la cuarta.

La Universidad tiene una misión esencial cada día más olvidada que es la de hacer hombres y mujeres cultos, la de dotar de vigor cultural a la sociedad.

Además, la gestión de la cultura, en sus múltiples facetas, es, si la expandimos fuera de los lugares donde se ubican los campus, un elemento de reafirmación del papel de la Universidad en hacer, como decíamos, hombres y mujeres cultos. Porque la Universidad ha de prestar un servicio a la Comunidad Universitaria y a la Sociedad ofreciéndole una programación cultural, en colaboración con otros agentes de la cadena de valor de la cultura, que posibilite la reflexión intelectual, la creación artística y la transmisión de conocimientos culturales. No hay que olvidar que los factores culturales tienen un papel central en la formación de los valores.

Por otro lado, una actividad clave en el funcionamiento universitario, a veces demasiado olvidada por considerarla marginal, es la divulgación científica y lo es porque es conveniente y necesario que la sociedad de nuestro entorno note cercana a la Universidad y a su profesorado, la note presente, que perciba el compromiso universitario con el bienestar de la ciudadanía, que la Universidad acerque la ciencia a la sociedad y que despierte en los más jóvenes una inquietud por la investigación, por la ciencia, por contribuir al conocimiento. En este sentido, la última Encuesta sobre Percepción Social de la Ciencia nos muestra que tan solo un 16,3 % de la ciudadanía tiene un interés espontáneo por los temas de ciencia y tecnología, por detrás de cuestiones como el trabajo (31,9 %), los deportes (24,4 %) o la política (22,7 %).

La divulgación científica es una obligación del profesorado universitario, que ha de ser bilingüe, en el sentido de utilizar un lenguaje para la ciudadanía distinto, aunque con el mismo rigor, que utiliza para comunicarse con sus pares. En este sentido, son muy oportunas las reflexiones de Fernando Carrasco, investigador perteneciente al Centro de

Biología Molecular “Severo Ochoa” de Madrid, que dice lo siguiente: “Aprovechemos las oportunidades que tenemos para hacer entender a la gente que la investigación científica es vital para un país avanzado; nuestro esfuerzo divulgativo será recompensado con creces: cuando el ciudadano de a pie conozca la investigación de calidad que se realiza en su país y se sienta orgulloso de ella, cuando sepa que en nuestros laboratorios se realizan descubrimientos útiles para el progreso de la sociedad, cuando llegue incluso a sentir la misma admiración por una personalidad científica que por un deportista o un artista Entonces no tardará en exigirle a la autoridad competente que en nuestro país se sitúe a la ciencia en el lugar que merece”.

Un asunto capital es acompañar la divulgación científica de capilaridad que permita acercar el conocimiento a los municipios de influencia de la Universidad. Si acotamos la tarea de divulgación a los lugares donde se ubiquen los centros universitarios, entonces la tarea de divulgación no será completa, puesto que divulgar lleva parejo el verbo expandir. Divulgar y expandir el conocimiento es la clave. Además, es muy conveniente acompañar la divulgación con otras actividades de conexión de la universidad con la sociedad: actividades expositivas en municipios, presentaciones de libros, etc. Por supuesto, la divulgación expandida es útil para despertar entre los jóvenes estudiantes de Enseñanza Secundaria la inquietud por la Universidad y el profesorado de estos centros ven a la Universidad cercana y se transforman en prescriptores de la misma. Y esto ha de hacerse más allá de utilizar medios como revistas o aplicaciones informáticas.

Y junto a la divulgación científica y formando parte de ella, está la comunicación institucional, el canal que utiliza la Universidad para trasladar lo que hace a la sociedad, a los estudiantes y a los stakeholders, una comunicación que ha de ser integral, utilizando múltiples canales, redes sociales, etc. y que, sobre todo, ha de ir dirigida a los segmentos de mercado adecuados.

En este tema se debate y analiza cómo conseguir que la extensión universitaria forme parte del núcleo estratégico de la Universidad y sobre la fórmula más adecuada para que una Universidad desarrolle eficientemente la obligación y la misión de la divulgación científica, para conseguir motivar al profesorado a la tarea divulgativa del conocimiento, articular alianzas con otros agentes del territorio para llevarla a cabo, premiar las buenas prácticas en divulgación científica y llenar de contenido a las unidades de cultura científica. Y, finalmente, se aborda cómo conseguir que la comunicación institucional forme parte del núcleo estratégico de la Universidad y convencer a los de dentro de su importancia.

Profesorado:

Profesores responsables del tema: Antonio Ariño Villarroya, Universidad de Valencia; José Manuel López Nicolás, Universidad de Murcia y Juan Manuel Mora García de Lomas, Universidad de Navarra.

Itziar Ahedo Raluy. Universidad de Oviedo.

Rosa María Aguilar China. Universidad de La Laguna.

María Antonia Peña Guerrero. Universidad de Huelva.

Tema 4.4. La internacionalización universitaria.

La internacionalización de las universidades se ha desarrollado de forma notable en las últimas décadas. Sin embargo, hay coincidencia en la necesaria mayor internacionalización del Sistema Universitario Español.

Aunque en los temas ya tratados la internacionalización ha ocupado un lugar central en el ámbito de los recursos humanos -PDI, sobre todo-, en la movilidad de los estudiantes, en la generación de conocimiento, en la oferta académica desarrollando titulaciones conjuntas de carácter internacional, en la transferencia de conocimiento, en la presencia en rankings internacionales, etc., dedicamos este último tema del curso a analizar los retos a los que se enfrentan las universidades en el apartado de la internacionalización.

Bajo la lógica de la globalización y de la excelencia, las Universidades incluyen la internacionalización institucional como un nuevo desafío que supone también la oportunidad de recuperar objetivos que le son propios y de atender a nuevas realidades: la universalidad del saber, hacer más atractiva y competitiva una oferta que ya no conoce fronteras, la capacidad y el compromiso de interactuar mediante la generación, transmisión y transferencia de conocimiento, con quienes comparten la responsabilidad del desarrollo económico, la competitividad, la sostenibilidad y la cohesión social.

La internacionalización de las Universidades es un proceso transversal y una de las palancas necesarias para su transformación: lo nacional y lo internacional son complementarios, nunca excluyentes. Abrirse al mundo no es incompatible con el impacto en el territorio donde se ubican y con la vocación de incidir en el desarrollo de su entorno. La internacionalización no se puede restringir a la movilidad de una minoría de alumnos, de profesores e investigadores, sino que necesita abarcar todas las actividades y a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Para ello, las universidades se enfrentan al desafío de introducir cambios estructurales para adaptarse a una estrategia de internacionalización con vocación de transversalidad: a) rediseñando sus políticas de ordenación académica, determinando qué programas, dobles titulaciones, currículos, etc., pueden ser más competitivos a escala global; b) incorporando estructuras bien dimensionadas y políticas de apoyo a la I+D+i que propicien una mayor apertura internacional, sobre todo, en la captación de fondos europeos y en el fomento de alianzas estratégicas y en el establecimiento de redes académicas con otros centros de Educación Superior; c) estableciendo cambios que, por un lado, refuercen la movilidad y las estancias de su profesorado, PAS y estudiantado fuera de España, y, por otro lado, hagan atractiva la Universidad para atraer profesorado y estudiantado extranjeros; c) introduciendo cambios organizativos, distribuyendo tareas y funciones con arreglo a las competencias internacionales de su capital humano; e) propiciando la visibilidad de la Universidad en foros internacionales, etc.

Por su parte, las administraciones públicas han de facilitar el proceso de internacionalización universitaria e incentivarlo, evitando las excesivas trabas administrativas y burocráticas (visados, permisos de trabajo, agrupamiento familiar, etc.) que impiden a las Universidades españolas participar con pleno derecho en el “mercado” educativo europeo e internacional.

A su vez, el grado de internacionalización, en sus distintas formas de expresión, debe estar muy presente en los modelos de financiación, así como en los procesos de acreditación y certificación.

No obstante, las políticas de internacionalización universitaria se enfrentan a importantes obstáculos: el inmovilismo y la rigidez en los procesos internos de toma de decisiones, la falta de financiación, el efecto de trabas legales o administrativas que impiden la agilidad en los cambios estructurales para afrontar la mundialización y el intercambio del conocimiento, y las carencias en el dominio de lenguas diferentes a la propia.

En este contexto, abordar cómo salvar o mitigar estos obstáculos que impiden una mayor internacionalización de las universidades españolas es el objetivo central de este último tema del curso.

Profesorado:

Profesores responsables del tema: Guy Haug, Experto en Gestión Universitaria y José María Sanz Martínez, Universidad Autónoma de Madrid.

Joan Elias y Garcia. Universitat de Barcelona.

Ricardo Rivero Ortega. Universidad de Salamanca.