

VII FORO
CAMINA PODEMOS
CONSTRUYENDO REGIÓN PARA SU GENTE



**¿QUÉ UNIVERSIDAD?
¿QUÉ SISTEMA DE
CIENCIA Y TECNOLOGÍA?**



Documento en construcción

EN LA REGIÓN
DE MURCIA
PODEMOS.

Índice

VII FORO CAMINA PODEMOS

¿QUÉ UNIVERSIDAD? ¿QUÉ SISTEMA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA?

PARTE 1: UNIVERSIDADES.....	3
I. Introducción: marco general (de la crisis al presente)	3
Proceso	3
Situación actual	4
Causas	4
Riesgos y oportunidades	10
Modelo alternativo: una universidad cooperativa.....	11
II. Universidades Públicas de la Región	11
1. Por una Universidad más pública, más transparente, de más calidad y más igualitaria	11
2. Autonomía y Gobernanza.....	12
3. Financiación	14
4. Contra la precariedad del PDI: estabilidad y financiación adecuada.....	15
5. EL PAS: promoción, innovación y motivación.	17
6. Investigación.	18
7. Una formación universitaria para la Región de Murcia: mercado laboral, mapa de títulos y Formación Profesional.....	21
8. Acceso, tasas y becas	24
9. Una Universidad de los y las estudiantes.....	24
10. Por una Universidad integrada en la sociedad.....	27
11. Igualdad y conciliación.....	29
12. Consejo Interuniversitario: por un verdadero órgano asesor en materia de universidades	31
PARTE 2: I+D+I	33
1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS GENERALES	33
2. CAMBIOS EN LA ADMINISTRACIÓN	33
3. CAMBIOS EN LOS CENTROS DE CONOCIMIENTO	36
4. CAMBIOS EN LAS EMPRESAS.....	37
5. PRECARIEDAD LABORAL DE LOS INVESTIGADORES E INVESTIGADORAS DE NUESTRA REGIÓN	38
6. CIENCIA Y SOCIEDAD	39

Parte 1. UNIVERSIDADES

I. INTRODUCCIÓN: MARCO GENERAL (DE LA CRISIS AL PRESENTE)

El modelo de universidad que se está extendiendo por el planeta es un efecto de la dinámica del capitalismo en la era global, pero eso no significa que haya una idea clara sobre este modelo. La derecha (en general, la ideología dominante) plantea dos opciones: de un lado, la defensa de una educación “liberal” basada en los grandes ideales, en general orientados contra la cultura crítica que se ha ido desarrollando en las universidades y que considera relativista y contaminadora de la juventud; de otro lado, la desideologización de las universidades a través de la restricción de las humanidades y ciencias sociales y su conversión en un sistema de formación profesional orientado al mercado.

Ambas opciones confluyen en lo que se da en llamar “universidad de la excelencia”, un subproducto del proceso de construcción mutua de indicadores de calidad, por un lado, y de un un sistema naciente increíblemente competitivo en la búsqueda de los y las “mejores” estudiantes -esto es, quienes probablemente tendrán una mayor influencia económica, política y cultural en el futuro.

PROCESO

La universidad española está viviendo dramáticamente la transición desde una *universidad de masas* hacia una *universidad elitista neoliberal*. Este cambio, además, se produce en el contexto de una crisis económica, que fuerza el cambio de modelo mediante recortes en la financiación pública y el aumento de las tasas universitarias. A esta presión económica se une un obsoleto sistema de control de titulaciones, servicios y profesionales basado en la cultura de la desconfianza y el uso de protocolos de control, que generan una carga psicológica añadida en todos los niveles y en quienes integran el sistema universitario, conllevando una fuerte competitividad en el seno de los distintos colectivos, sin ningún incentivo para el desarrollo de sistemas colaborativos. Cabe señalar también que las tareas burocráticas que ha acabado asumiendo el PDI (personal docente e investigador) erosionan en gran parte el tiempo que ha de dedicar a las tareas propias que por Ley se confieren a las distintas figuras docentes e investigadoras.

La universidad actual es el fruto de la mezcla de tres modelos diferentes. En primer lugar, la universidad franquista, autoritaria, basada en el poder de grupos privilegiados. En segundo lugar, la universidad de masas de la Transición, que amplió el número de universidades -con el correspondiente aumento de estudiantes, personal docente e investigador, personal de administración y servicios- sin ninguna planificación estratégica, únicamente basándose en la demanda. Un modelo que ha entrado en una crisis irreversible por el cambio de contexto socio-económico y demográfico. En tercer lugar, las nuevas transformaciones hacia el modelo neoliberal, que hasta ahora pasaban inadvertidas pero que ya comienzan a aplicarse de manera ostensible.

Pese a todo, las universidades públicas han sido instituciones razonablemente eficientes: la producción científica española es aceptable, en términos comparativos con respecto a países simi-

lares, se ha generado un ascenso general de las competencias y educación de las nuevas generaciones y ha contribuido de modo esencial al examen crítico de la sociedad. No obstante, la Universidad viene sufriendo una fuerte campaña de desprestigio, similar a la realizada con otras instituciones públicas. El único objetivo es convencer a la población de que los cambios neoliberales son imprescindibles. Por ello, es necesario conseguir un equilibrio entre la exigencia de reformas y la dignificación de la institución como tal, con todo lo que ello conlleva.

SITUACIÓN ACTUAL

1. DESIGUALDAD CRECIENTE EN EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD

El acceso a la universidad de las clases populares antes de la crisis no era tan elevado como queremos creer: la probabilidad de que el hijo o la hija de las clases trabajadoras nacida en el año 92 estuviese en la Universidad en el año 2013 era del 24,3%, frente a la probabilidad del 76,4% que representaban quienes descendían de las más pudientes. La excepción que representaban algunos y algunas, , para otros y otras era la más común de las normalidades (Informe de Situación Social en España, 2015). La creciente subida de tasas durante los últimos años en numerosas comunidades autónomas, de hasta un 250% en postgrado en algunos casos, ha supuesto un enorme esfuerzo económico para quienes han optado por una formación universitaria en el seno de una fuerte crisis económica. En muchos casos, este esfuerzo ha derivado en el abandono de la formación o incluso en la imposibilidad de acceder a ella.

Como resultado, las clases económicas más vulnerables tienen aún más dificultades para optar a una formación superior. Por consiguiente, a las diferencias económicas entre clases sociales se une poco a poco el desequilibrio cultural, que afecta a corto, medio y largo plazo a todas las facetas de la vida. No solo se impide el acceso a quienes deben quizás tenerlo más acuciantemente, sino que excluye de facto a determinados grupos socio-económicos, negando así la diversidad y la pluralidad de perfiles que debería caracterizar a la universidad pública.

2. MODELO EDUCATIVO DEGRADADO: UNIDIMENSIONAL, COMPETITIVO, TEÓRICO, FALTO DE MEDIOS

Desde la implantación del Plan Bolonia a coste cero hasta los profundísimos recortes sufridos a partir de 2011, nuestro sistema universitario ha venido contrayéndose en cuanto a financiación y disponibilidad de medios, no solo económicos sino también humanos. Esto ha dado lugar a una degradación de las condiciones laborales, afectando a la docencia y a la investigación. Menos personal docente, peor remunerados y con mayor carga de trabajo redundan en una docencia de menor calidad. Lo mismo ocurre con la investigación, que ha visto cómo jóvenes investigadores e investigadoras se quedaban sin contrato o sin proyecto, y cómo líneas enteras de investigación desaparecían. Lo bueno que podía ofrecer Bolonia -equiparación de sistemas de formación superior en el espacio europeo, internacionalización, renovación de los métodos de docencia y aprendizaje- no solo no se ha conseguido sino que en cierto modo se ha alejado aún más de la realidad universitaria española.

3. DESCOORDINACIÓN E INCERTIDUMBRE RESPECTO AL FUTURO

La gestión de la universidad pública en España es complicada. Aunque la competencia está transferida a las autonomías, el Gobierno central se reserva ciertos poderes legislativos, reflejados en la acreditación de nuevas titulaciones y leyes marco. Sin embargo, no decide los presupuestos destinados a la universidad, que dependen, al igual que la implantación de las titulaciones ofertadas, de los gobiernos autonómicos. Por otra parte, las agencias de control estatales (ANECA, CENEAI, ANEP) tienen también algunas réplicas autonómicas con sus propios criterios. Lo mismo ocurre con la conferencia general de rectores donde hay varias universidades. Toda esta compleja maquinaria hace que la universidad española sea muy sensible a los cambios políticos en cada uno de los niveles. Si unimos a esto el aumento exponencial de la burocracia, inseparable del modelo neoliberal de universidad-empresa, entendemos la dificultad que toda esta incertidumbre implica a la hora de realizar planes plurianuales.

Todo esto, unido a la pésima financiación, ha generado una gran desconfianza en el seno de la comunidad universitaria hacia las reformas y hacia quienes legislan. Esto le añadimos que las sucesivas reformas han ido produciéndose de espaldas a la propia comunidad universitaria y con fuerte intrusismo de la clase política y las empresas privadas -tanto por objetivos como por informes solicitados-, generando con ello un gran descontento y malestar.

4. PRECARIEDAD ESTRUCTURAL USADA ESTRATÉGICAMENTE

La universidad neoliberal se enfrenta a un dilema: por un lado necesita mantener una docencia, esencial para el país, y requiere un personal altamente cualificado. Al mismo tiempo, debe responder a la exigencia de ser “rentable”, o, como mínimo, sostenible. La opción elegida para resolver esta situación, y que nuevamente no es nada original, ha sido la de mantener y aumentar un colectivo con una clara precariedad laboral (bajísimos sueldos e inestabilidad), con serias consecuencias en la organización académica de las universidades públicas y en la vida de sus profesionales.

De esta forma, la precariedad estructural del personal docente e investigador desactiva la solidaridad entre quienes integran este colectivo: de un lado, el profesorado funcionario (los denominados cuerpos docentes universitarios), del otro, el personal contratado. La pervivencia de un sistema clasista, que mantiene a una minoría privilegiada ocupando, por ley, los puestos de mayor responsabilidad, desde donde atienden prioritariamente a la mejora de sus intereses corporativos, hace que en muchos casos se olvide la situación de debilidad y las pésimas condiciones del personal contratado laboral, imposibilitando de esta forma una respuesta efectiva ante estas situaciones de injusticia.

Por otra parte, este sistema beneficia el proceso de “adelgazamiento” al que se ve sometida la universidad. Convertir la carrera académica en una sucesión de años de precariedad tiene efectos demostrados tanto en la autonomía universitaria como en la libertad de cátedra, así como en la normalización de la investigación realizada, con la consiguiente pérdida de frescura y creatividad.

5. ANSIEDAD SOBRE EL FUTURO EN EL PROFESORADO NO ESTABLE

El personal docente e investigador no estable debe sufrir en ocasiones hasta diez o doce años en condiciones enorme precariedad (casi siempre con otro trabajo simultáneo) antes de lograr su estabilización. Esta situación conduce a que su carrera (docente e investigadora) esté determinada por la presión contractual, planteándose constantemente el abandono de estas condiciones nefastas, que, cuando abandonan, son asumidas por nuevos profesionales que a su vez prolongan diez años más la eterna espera. Por consiguiente, el futuro se convierte en una entelequia respecto a la mejora de la universidad, con profesionales dependientes de una clase que para darles un futuro debe renunciar a sus constantes solicitudes de nuevos beneficios.

6. PRESIÓN PSICOLÓGICA Y DESMORALIZACIÓN EN EL PROFESORADO ESTABLE Y PAS

Los trámites burocráticos que tienen que realizar cotidianamente, tanto PDI como PAS, han sufrido un aumento exponencial durante los últimos años desde que se implantaran diferentes planes de mejora de la Calidad, programas de acreditación de profesorado y títulos, promoción de la excelencia, controles y auditorías para fiscalizar la ejecución económica de los presupuestos de las actividades docentes por un lado, mantenimiento infraestructuras y personal contratado por otro, así como del desarrollo de los proyectos de investigación. Este incremento de tiempo en la dedicación diaria para resolver “papeleos” supone un impacto negativo en el desempeño de las tareas de investigación e innovación docente por parte del PDI, que a menudo genera ansiedad por no poder desempeñar desahogadamente sus tareas investigadoras.

Se vive en una perpetua paradoja donde no se tiene tiempo para investigar, por un lado, pero con una presión continua de los criterios de evaluación de la calidad docente e investigadora muy sesgada hacia la valoración de la producción científica y que, además, esté recogida en los rankings internacionales de impacto.

Otra perversión de este sistema de “control” es que las Evaluaciones, Acreditaciones y Auditorías están siendo externalizadas y son realizadas por Fundaciones y empresas, contribuyendo así a derivar recursos de las universidades públicas hacia entidades privadas. Dichas agencias y entidades, por su parte, escapan al control público y, en muchos casos, trabajan con opacidad y desde luego no en las condiciones óptimas para realizar la necesaria labor de evaluación del profesorado y las enseñanzas universitarias.

7. ENVEJECIMIENTO DE PLANTILLAS

El problema del envejecimiento de las plantillas no se debe solo al lustro marcado por una tasa de reposición del 10%. La fuga de talentos al extranjero y una carrera académica progresivamente basada en la precariedad -baste como ejemplo el caso de los denominados “falsos asociados” y del profesorado contratado doctor interino- y en una larga y brutal exigencia de vida personal hace que el profesorado tarde en acceder a la universidad y tarde mucho más aún en estabilizarse.

8. MALA IMAGEN SISTEMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD

Aunque en las encuestas de percepción el profesorado suele aparecer en una buena posición, lo cierto es que no se puede negar que la universidad pública aparece sistemáticamente en los medios de comunicación relacionada con hechos absolutamente criticables que, sumados a lo largo del tiempo, crean la imagen de una universidad pública en ruinas. Los numerosos casos protagonizados en la Universidad Rey Juan Carlos, y que involucraba a importantes cargos tanto del Partido Popular como del PSOE, son el ejemplo más reciente. Estos casos extremos se emplean, sin embargo, como un argumento más para propugnar reformas en la línea del modelo neoliberal, sobre todo relacionadas con la “gobernanza” de la institución, dejando en el trasfondo las sospechas de que cualquier defensa del sistema público universitario implica una defensa de estas corruptelas.

9. DIFICULTADES CRECIENTES PARA UNA AUTONOMÍA REAL DE LAS UNIVERSIDADES DEBIDA AL CONTROL BUROCRÁTICO

A pesar de que la ley garantiza la autonomía económica y académica, la selva de instituciones de control que rodea al actual sistema universitario está produciendo una creciente dificultad para que las universidades desarrollen planes propios que serían los que tendrían que formar el contenido de los contratos programa. El hipercontrol real a través de los múltiples protocolos y del lenguaje burocrático de los sistema de acreditación (de titulaciones, de servicios, de instituciones en general) socava de hecho la alegada autonomía de derecho.

10. EFECTO PERVERSO DEL SISTEMA DE CONTROL.

Uno de los efectos más claros del proceso de globalización de la ahora llamada “educación terciaria” es la adaptación inversa de todos los niveles al sistema de indicadores y protocolos que, curiosamente, se había propuesto para monitorizar las dinámicas autónomas del sistema, pero que ahora se han convertido en un sistema de control. Quienes cursan estudios universitarios, a diferencia del modelo liberal, ya no planifican sus estudios para aprender, sino para maximizar su nota y posibilidades en el mercado a través del sistema de nuevos títulos; el personal investigador ya no planifica su carrera de acuerdo a un programa de investigación, sino de acuerdo a un plan de objetivos definidos por los protocolos de las agencias de control; quienes gestionan, ya no planifican las titulaciones para crear la mejor oferta posible en función de sus recursos humanos, sino para cumplir con los criterios y normas de las agencias o para imitar a las universidades vecinas que parecen tener algún éxito

11. CRECIENTE HOMOGENEIZACIÓN DE TODAS LAS UNIVERSIDADES.

Precisamente en la línea contraria que pretendía el modelo, que era el de una especialización y división del trabajo de enseñanza e investigación a escala mundial, no existe un mapa de titulaciones, ni a nivel autonómico ni estatal. Esto impide la deseada especialización y división del trabajo y crea, en su lugar, competencia y duplicación de investigación y docencia.

12. SITUACIÓN DEL ESTUDIANTADO.

El estudiantado ha sido uno de los sectores de la universidad que más profundamente ha vivido las consecuencias de la crisis. Sin poder real de decisión, sin capacidad de presión más allá de la movilización, el estudiantado ha visto cómo se reducían sus becas y se aumentaban las tasas universitarias justo cuanto más difíciles eran sus situaciones familiares. De esta situación se desprenden algunos de los factores que señalamos a continuación:

A. Creciente apatía por parte del alumnado respecto a sus asignaturas por la excesiva mecanización y rigidez de la docencia impartida bajo las exigencias de los indicadores de calidad, dejando poco espacio para la participación y desarrollo de inquietudes de este colectivo en actividades no académicas sensu stricto (p.ej., asociacionismo, actividades de ocio y recreación)

B. Desconocimiento generalizado entre quienes cursan estudios universitarios sobre el funcionamiento institucional de la universidad, así como de la gestión de sus recursos y el modo en que se toman las decisiones que les afectan directamente, lo que motiva su ausencia en los espacios de participación institucional.

C. Las altas tasas universitarias suponen una barrera económica para quienes cursan estos estudios, lo que sumado a la insuficiente y deficiente política de becas están generando sesgos sociales en el acceso a la universidad.

D. Falta de motivación de una buena parte del alumnado, que acaso vea en la universidad no un proceso de formación vital sino de inserción laboral, pudiendo así la empleabilidad haberle ganado la batalla al conocimiento.

CAUSAS

1. GLOBALIZACIÓN

1.1. Los acuerdos GATS (General Agreement of Trade and Service) 2003 designan a las universidades como instituciones proveedoras de servicios educativos terciarios sometidas por ello a controles internacionales de apertura, como las empresas.

1.2. Una de las consecuencias es la creación de un pseudo mercado de la educación terciaria en el que se compite por atraer a estudiantes brillantes a través de indicios de calidad que caen bajo el apelativo de “universidad de la excelencia”. Si a ello le añadimos la enorme subida de tasas universitarias en nuestro país, sobre todo en postgrado, las universidades públicas y privadas se encuentran en situación de competencia directa y entran a formar parte de un mismo mercado.

1.3. Los indicadores de calidad son básicamente sistemas de señales homogeneizados para producir movilidades internacionales. Esto no es negativo en sí. Pero dado el estrangulamiento económico y la falta de recursos de la que adolece el sistema público español, está claro que las universidades y centros públicos de investigación españoles no pueden compararse -ni mucho menos competir- con aquellos centros extranjeros que reciben mayor apoyo financiero e institucional. La falta de voluntad política para convertir la formación superior y la investigación en uno de

los pilares de la sociedad española es la causa primera de nuestra “mala” posición en los rankings.

1.4. El pseudomercado da origen a una inmensa red de agencias consultoras privadas o públicas que proveen rankings y evaluaciones de calidad del sistema. La educación terciaria es un pseudomercado: cuando compras una mercancía, se tiene en el momento de la compra. Cuando se compra un título para que dé acceso al mercado, se tardará muchos años en saber lo que has comprado. Por eso, en el pseudomercado de la educación se paga por indicadores de prestigio. En la universidad se está produciendo un fenómeno muy similar al que ocurre en otros ámbitos del mercado: se descarga en las agencias responsabilidades de decisión que tendrían que corresponder a los distintos niveles de gestión. Las agencias de evaluación cada vez realizan más una función de consultoras que aparentemente “objetivizan” los datos para que los gestores no tengan que tomar decisiones de las que hacerse responsables. En parte estas formas de objetivación son necesarias, pero, por otro lado, están produciendo un creciente formalismo que desatiende a los contenidos concretos de cada uno de los puntos evaluados: trayectorias individuales, programas de gestión y docencia, etc.

2. COORDINACIÓN EUROPEA (SISTEMA BOLONIA)

Después de los Acuerdos de Lisboa, la UCE genera un proceso de homogeneización de la enseñanza universitaria que en el caso español adquiere los tintes de una reforma global de la universidad más en la línea del cambio de modelo que en la de hacer más coordinable el sistema español con el europeo.

La integración en Europa ha tenido múltiples aspectos positivos, todos ellos derivados de la voluntad de creación de un Espacio Europeo de Educación Superior. Es indudable la contribución que las reformas han hecho para la comunicación y movilidad de estudiantes, docentes e investigadores. El proceso de homogeneización de Bolonia, sin embargo, ha servido en múltiples casos como una justificación para introducir reformas de calado que han ido mucho más allá de los objetivos de homogeneidad y coordinación que se planteaban como necesarios, y se ha convertido en una disculpa para poner en marcha un camino hacia la universidad neoliberal.

3. CONTROL POLÍTICO

El sistema español universitario garantiza la autonomía de las universidades en lo que se refiere a la gestión (parcial) de sus presupuestos, ordenación académica y de la investigación e iniciativas para proponer nuevas titulaciones. Sin embargo, tanto el Gobierno central como las Comunidades Autónomas se reservan competencias suficientes como para orientar la dinámica de las universidades hacia el modelo neoliberal que se está imponiendo. Los dos instrumentos fundamentales son:

1) El control de la financiación. Aunque por ley no pueden intervenir directamente en los presupuestos, sí pueden intervenir en la financiación general y en el destino de las partidas. En los últimos años, en particular desde la crisis económica, se observa que los recortes en la financiación son usados estratégicamente para inducir cambios en el modelo.

2) El control de titulaciones: es con mucho el instrumento más efectivo. De ahí que haya sido empleado con asiduidad por las autonomías a través de sus competencias en la aprobación de nuevos títulos. La proliferación de agencias de calidad autonómicas tiene mucho que ver con este control.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES

El panorama descrito anteriormente nos muestra una universidad en proceso de transición en un país también en proceso de transición. En el peor de los escenarios, la universidad pública española corre el riesgo de arrastrar la herencia anterior en sus peores expresiones sin incorporar las posibilidades. Así, no es difícil encontrar aún el mantenimiento de actitudes y formas autócratas claramente franquistas, como no lo es tampoco, a veces, encontrar actitudes insolidarias hacia las franjas más débiles de la universidad por parte de quienes se encuentran en una posición segura, aunque por circunstancias históricas lograsen esa posición sin los méritos y esfuerzos que se exigen a las nuevas generaciones. Uno de los horizontes más negros sería el encajar el sistema neoliberal en un marco franquista y de universidad de masas que tradujera el lenguaje de la “excelencia” y términos afines en prácticas hipócritas y claramente desigualitarias.

Por el contrario, la inestabilidad actual y la conciencia generalizada de que hay que cambiar la universidad puede abrir posibilidades de reorientar el sistema público en otra dirección aprovechando ciertos aspectos de la universidad heredada.

De la universidad de masas debe recogerse la apertura de la universidad a amplias capas de la población. La universidad mutó en el tercer tercio del siglo pasado para abarcar a una tasa muy alta de las nuevas generaciones. Esta ampliación produjo tensiones con una concepción más elitista de la educación universitaria. Hoy, esta ampliación sigue produciendo tensiones entre varios objetivos a los que hay que atender a la vez:

Formación orientada al conocimiento tal como se define en las disciplinas tradicionales vs. formación práctica orientada a las nuevas necesidades de empleo que se producen por el cambio de modelo económico y el desarrollo tecnológico

Formación orientada hacia la investigación y la formación de muy alto nivel vs. formación orientada hacia la igualdad social a través del acceso a la educación superior

Universidades generalistas vs. universidades más especializadas dependiendo de sus recursos en personal docente y del contexto de redundancias de su entorno.

Universidades orientadas al contexto mundial globalizado vs. universidades enraizadas en el contexto cultural, social y económico local.

Algunas de estas tensiones también se heredan en el modelo neoliberal que imponen las corrientes actuales. Sin embargo este modelo, muy competitivo entre universidades, con el objetivo de generar sistemas duales, plantea nuevos problemas y algunas oportunidades. Entre ellas está la presión por la apertura de títulos, de manera que las universidades que tengan decisión pueden plantear una vía propia.

MODELO ALTERNATIVO: UNA UNIVERSIDAD COOPERATIVA

El panorama descrito en los apartados anteriores debe hacernos conscientes de los riesgos que la Universidad, como institución dedicada a la docencia y a la investigación, va a afrontar en los próximos años, así como de la necesidad de plantear un modelo alternativo que haga frente a los deseos neoliberales de convertir a la enseñanza universitaria en uno de los muchos espacios financiarizados de los cuales las élites puedan extraer beneficios. Desde aquí, nos atrevemos a proponer algunas ideas que sirvan de eje conductor a una reflexión sobre un posible modelo alternativo, que queremos cifrar bajo el lema: “una universidad cooperativa” y que queremos aplicar al Sistema Universitario Regional.

II. UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN.

1. POR UNA UNIVERSIDAD MÁS PÚBLICA, MÁS TRANSPARENTE, DE MÁS CALIDAD Y MÁS IGUALITARIA

Las universidades públicas de nuestra Región, como el resto de universidades españolas, se han visto afectadas por las circunstancias económicas políticas que han sacudido el país y el conjunto del continente en los últimos 4 años. Por un lado, la deriva del cambio de modelo hacia una universidad elitista neoliberal. Por otro lado, la consolidación de un modelo económico basado en la austeridad y, por tanto, en el recorte de los ingresos públicos. La salida de la crisis tampoco ha llegado a las universidades regionales. A día de hoy, todavía no se han recuperado las cifras de tasa de reposición y de coste de tasas universitarias anteriores a la crisis. A ello se une la situación propia de la Región de Murcia, en donde los distintos gobiernos del Partido Popular han promovido una economía de escaso valor añadido, que ha desdeñado la inversiones en innovación e investigación. Sin olvidar la convivencia, cada vez más compleja, con una universidad privada favorecida por un Gobierno Regional, dispuesto a poner el interés privado por encima del interés general de nuestra Región. Las universidades afrontan así unos próximos años decisivos para su futuro y para sus proyectos pero también para lo que son y deben ser dentro de la sociedad murciana.

Según datos del curso 2016-2017, la Universidad de Murcia consta de 5 campus, 20 facultades, 4 centros adscritos y 76 departamentos. El Personal Docente Investigador lo componen 2471 personas (41,81% mujeres) y el Personal de Administración y Servicios 1170 personas (59,66% mujeres). Oferta 48 titulaciones de grado únicas + 3 PCEOS, 70 titulación de máster y 33 programas de Doctorado. Para el mismo año, cuenta con 32.636 estudiantes, sufriendo una leve pérdida de una media de 200 estudiantes por año. 28.056 en grado, 2.302 en máster, 2.264 en doctorado. Su presupuesto para el año 2017 es de 206.602.000 euros.

Por su parte, la UPCT se distribuye en 8 centros y 1 adscrito, en 25 departamentos y en 3 campus. El PDI, según datos del año 2016, está compuesto por 585 personas (21,35% mujeres). El PAS por su parte se compone de 362 personas (61,3% mujeres). Oferta 15 titulaciones de grado, 5 máster con atribuciones profesionales, 17 máster sin atribuciones personales, 8 programas oficiales de doctorado. El número de estudiantes de la UPCT es de 5467 personas (28,6 % mujeres). Posee un presupuesto ordinario de 53.040.335 euros.

Las universidades públicas tienen el deber y el objetivo de aportar conocimiento científico, educación superior de calidad, políticas de investigación e innovación tecnológica a la Región de Murcia, que afronta en estos momentos desafíos como la crisis social, la desigualdad -especialmente para las mujeres y los pensionistas-, el desempleo, el cambio climático, el cambio de modelo productivo y la crisis ecológica y económica del Mar Menor, entre otros asuntos. Debe ser, además de un motor económico, un eje fundamental en el desarrollo estratégico de nuestra comunidad, tanto del punto de vista social como cultural. Son y deben seguir siendo el gran ascensor público social, fuentes de riqueza de conocimiento, pero también de igualdad al servicio de las condiciones de vida del conjunto de la sociedad murciana.

En los epígrafes siguientes se presenta una labor de análisis de la situación de las universidades públicas de la Región de Murcia en sus distintos aspectos, con una serie de propuestas que desde Podemos Región de Murcia consideramos necesarias para afrontar el futuro de nuestras universidades y de la Educación Superior y avanzar así hacia una Universidad más pública, más transparente, de más calidad y más igualitaria.

2. AUTONOMÍA Y GOBERNANZA

La autonomía universitaria está reconocida por la Constitución Española (artículo 27.10) y definida por la LOU, donde se articula una realidad compleja: por un lado, las Autonomías y el Estado central conservan la capacidad de acreditar los títulos a través de las agencias de calidad. En segundo lugar, el margen de autonomía financiera que tienen las universidades es escaso. Las Universidades Públicas requieren de una mayor autonomía en lo organizativo, financiero y académico, que les permita planificar a largo plazo y sentar las bases de su desarrollo.

Pero, al mismo tiempo, esa mayor autonomía requiere también de un aumento en los procesos de rendición de cuentas. Tenemos que tener en cuenta que los casos de corrupción académica de los que se ha hecho eco la prensa señalan la necesidad de un control social, que además se reclama cada vez de forma más insistente desde la sociedad. Para ello, convendría **revisar la Inspección de Servicios**, ampliando sus competencias y fortaleciendo y aumentando su capacidad de inspección e intervención. Al mismo tiempo, empieza a ser ya una obviedad la necesidad de que las Universidades lleven una contabilidad analítica que permita conocer con exactitud las finanzas de la institución.

Por ello proponemos:

1. Modificar la Ley de Universidades de la Región de Murcia (mientras no se aprueba la nueva Ley Orgánica de la que todavía no se conoce ningún boceto) para ampliar la autonomía de las Universidades Públicas (por ejemplo, el artículo 62).
2. Incluir en el contrato-programa objetivos de control interno, como los indicados anteriormente.
3. Acordar, junto a las Universidades Públicas de la Región, e involucrando a toda la comunidad universitaria mediante un proceso participativo y democrático, un Plan Estratégico a largo plazo para cada una de ellas, que recoja un compromiso estable de financiación e inversión.

En cuanto a la Gobernanza de las Universidades públicas, desde Podemos defendemos que el sistema democrático es el único modelo posible para las mismas. Las Universidades no son empresas privadas que buscan un CEO, sino instituciones democráticas que escogen a sus gestores por sufragio universal y, de acuerdo a la ley, ponderado. Es nuestra intención trabajar junto a las Universidades Públicas para colaborar en la creación de herramientas y procesos que profundicen y extiendan el funcionamiento democrático de las mismas, dentro de los límites que permite la LOU y la autonomía universitaria.

REFORMA DE LOS CONSEJOS SOCIALES

Los Consejos Sociales son un órgano necesario de conexión entre la universidad y el entorno. Ahora tienen una función más bien pasiva, y poca capacidad de tomar decisiones y realizar una tarea de monitorización y control de las funciones de la universidad. Por otra parte, su composición, regulada por el Capítulo II de la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia es más que discutible. En representación del Consejo de Gobierno de la Universidad, tanto el rector como el secretario general y el gerente de la Universidad serán miembros del Consejo Social, con carácter nato. Otros 3 vocales corresponderán a la Universidad, elegidos por el propio Consejo de Gobierno de la misma, con un representante del profesorado, del estudiantado y del personal de administración y servicios. Pero los miembros elegidos en representación de los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia serán designados por la Asamblea Regional de entre sus miembros (2 vocales) y de entre personalidades de reconocida competencia en el ámbito profesional o científico, vinculadas a fundaciones, organismos científicos e investigadores, entidades financieras, culturales o colegios profesionales (2 vocales). A estos miembros se agregarán 3 vocales más de entre las organizaciones sindicales, 3 vocales más designados por las organizaciones empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma, 1 vocal más designado por las Cámaras de Comercio de la Región de Murcia y 4 más designados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma (1 a propuesta de los ayuntamientos en cuyo término municipal radiquen centros de la Universidad, y 3 más a propuesta de la Consejería de Educación y Cultura).

Vista la composición, un Gobierno regional con mayoría suficiente en la Asamblea puede permitirse designar directamente hasta 8 de los integrantes de un Consejo Social, a los que habría que sumar los 4 vocales que suman representantes de las empresas más representativas y de las Cámaras de Comercio. Un total de 12 vocales frente a los 6 que procederían de la propia Universidad y 3 de las organizaciones sindicales.

Otro problema añadido sería el desconocimiento de la realidad universitaria que tienen ciertos miembros del Consejo Social, que se incorporan como observadores más o menos externos y sin saber vincularse efectivamente. Pese a la buena voluntad que existe en muchos casos, les son ajenos problemas internos sobre los que a menudo deben decidir sin mayor información que la de informes a menudo impersonales. Por todo ello, debe reconsiderarse tanto la función del Consejo Social como la elección de sus miembros.

Necesitamos promover Consejos Sociales que sean realmente operativos en la coordinación entre el entorno próximo y lejano y la vida diaria de la universidad. Su función no debe limitarse a aprobar cuentas, sino que deben proponer medidas y velar por el

buen funcionamiento de la universidad y la relación de ésta con la sociedad. Por ello, sus miembros deben conocer suficientemente tanto el tejido social como el sistema universitario y mostrar una vocación decidida de servicio público.

Proponemos, por tanto, y mientras no se apruebe una nueva Ley de Universidades Estatal, revisar el título III de la vigente Ley de Universidades de la Región de Murcia para garantizar, por una parte, una mayor representatividad de la sociedad civil, modificar los procedimientos de elección y revisar todas sus atribuciones.

3. FINANCIACIÓN

El horizonte de autofinanciación de las universidades forma parte de la agenda de las políticas neoliberales. Su modelo son las grandes universidades “públicas” anglosajonas, que en realidad son empresas de educación sin ánimo de lucro y en continua interacción y dependencia de contratos con el Estado y contratos de investigación con las grandes multinacionales. No hay por qué negar la financiación privada, en particular la que nace de contraprestaciones por investigación o de mecenazgo en el sentido anglosajón del término, pero las universidades públicas no pueden desatender su función esencial de ampliar las oportunidades de las clases menos favorecidas. Y ello no puede hacerse sin una fuerte financiación del Estado como parte de las políticas de bienes públicos.

EL MODELO DE FINANCIACIÓN QUE PROPONEMOS SE BASA EN TRES EJES:

1. Una financiación basal, que dé respuesta a las necesidades de funcionamiento de las Universidades Públicas.
2. La firma de contratos programa, entendido como una forma de gestión de la Universidad por programas a largo plazo de los que puede y debe rendir cuentas para que continúe la financiación pública.
3. La puesta en marcha de Planes de Mejora, que recojan las necesidades de las Universidades en cuanto a sus instalaciones en el largo plazo, de acuerdo a lo desarrollado en sus Planes Estratégicos.

Por otra parte, la financiación de la universidad no puede estar sujeta a los ciclos políticos, que terminan introduciendo incertidumbre en la planificación. Por ello proponemos que los planes de financiación, acordados para dar respuesta a la Planificación Estratégica de las Universidades, tengan un alcance plurianual y sean independientes de los cambios políticos.

En cualquier caso, la medida más urgente pasa por elevar el techo de gasto de nuestras Universidades, que es una de las principales lacras que sufre la institución, **algo que nos comprometemos a hacer en los primeros tres meses de nuestro gobierno.**

La labor desempeñada por la Universidad requiere de un horizonte previsible y estable, sobre todo, independiente de los cambios de cada gobierno de turno.

Es por eso que apostamos por generar las condiciones que la favorezcan, entre ellas:

- a. Creación de un mapa de titulaciones.
- b. Desarrollo de planes estratégicos.
- c. Planes de financiación plurianuales.

4. CONTRA LA PRECARIEDAD DEL PDI: ESTABILIDAD Y FINANCIACIÓN ADECUADA.

En la última década, la precariedad laboral ha marcado el paso de las universidades públicas de nuestra región de forma inequívoca. Las limitaciones presupuestarias, los techos de gasto y la tasa de reposición de vacantes, entre otros aspectos, condicionaron la vida universitaria en todos sus niveles, y el acceso a la carrera universitaria quedó marcado por la desaparición de las figuras que en principio iniciaban a ésta, como era la figura del profesorado ayudante, una figura con una capacidad docente limitada que permitía a quien disfrutaba de este contrato laboral la realización de su tesis doctoral. La crisis aniquiló esta figura, poco rentable a las universidades por su limitada capacidad docente, que optaron por la contratación masiva de profesores asociados a tiempo parcial, que podían duplicar la capacidad docente del profesorado ayudante en tanto que su retribución se veía reducida a la mitad de éste. La supresión, en los concursos de acceso a plazas de profesorado asociado, del hasta entonces requisito ineludible de al menos tres años en activo fuera del ámbito académico universitario propició el nacimiento de lo que se ha dado en llamar “falsos asociados”, es decir, profesorado asociado a tiempo parcial que acreditaba su actividad profesional fuera del ámbito académico como autónomo, siendo finalmente la única fuente de ingreso real el ejercicio que realizaba como profesorado asociado.

Esta salida fue la única que encontraron quienes deseaban hacer carrera académica y no encontraban figuras iniciales de acceso tras la desaparición de las llamadas ayudantías. Fue la única salida también para quienes habían disfrutado de contratos de investigación predoctorales pero quedaban descolgados del sistema por la ausencia de contratos de investigación posdoctorales que colmaran sus expectativas. Los recortes, una financiación insuficiente para las universidades públicas de nuestra región, un programa nefasto de contratos pre y posdoctorales por parte de nuestra CARM, la implantación de nuevos títulos, entre otros, propiciaron que la figura del profesorado asociado se desvirtuara y desembocara en la situación actual.

La problemática afecta, principalmente, a la Universidad de Murcia, donde la presencia de profesorado asociado excede el máximo marcado por la ley y donde el limitado techo de gasto impuesto a las universidades públicas de nuestra región impide una política de profesorado que establezca a su personal. Un profesorado a tiempo parcial, que supone el 46% del profesorado laboral de la Universidad de Murcia, cuyo salario está por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, con un claro agravio comparativo si se le enfrenta a otras figuras laborales de la misma institución con idénticas funciones docentes, ya que el crédito docente impartido -en las mismas asignaturas, en los mismos títulos- es retribuido de forma desigual. Es el caso del Profesorado Colaborador no doctor, que por hora de docencia percibe 2,5 veces más que el profesorado asociado a tiempo parcial, cuya hora de docencia tiene un coste de 12,3 euros. Si tomásemos como referente el nuevo Salario

Mínimo Interprofesional acordado con el Gobierno de la Nación, guardando la correspondiente proporcionalidad por ser un contrato a tiempo parcial, la hora de docencia debería retribuirse con 16,07. Si, siguiendo las propuestas planteadas por el STERM en las elecciones sindicales de 2010, 2014 y 2018, se homologase la hora con la figura que realiza la misma función a tiempo completo (el Profesorado Colaborador), la hora lectiva del profesorado asociado a tiempo parcial debiera retribuirse con 30,6 euros.

Cabe señalar que el Plan de Financiación Plurianual de las Universidades Públicas de nuestra región y la aprobación del II Convenio Colectivo del PDI laboral, y una tasa de reposición más flexible, permitió ciertas mejoras, y, en el caso de la Universidad de Murcia, durante el gobierno del Rector Orihuela (2014-2018), se convocaron cerca de 150 plazas de Ayudante Doctor, frente a las cerca de 20 plazas convocadas en el cuatrienio anterior. También se alcanzó, mediante negociación colectiva, el pago de quinquenios y sexenios al profesorado contratado doctor, y la flexibilidad de la tasa de reposición permitió acabar con las listas de acreditados, un tapón que rondaba, a comienzos de 2015, más de doscientos cincuenta acreditados a figuras de cuerpos docentes.

La precariedad laboral en las universidades públicas de nuestra región solo podrá salvarse a través de distintas medidas que requieren, de forma inequívoca, una financiación acorde con las necesidades de la institución.

Se hace preciso un plan de choque que invierta en convocatorias públicas de Ayudantías, Profesorado Ayudante Doctor y Profesorado Contratado Doctor (donde, la tasa de reposición ha bloqueado la convocatoria de plazas de PCD permanente y hecho que en la plantilla de la Universidad de Murcia hayan llegado a concentrarse más de un centenar de interinos).

Se hace preciso una actualización de los baremos que pongan en valor la labor docente del profesorado, por ejemplo, la labor más denostada desde que el imperativo del sexenio estigmatizó al pdi de nuestras universidades públicas.

Se hace precisa, cómo no, la dignificación del profesorado asociado de nuestras universidades, incrementando su salario en todas las modalidades de contratación, sin apostar por soluciones parcheadas.

Se hace precisa, urgente, la recuperación de la figura del profesorado ayudante como vía de entrada a la Universidad, para evitar que la figura del profesorado asociado siga siendo empleada como mano de obra barata por las instituciones de educación superior del Estado español.

Se hace preciso, urgente, vital, un Plan de Financiación Plurianual que contemple las necesidades reales de las universidades públicas de nuestra región, una apuesta firme y decidida de esta CARM por quienes abanderan la educación pública superior. Para ello, la medida más urgente, pasa por un aumento del techo de gasto que permita desde ya emprender políticas de profesorado dignas, abordar programas propios de contratos predoctorales y posdoctorales y de cualesquiera otras figuras incluidas en nuestra Ley de la Ciencia para erradicar, de una vez por todas, la precariedad laboral en las universidades públicas de esta región.

La necesaria actualización de una Ley de Universidades y la aprobación de un Estatuto Básico del PDI laboral, así como la aprobación de un mapa de titulaciones, contribuirían mucho más a la erradicación de esa lacra, la precarización laboral, que a día de hoy amenaza las universidades públicas del Estado español.

Para hacer frente a todos estos retos **apostaremos por un Plan de Promoción y Estabilización del PDI laboral, así como por un Plan de Incorporación y Rejuvenecimiento de Profesorado** que de respuesta a las necesidades docentes e investigadoras actuales y futuras, tal y como deben definirse en los Planes Estratégicos de las Universidades Públicas.

5. EL PAS: PROMOCIÓN, INNOVACIÓN Y MOTIVACIÓN.

El colectivo del Personal de Administración y Servicios, que ha ido ganando en complejidad a medida que el Espacio Europeo de Educación Superior imponía sus procesos de homogeneización, calidad e internacionalización entre otros, ha experimentado en las últimas décadas un gran crecimiento y diversificación.

Pese a ello, la crisis económica dejó tras de sí una reducción del Personal de Administración y Servicios en el sistema universitario español que solo entre 2005 y 2010 alcanzó el 9,1% y que a día de hoy no se ha recuperado por completo en la Región de Murcia, según las últimas cifras publicadas por ambas universidades. Sin embargo, la ratio PAS/PDI en la Universidad de Murcia (0,5) como en la UPCT (0,6) supera la media del resto de universidades públicas del territorio español (0,43) [Fuente: La Universidad Española en Cifras. Año 2015/16. Conferencia de Rectores de Universidades Españolas].

A la vista de estos datos, la cuestión no parecer ser tanto de cantidad como de calidad y gestión de los recursos humanos disponibles. ¿Cuál es la situación actual de este colectivo y qué acciones serían necesarias acometer para su mejora?

UNA CARRERA PROFESIONAL BASADA EN MÉRITOS OBJETIVOS.

En primer lugar, el Personal de Administración y Servicios de nuestras universidades públicas se desenvuelve en un sistema funcional carente de incentivos y estímulos laborales, puesto que la carrera profesional y el acceso a cualquier puesto superior a los puestos base está más determinado por las afinidades del trabajador con sus superiores que por los méritos profesionales propiamente dichos. Realizar un estudio de las plantillas de ambas universidades y definir y planificar un desarrollo profesional para el PAS con criterios objetivos, debidamente publicitados con suficiente antelación, promover la cualificación del personal y desarrollar un sistema de remuneraciones y estímulos complementarios vinculados al desempeño profesional de los trabajadores y trabajadoras de este colectivo son condiciones necesarias para mejorar la eficiencia del conjunto de los recursos humanos. Nuestras universidades deben dotarse de estructuras dirigidas y compuestas por personal cualificado, seleccionado con un sistema meritocrático y evaluado periódicamente en lo que se refiere a su conducta profesional y el rendimiento o el logro de los resultados y no solo en función de la posición una vez alcanzada o de las horas de presencia física en los centros de trabajo. La modernización y mejora de nuestras universidades pasa necesariamente por controlar y evaluar el cumplimiento de las funciones del PAS mediante un sistema por objetivos siempre que las funciones lo

permitan, eliminando el sistema de ticado.

UN MODELO ORGANIZATIVO MODERNO Y FLEXIBLE.

Operan además en la gestión de nuestras universidades dos estructuras organizativas paralelas: la formal, constituida por vicerrectorados, áreas, servicios, secciones, unidades etc. dirigidos en su mayoría por personal designado libremente pero perpetuado a lo largo de los años, lo que les permite crear a su vez políticas propias y redes de apoyo personales; y la informal, compuesta por coordinaciones de libre designación, iniciativas de excelencia, fundaciones, empresas que nacen y se desarrollan al amparo de las universidades etc. Estas estructuras informales que, si bien son utilizadas por las universidades para servir los intereses y objetivos a menudo impuestos desde fuera o para dar cobertura a necesidades para las que la Administración no es capaz de ofrecer una respuesta rápida y eficaz, por una parte reproducen y multiplican las estructuras y jerarquías de la Administración por la vía meramente discrecional; por otra, adjudican a menudo al Personal Docente e Investigador competencias y funciones propias del Personal de Administración y Servicios, en lo que se ha dado en llamar la “tercera función del Personal Docente e Investigador”; y por último, a menudo favorecen la utilización prolongada a lo largo de los años de trabajadores externos o más propiamente dicho, la cesión ilegal de trabajadores.

A la vista de lo que está ocurriendo, es evidente que el modelo organizativo de nuestras universidades, consistente hasta la fecha en estructuras jerárquicas, rígidas y herméticas, prácticamente aisladas entre sí, ha quedado obsoleto. Es el momento de dar paso a una organización con estructuras más amplias, flexibles y capaces de adaptarse a los nuevos retos de nuestras universidades, favoreciendo de este modo la promoción horizontal y vertical, una mayor movilidad y profesionalización del Personal de Administración y Servicios y la reducción de la presencia del profesorado en tareas de gestión y administración universitaria. Ha de ser un modelo de trabajo circular y permeable en el que la atribución de funciones se realice estrictamente según la categoría y condición del personal, en el que se valore la formación y la innovación y con el que se alcance una mayor implicación y motivación del PAS en la organización universitaria.

Para ello, es imprescindible limitar el número de puestos de libre designación a las jefaturas de área, limitar a 8 el número de años que se permite ocupar un mismo cargo, limitar el número de coordinaciones y delegaciones adjudicadas de manera discrecional por un mismo equipo rectoral y desarrollar una normativa que regule las relaciones entre la universidad y otros entes periféricos desarrollados a su amparo.

6. INVESTIGACIÓN.

El sistema universitario constituye una parte sustancial del sistema de I+D+i, y, dentro de él, la parte determinante de la investigación básica. La doble dedicación a la enseñanza y la investigación garantiza que la universidad siga siendo un componente estratégico de producción y reproducción del conocimiento en la sociedad del conocimiento. La dedicación a la investigación garantiza, además, que la enseñanza transmita siempre conocimiento de primera mano, formas innovadoras y actitudes críticas hacia los conocimientos recibidos por parte de los alumnos y nuevos investigadores.

A pesar de que el sistema público universitario regional ha mantenido un nivel de investigación más que loable, lo cierto es que la investigación en la universidad aún está lastrada por dos pesos históricos. Por un lado, la baja financiación en investigación del sistema público, agravada por los recortes que se han ido produciendo desde 2008. Por otro lado, la atomización de los grupos de investigación y la falta de centros y espacios donde se generen sinergias de investigación y que tengan una masa crítica suficiente para ser ámbitos de creación de nivel mundial.

Estos defectos pueden ser corregidos de manera errónea si las autoridades correspondientes pretenden resolverlo detrayendo fondos de los departamentos para crear grupos y centros de excelencia al margen de los grupos realmente existentes. Hay múltiples sistemas para apoyar a centros y grupos de “excelencia”, capaces de estimular a su alrededor un ambiente creativo, y al tiempo financiar a los grupos aún precompetitivos para que generen dinámicas de mejora, coordinación y capacidades para emprender proyectos de investigación de calidad.

La Universidad Colaborativa que proponemos constituye una ecología compleja de saberes donde las diferencias no siempre lo son de “calidad” medida en impacto internacional, sino en diversidad de capacidades. La investigación en el sistema universitario debe ser promovida teniendo en cuenta la diversidad y al mismo tiempo interdependencia de las diversas culturas de investigación que la componen. En eso se diferencia el sistema universitario de investigación de los laboratorios orientados por una especialización orientada al mercado. Esta diversidad no es un defecto, sino una riqueza que debe ser preservada porque es de la complejidad de saberes de donde surge la creatividad estratégica del sistema.

Por esto proponemos que la financiación de la investigación en las Universidades Públicas de la Región, y que deberá verse recogida en sus Planes Estratégicos, incluya:

1. Una línea de financiación basal, que permita a los diversos grupos de investigación llevar a cabo una actividad investigadora digna que les permita estar en mejores condiciones para solicitar financiación de las diversas convocatorias regionales, nacionales e internacionales.
2. Una financiación para grupos pre-competitivos, complementaria a la anterior. Encaminada a ayudar a aquellos IPs que, estando en una etapa temprana de su carrera, no estén en condiciones de participar con éxito en convocatorias altamente competitivas. Para solicitar esta ayuda no se requerirá una vinculación indefinida con la institución, únicamente un compromiso de esta de mantener el contrato mientras dure el proyecto objeto de ayuda.
3. Una financiación para Centros y Departamentos de excelencia, similares a las Severo Ochoa y María de Maeztu del Ministerio.
4. Potenciar el Campus Mare Nostrum como lugar privilegiado de la investigación en las Universidades Públicas de la Región.

CALIDAD DEL SISTEMA

Frente al mantra de la “universidad de la excelencia”, la defensa del sistema público universitario no puede dejarse arrinconar en una defensa del status quo. La disputa es por la definición de calidad: calidad en la investigación, en la docencia, en la forma de

ordenar la universidad y en su relación e impacto en la sociedad.

La respuesta exige, en primer lugar, un trabajo teórico sobre qué significa la calidad del sistema, es decir, cuáles son los objetivos que proponemos que socialmente se encomienden al sistema universitario y, en segundo lugar, proponer nuevos sistemas de indicadores sobre los que establecer contratos-programa con las instituciones gubernamentales.

En lo que respecta al primero, junto a la contribución a un sistema económico innovador y no basado en la especulación, debemos insistir en algunos puntos sobre:

Calidad de la educación: basada en la promoción de modelos cooperativos, activos, personalizados y críticos de enseñanza. Ello implica evaluar y valorar la actividad educativa y promocionar las mejores prácticas, entre ellas la colaboración docente.

Calidad en la investigación: más allá de la acomodación a la publicación por la publicación, debemos ir hacia un modelo de evaluación permanente de la investigación que sea cualitativo, comparativo con la situación de los entornos: locales, estatales, de región cultural, e internacional en el sentido de “mundial”, incluyendo así comunidades que vaya más allá de la Europea y de la Norteamericana. La calidad de la investigación puede ser multidimensional y no unidimensional. Especialmente es importante señalarlo en las áreas humanísticas y técnicas, donde la cultura de la publicación de impacto está sesgando peligrosamente la investigación y separándola de sus objetivos tradicionales.

Calidad de la transferencia: fundamental para mantener la conexión con la sociedad y contribuir a generar y promocionar el conocimiento de manera amplia y transversal.

El control del sistema en España está orientado por una política paradójica: por una parte, es una cultura de la desconfianza radical que pone trabas a la investigación, la docencia y la gestión mediante una hiperregulación de los menores detalles; por otra parte, apenas se tienen en cuenta los resultados y desarrollos realizados con la financiación pública. Debemos invertir la política de control de calidad hacia una mayor responsabilidad por los resultados y una autonomía mayor en todos los niveles de gestión.

PARA ELLO PROPONEMOS:

1. Una simplificación de los diversos protocolos de la Administración que facilite al investigador justificar sus méritos. Esas medidas van desde la adopción de un único modelo de CV para todas las convocatorias (también para las realizadas por las Universidades) hasta la abolición de la reclamación de adjuntar toda la documentación acreditativa de los méritos en cada proceso.

2. Creación de sistemas internos de gestión de la calidad de la investigación y de la docencia, enfocados a ser realmente útiles para el trabajador, de forma que le ayuden a mejorar en su trabajo. Las prácticas actuales, encaminadas a la mera creación y recopilación de indicadores, con su aumento de la burocracia vacía, deben abandonarse o modificarse profundamente.

3. La evaluación de los Planes Estratégicos de las Universidades se hará teniendo en cuenta los principios expresados en este apartado, teniendo especial cuidado en que exista un equilibrio entre

indicadores cualitativos y cuantitativos.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

El sistema europeo ha creado una red de agencias “independientes” de evaluación de la calidad que se está convirtiendo, de hecho, en un sistema regulador sin una forma clara de control público y sobre todo sin definir la interacción entre el sistema académico y el de control. Se puede mantener un sistema autónomo de control, pero bajo condiciones estrictas para hacerlo realmente funcional en lo que respecta al perfeccionamiento del sistema. En la actualidad, en España la cantidad prima claramente sobre la calidad en el sistema de evaluación, y existe un alto grado de arbitrariedad, tanto en la selección de criterios como en su aplicación. Asimismo, los resultados de estas evaluaciones, cuanto menos cuestionables, parecen bastarse a sí mismos y no constituyen factores para la toma de decisiones, ni a nivel político ni a nivel universitario. La rigidez del sistema, así como la falta de voluntad política, hace que la evaluación se convierta en un fin en sí mismo.

SISTEMA DE INDICADORES

Los indicadores cuantitativos se han convertido en un medio global de información en todo el sistema económico y cultural, desde los medios de comunicación a las empresas, los indicadores de calidad constituyen ya una parte estructural del sistema. Es cierto que en todos los campos se produce una adaptación inversa de las instituciones que abandonan todo lo que no sea objetivos de cumplir con mejoras en las posiciones de ranking que definen los indicadores. Pero también es cierto que en una economía y cultura global sin indicadores es imposible ya la transparencia del sistema.

Teniendo esto en cuenta, nuestra política debe ir orientada hacia tres líneas:

1. Contrarrestar el efecto de adaptación inversa, primando la investigación de largo alcance y la docencia realmente innovadora. Se pueden articular incentivos internos que se añadan a (y corrijan) los incentivo usuales a la productividad “de impacto”
2. Hay que crear y poner en marcha políticas universitarias basadas en mejorar la calidad usando indicadores nuevos que primen la colaboración, el trabajo por lo común y la educación integral
3. Incorporar indicadores que logren evaluar el impacto social de las universidades en el territorio. Tanto los factores materiales como su vinculación directa en el desarrollo del país como herramienta de progreso cultural y científico, además de democratizador.

7. UNA FORMACIÓN UNIVERSITARIA PARA LA REGIÓN DE MURCIA: MERCADO LABORAL, MAPA DE TÍTULOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

PLANIFICACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN: POR UN MAPA DE TÍTULOS

La formación universitaria es un aspecto fundamental para el desarrollo económico. Lo recomendable, según los expertos en empleo, es que exista un adecuado equilibrio entre la formación de la sociedad y los requerimientos que el mercado laboral que el modelo productivo y económico de una sociedad ofrece, de ma-

nera que no se vean afectadas las expectativas laborales de las y los titulados y las condiciones de contratación del mercado laboral.

Según información del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en 2017 el mercado laboral regional dispone de un mayor nivel de ocupación en los sectores no cualificados que en los cualificados. Así, en dichos años, el grupo de ocupaciones elementales registró el 36,83% de los contratos, dentro del cual uno de cada cuatro contratos se registra en ocupación de Peones agrícolas. El grupo de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, es el segundo en número de contratos (28,05%) y es el segundo en número de contratos y el de mayor e ininterrumpido crecimiento en los últimos años. El tercer grupo de contratación lo ocupan los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (8,26%). Como se puede observar dichas ocupaciones se caracterizan por la estacionalidad en la contratación.

En cuanto a demandantes de empleo, y según datos de la última EPA, la región posee un tasa de desempleo del 19,7% -3,5 puntos por encima de la tasa nacional-, situándose la tasa de desempleo masculino en el 13,6% y la tasa de desempleo femenino en la dispar cifra del 19,7%. Y, en 2017, entre las personas demandantes de empleo el grupo con un nivel de Estudios primarios/Sin acreditar fue el más numeroso, englobando el 40,49 % del total de demandantes. En este nivel de Estudios primarios/sin acreditar es donde se da más igualdad entre hombres y mujeres (47,29% y 52,71%, respectivamente). Le sigue en número de demandantes el de Educación secundaria obligatoria, con el 27,97 % sobre el total. Los demás niveles presentan un peso específico entre el 6% y el 9,5%, y salvo en Bachillerato y equivalente, en todos los demás la demanda de empleo ha descendido en torno al ocho por ciento. En todos estos casos, las mujeres son más numerosas, llegando a representar el 67,51 % en el nivel universitario.

Con todo ello hay que recordar que, según el INE, la Región de Murcia es la tercera comunidad con la tasa de temporalidad más alta, con un 34,4%, solo por debajo de Andalucía (35,8%) y Extremadura (35,5%). Además, la precariedad laboral en la Región se ha incrementado con la fantasmagórica recuperación económica. A esta situación se debe unir que, según el Consejo de la Juventud (2016), nuestra región ostenta la tasa más alta de sobrecualificación entre la población joven de menos de 30 años. De hecho, si atendemos al Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2010, un 27% de las personas empleadas en los niveles obligatorios y FP posee un nivel formativo superior al requerido.

Por lo tanto, estamos ante un mercado laboral precario y temporal que ofrece mayor nivel de ocupación a quienes demandan empleo con menor cualificación y que al mismo tiempo presenta un alto nivel de sobre cualificación. Lo que precisaría avanzar hacia un cambio del modelo productivo capaz de ofrecer empleo estable y de calidad y de asumir la oferta formativa superior de nuestras instituciones educativas. Hay que recordar que, según el Observatorio de Empleo del Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Murcia, los títulos de Salud copan una inserción laboral del 82%. Le siguen quienes egresan en Ciencias, con un 78%; Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 70%; y por último, Arte y Humanidades, con un 68%.

Sin embargo, en vez de llevar a cabo una planificación hacia un nuevo modelo productivo que genere empleo de valor agrega-

do y acometer una planificación de una oferta de títulos adecuada, el Gobierno regional, Consejo Interuniversitario mediante, ha permitido la duplicación de títulos ofertados en la Universidades Públicas por la UCAM, que actualmente ofrece entre otras titulaciones: Periodismo, Enfermería, Fisioterapia, Psicología, Nutrición, Educación Infantil, Primaria, Lenguas Modernas, Traducción, ADE, Arquitectura, y que plantea implantar para el próximo curso Veterinaria, todas ellas presentes en las universidades públicas de la Región de Murcia. Esta duplicación no solo ha ocasionado que el dinero público no se rentabilice de manera adecuada, sino que, de facto, ha supuesto una apuesta por la privatización de la Educación superior, que queda convertida en un negocio en manos de la privada.

Ante esta situación, Podemos RM considera que lo más adecuado es retomar una senda de oferta de titulaciones superiores en la universidad pública, de manera que no se permita la duplicación en la privada. Para ello proponemos:

1. Planificar y articular un mapa de títulos superiores en la región que evite las duplicidades, los solapamientos y la saturación del mercado laboral de titulados y tituladas en determinadas especialidades.
2. Fortalecer e internacionalizar la oferta de los títulos ofrecidos por las universidades públicas de la Región de Murcia
3. Avanzar hacia la especialización de la oferta de títulos de las universidades públicas y los campus de acuerdo a su ámbito geográfico y al mercado laboral en el que se inscriben.

POR UNA FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE LA UNIVERSIDAD.

Una de las principales diferencias del sistema educativo español con el resto de países de nuestro entorno radica en el número especialmente bajo de alumnos/as matriculados en la FP. Esta circunstancia incide negativamente en la empleabilidad de los y las jóvenes y en la calidad de los empleos. En España, solo el 12% del alumnado está matriculado en FP, -menos de la mitad de la media europea (26%)-, y si bien es éste uno de los más países con mayor número de titulados universitarios, también se encuentra entre los países que tiene una de las tasas más altas de jóvenes con menos formación.

Según la OCDE (2017), uno de cada tres jóvenes de 25 a 34 años (el 35%) no ha pasado de la educación obligatoria, es decir, no ha llegado a estudiar Bachillerato. España tiene más de medio millón de jóvenes entre 18 y 24 años sin formación posobligatoria ninguna.

Por su parte, la Región de Murcia continúa a la cabeza en abandono escolar temprano, siendo la tercera comunidad autónoma que presenta la tasa más elevada, con un 23,1% de jóvenes de entre 18 y 24 años que ha abandonado los estudios sin una FP de Grado Medio o el Bachillerato. Sin embargo, tenemos colas enormes de jóvenes que no logran conseguir una plaza para estudiar un ciclo formativo en los centros públicos de FP.

La CARM ha ofrecido para el curso 2018/2019, 29.000 plazas en los niveles de FP básica, grado medio y grado superior, lo que supone sólo 500 plazas más que el año anterior.

A ello, se une el progresivo crecimiento del “negocio de la FP”, tanto en institutos concertados como en centros privados. Además, las universidades privadas se han subido al tren de la Formación Profesional. La UCAM no ha dejado de ampliar su nicho con la implantación de nuevos ciclos superiores de Formación Profesional (Acondicionamiento Físico, Operaciones Subacuáticas e Hiperbáricas; Emergencias y Protección Civil, etc) que se suman a los que ya disponía (Educación Infantil, Animación Sociodeportiva, Marketing y Publicidad Audiovisuales, etc,) graduando a más de 150 personas al año.

La Formación Profesional debe ser uno de los pilares que haga posible el cambio del modelo productivo de esta región, con la consiguiente creación de empleo de calidad y mejora en la formación de nuestros jóvenes. Y ante el descenso de matrículas en el Grado y Másteres, y la necesidad de una mayor oferta formativa y de plazas de FP, desde Podemos proponemos:

1. Incluir la Formación Profesional en la oferta de titulaciones de las universidades públicas de la Región de Murcia.

8. ACCESO, TASAS Y BECAS

La universidad neoliberal está llenando el mundo de jóvenes en paro incapaces de afrontar las deudas adquiridas para cursar estudios universitarios. Tal es el nivel de esta deuda que ya se habla de la “burbuja” de los préstamos de formación, que hay quienes ven como una nueva amenaza capaz de desestabilizar la economía.

Desde Podemos proponemos como alternativa la bonificación del 99% de los créditos superados en primera matrícula, un sistema implantado ya en varios países y alguna Comunidad Autónoma de nuestro entorno. Este modelo permite mantener un equilibrio entre inclusividad y esfuerzo. Esto, sin embargo, implica una reducción de ingresos por parte de las universidades que debe reconocerse y compensarse en las transferencias realizadas desde el Gobierno Autonómico.

Las tasas, sin embargo, son sólo una parte. La necesidad de implantar becas que permitan a quienes desean cursar estudios universitarios independientemente de sus condiciones familiares es una necesidad palmaria. Para ello, proponemos la creación de Becas Salario y Becas de no abandono (a quienes resten un máximo de 24 créditos para finalizar sus estudios), de forma que les permitan obtener una formación superior independientemente de cuáles sean sus condiciones socioeconómicas.

Además, entendemos que debe ser una prioridad del Gobierno Regional la puesta en marcha de un programa de investigación que analice el acceso a la educación superior (tanto universitaria como FP) por parte de las capas más desfavorecidas de la sociedad para, a partir de los datos obtenidos, poner en marcha planes específicos (con objetivos claros y plazos temporales concretos) y así aumentar el número de jóvenes con estudios superiores.

9. UNA UNIVERSIDAD DE LOS Y LAS ESTUDIANTES.

Quienes cursan estudios universitarios en las universidades públicas de nuestra Región siguen padeciendo ciertos problemas estructurales y legales que dificultan, empeoran e, incluso, imposibilitan su correcto desarrollo docente y formativo. Esto no es

un problema menor, la universidad pública debe estar orientada siempre hacia la mejora de la formación y de la calidad de estudios de sus estudiantes, pues son el fin último de la universidad como institución pública; al fin y al cabo, es en las universidades donde se forman los profesionales de cada campo de trabajo, en cualquiera de las ramas de estudio que se oferten. Para ello, para poder desarrollar con normalidad y con un mayor provecho por parte del alumnado esta formación, es indispensable introducir una serie de cambios en el funcionamiento interno y externo de la universidad.

Las dinámicas de trabajo en los últimos años han empeorado en calidad y en recursos; las clases presenciales, los horarios mal diseñados, la impropiedad con que se estructuran las guías docentes o, directamente, su incumplimiento flagrante por parte del profesorado son algunos de los problemas que hoy en día acosan a la docencia universitaria y repercuten muy negativamente en el alumnado. En ocasiones, el personal docente no siempre hace cuanto podría por atender los intereses generales de aquellos hacia los que se orienta su trabajo, relegando sus deberes docentes a la actividad de menor importancia dentro del conjunto de sus obligaciones laborales; y lo que es peor, la propia estructura administrativa no solo no impide este tipo de malas prácticas, sino que puede acabar favoreciéndolas con su tolerancia y condescendencia. Por su parte, los errores administrativos relativos a becas o demás trámites burocráticos repercuten siempre en perjuicio del alumnado, que rara vez encuentra por parte de la universidad soluciones factibles o alternativas a sus problemas. Cuestiones tan básicas como la sustitución de un docente que ha causado baja, problemas de espacio en las aulas o la calidad y condición, más que deplorable, en que se encuentra el mobiliario de las mismas, no encuentran una solución rápida por parte de las Universidades Públicas debido a una financiación insuficiente para abordar reformas o contratación de nuevo personal, ni el alumnado dispone de la asesoría necesaria ni de los mecanismos precisos para elevar este tipo de quejas a quien compete. Estos y otros problemas suponen una dificultad añadida a la hora de desarrollar las labores docentes propias de la universidad.

Para solucionar estos problemas, a primera vista tan simples, se realizan una serie de propuestas destinadas única y exclusivamente a la mejora de la vida universitaria en las instituciones públicas de nuestra región. Todas estas propuestas se dirigen a mejorar la experiencia de los y las estudiantes durante los años en que desarrollen su formación universitaria:

1. Reconocer, ampliar y mejorar el común de los derechos y libertades del alumnado dentro del aula, como es el caso del uso docente de las herramientas digitales dispositivo móvil, tabletas inteligentes y/u ordenadores; también garantizar el acceso a internet en todos los espacios universitarios, pues no todas las aulas están correctamente equipadas con esta herramienta básica de trabajo; así como una mayor integración del alumnado en las clases y la incorporación métodos pedagógicos más eficaces. Finalmente, garantizar el derecho a la no presencialidad de las horas lectivas que no destinadas a prácticas evaluables.

2. Acercar la toma de decisiones de los órganos de gobierno de la Universidad de Murcia y la colaboración del alumnado en las mismas mediante la creación de una plataforma online oficial de votación; así como la creación de un concurso periódico y/o abierto de propuestas para que el alumnado pueda participar en la dirección

y toma de decisiones internas. Del mismo modo, esta plataforma podría ser utilizada para la organización de las actividades, prácticas y procedimientos de la universidad. El objetivo es enriquecer la cultura democrática interna de la institución académica al tiempo que permitiría al alumnado encontrar una vía de desarrollo de propuestas alternativas y nuevas que mejoren la experiencia de los y las estudiantes, y se exploren así nuevos caminos en el desarrollo de la vida en comunidad.

3. Garantizar una mayor protección del alumnado frente a las malas prácticas y la arbitrariedad del profesorado; esto se orientaría hacia cuestiones tan básicas como el cumplimiento de las guías docentes; la aplicación de los códigos éticos, protocolos de acoso y de los planes de igualdad que cada institución universitaria debe implantar y actualizar; sancionar sin que la condescendencia y el corporativismo camuflen la falta de imparcialidad, los comentarios machistas, homófobos e injuriosos hacia determinados sujetos o colectivos sociales, y el uso indebido de las clases para adoctrinar políticamente incumpliendo las guías docentes y obviando las competencias que el alumnado debe adquirir. Esto debe ser urgentemente garantizado mediante la inspección y la coordinación del trabajo del personal docente y la comunicación directa y accesible del alumnado con los órganos de gobierno de la Universidad. Sería igualmente necesario constituir un protocolo de actuación, resolución, y penalización en los casos cumpliendo fielmente lo que las normas establecen ante las infracciones cometidas.

4. Puesta en marcha de un plan propio de la Comunidad Autónoma para estudiantes de las universidades públicas de nuestra región que incluyeran becas de movilidad tanto para quienes deciden participar en programas de intercambio SICUE como ERASMUS, becas de desplazamiento para quienes no se encuentren empadronados en los lugares donde se encuentran los respectivos campus así como complementarias a las concedidas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para que el alumnado que perciba una ayuda pública para cursar sus estudios reciba dichas facilidades económicas y/o académicas con mayor antelación. La resolución de la concesión de becas y de pago efectivo de las mismas se produce en el intervalo de meses que hay entre enero y junio de ese curso, por lo que quienes están a la espera de recibirlas deben sobrevivir como pueden los primeros meses a espera de la concesión; es decir, quienes perciben esa ayuda del Ministerio por umbrales de renta y necesitan de dicha ayuda, no pueden beneficiarse de ella hasta casi finalizado el curso académico.

5. Respecto a la formación curricular y extracurricular, sería necesario aumentar la oferta de actividades culturales y programas de formación a la estructura de los grados y de los másters, por ejemplo, mediante jornadas de formación con temáticas más abiertas y plurales, complementarias a las clases regulares. Esta propuesta se plantea como una manera de aumentar el número de clases magistrales, diversificar los contenidos impartidos sin necesidad de aumentar la carga académica del alumnado y acercar el trabajo de los docentes e investigadores (ya sean a tiempo parcial o completo o personal en formación) al alumnado, pudiendo así mejorar sus capacidades docentes mediante técnicas, recursos y contenidos alternativos. Estas jornadas de formación, que podrían ser gratuitas o no, que podrían otorgar una certificación de asistencia o no, servirían como una manera de llevar a cabo pequeños proyectos individuales y grupales, planteándose como una manera más eficaz de ampliar el expediente académico.

6. Blindar nuevos convenios de prácticas curriculares y extracurriculares entre la Universidad Pública y la Administración Regional, con el fin de acabar con la competencia en este ámbito con la UCAM, y asegurar la incorporación eficaz del estudiantado al mercado laboral.

7. De cara al alumnado de otras instituciones públicas de educación superior, como las Enseñanzas Artísticas Superiores, resulta fundamental que este conjunto de estudiantes pueda gozar de los mismos derechos que el alumnado universitario: descuentos en el precio de los eventos y/o instituciones de carácter cultural (museos, exposiciones temporales, representaciones teatrales y otras actividades) que actualmente no están reconocidas, así como programas de formación complementaria de los que sí pueden beneficiarse los estudiantes de la Universidad de Murcia y de la Universidad Politécnica de Cartagena (cursos de idiomas y otros programas de formación, como seminarios, eventos culturales, etc.). Así mismo, el establecimiento de convenios que permitan el uso de instalaciones, servicios y dependencias (como las bibliotecas) de la universidad para el estudio y demás actividades propias del alumnado, tanto del universitario como del alumnado de otras instituciones públicas superiores. Esta medida podría aplicarse con mayor efectividad mediante la creación de una tarjeta regional de estudiante que reconozca la igualdad de derechos del alumnado universitario y del alumnado no universitario, es decir, estudiantes de formación superior tales como los Conservatorios y/o las Escuelas de Arte.

10. POR UNA UNIVERSIDAD INTEGRADA EN LA SOCIEDAD.

Nunca está de más recordar que en el origen la palabra universidad venía a significar cualquier comunidad considerada en su aspecto colectivo. Desde esta definición la universidad no se encuentra fuera de las preocupaciones principales que atañen a la sociedad, antes bien, como parte de la misma tenemos la obligación de participar ofreciendo no solo preguntas y ciencia base, uno de nuestros trabajos clave, sino también apuntar soluciones que ayuden a mejorar la vida de la sociedad ante los cambios que se avecinan, que son muchos y variados. En este sentido debemos recordar que la Extensión Universitaria no es un añadido que aporta la Universidad, sino parte fundamental de los cometidos que la Sociedad le ha confiado. No en vano, se la reconoce como la Tercera Misión de la Universidad, en pie de igualdad con la docencia y la investigación. Esta misión cultural de la Universidad es, además, uno de los terrenos de resistencia a la expansión del ideal universitario neoliberal, en tanto que favorece el anclaje de la Universidad y el compromiso del profesorado con los problemas de su entorno más cercano, generando comunidades de conocimiento que escapan a las herramientas de control y a sus indicadores.

Desde este punto de vista, la universidad no puede permanecer al margen de las exigencias de la sociedad, y expresamente a los de esta Región donde nos encontramos radicados. No podemos, sin embargo, en estas pocas líneas desgranar todos y cada uno de los problemas de esta región; si, en cambio, podemos ofrecer una serie de ejes que son claves en la colaboración entre la sociedad y la universidad y que vienen determinadas por dos cambios esenciales, el climático y el tecnológico. Ambos nos abocan a la necesidad de un cambio en el modelo productivo en el que la Universidad tiene que estar presente desde la educación, la reflexión y también, como no puede ser de otro modo, desde la acción, presentado políticas activas que actúen no solo sobre la comunidad

universitaria, sino sobre la sociedad más amplia de la que formamos parte y en la que hemos de contribuir a su desarrollo.

Dicho esto, las propuestas en las que hemos de implicarnos y que tienen como misión mejorar la vida tanto de quienes cursan estudios universitarios como también de las personas que habitan las ciudades y que van a mejorar sustantivamente la calidad del aire que respiramos ante el incremento de la contaminación atmosférica, son aquellas ligadas al transporte público.

1. Promoción y mejora del transporte público. Lucha por la integración e inter-modalidad del transporte público que permita la interconexión de los campus dispersos.
2. Apostar por carriles bicis separados que permitan el uso y la extensión de la bicicleta en la ciudad así como la llegada los diversos campus universitarios.
3. Analizar y desarrollar estudios que permitan la búsqueda de la integración de los variados modos de transporte no contaminantes.
4. Apostar por la creación de herramientas informáticas colaborativas que permitan el uso compartido del coche entre estudiantes y trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Murcia.
5. Exclusión de las fórmulas de privatización de los servicios de las universidades públicas regionales (guarderías, personal auxiliar, accesos, etc.)
6. Apuesta por el incremento del uso de energías renovables en los campus y en las instalaciones de las universidades públicas regionales, como medida de eficiencia energética, de control del gasto y de lucha contra el cambio climático.

La apertura de la universidad al público debe estar basada también en la colaboración y en la reflexión de los temas que preocupan a la ciudadanía, siendo también necesarios diagnósticos que nos permitan establecer las adecuadas soluciones ante los problemas que nos acechan (cambio climático, aumento de la desigualdad, cambio del modelo productivo, robotización, envejecimiento de la población, despoblación, contaminación, etc.).

Además de estas medidas, un Gobierno de Podemos apostará de forma decidida por la Extensión Universitaria como herramienta fundamental con la que la Universidad Pública se relaciona con su contexto social; transmite, genera y recibe conocimiento; y crea comunidad universitaria. Para ello, proponemos las siguientes medidas:

1. Creación de una línea específica de financiación en los Presupuestos Generales de la Región de Murcia para las actividades de extensión.
2. Apoyo en la creación de un Centro de Iniciativas Culturales Universitarias para cada una de las Universidades Públicas de la Región, que sirvan como espacios de referencia y aglutinadores de la oferta cultural universitaria. Los modelos a seguir serían el Centro de Iniciativas Culturales de la Universidad de Sevilla (CICIUS) o la Nau, de la Universidad de Valencia.

3. Promover una reforma de los baremos de evaluación curricular para valorar correctamente las actividades de Extensión Universitaria.

4. Creación de un Sexenio Regional de Extensión Universitaria, que reconozca la implicación del personal docente de las Universidades Públicas de nuestra Región en la programación de actividades culturales y de extensión.

11. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Es evidente que, como en el resto de los ámbitos, también en las Universidades públicas ha aumentado la presencia de las mujeres en los órganos directivos y de toma de decisiones. Y ello, como no podía ser menos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades, que obligan a tomar medidas para alcanzar una representación paritaria en los órganos de gobierno y representación de las Universidades.

Sin embargo, es bastante evidente también que todavía queda mucho camino por recorrer para que esta representación paritaria sea real. A modo de ejemplo, el actual equipo rectoral de la UMU está formado por 16 miembros, de los que 9 son hombres y 7 mujeres. En el Consejo de Gobierno hay 56 miembros: de ellos los tres miembros natos son hombres (rector, gerente y secretario general) y en su conjunto hay 36 hombres y 20 mujeres, es decir un 64,28% de varones frente al 35,71 de mujeres, porcentaje inferior al mínimo 60/40 reclamado por la ley. Por su parte, el actual equipo rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena, con un rector a la cabeza, se compone de 16 miembros, de los que solo 2 son mujeres. Más llamativo es el caso del Consejo Social que es el órgano que supuestamente garantiza la participación de la sociedad murciana en la gestión y supervisión de la Universidad. Actualmente entre sus 22 miembros sólo hay una mujer.

Baste igualmente recordar las recientes elecciones al rectorado en la UMU: cinco candidatos, todos varones. Por lo demás, no ha habido hasta el momento ninguna mujer rectora en las universidades públicas de la Región, y en la actualidad (2018) hay tan sólo 7 rectoras en las 50 universidades públicas del país. Una situación semejante se da en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs): en 2015 no había mujeres dirigiendo ninguno de ellos. Está claro que el famoso “techo de cristal” sigue funcionando en el ámbito universitario y queda mucho por avanzar para generar condiciones en las que las mujeres puedan dar un paso al frente y asumir las funciones de máxima representación y gobierno de la Universidad.

También es evidente que las mujeres no acceden todavía en nuestro país a los puestos de más alto rango en la carrera científica e investigadora. Según el informe estadístico Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015/16 que publica el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en las universidades públicas españolas las mujeres constituyen el 39,9 del PDI funcionario. A medida que la carrera académica avanza, su presencia disminuye, de modo que las mujeres ostentan poco más del 20% de las cátedras. Por contra, su número es mayor en los puestos laborales más precarios: en el PDI contratado representan el 43,8%. En la universidad de Murcia, los últimos datos disponibles (2016/17) presentan cifras algo mejores: en el PDI funcionario las mujeres representan un 43% y las catedráticas constituyen el 27% del total.

Es un hecho claro: a medida que se va subiendo en los escalones de la carrera profesional, la proporción de mujeres se reduce. Son ilustrativos también los datos que maneja el informe Científicas en cifras (Secretaría de Estado de Investigación, 2015) sobre la distribución de hombres y mujeres a lo largo de la carrera investigadora en las universidades públicas españolas: hay paridad entre hombres y mujeres entre el profesorado ayudante y entre el personal investigador en formación hasta la obtención del doctorado, siendo incluso mayor el número de mujeres egresadas en estudios de Grado y Máster. Sin embargo, a partir de ese momento, la diferencia va en aumento entre el profesorado ayudante doctor y el personal investigador posdoctoral y se acrecienta posteriormente entre el profesorado titular y contratado doctor, hasta llegar a la brecha que encontramos en las cátedras, con una proporción del 79% varones y el 21% mujeres.

Un situación similar hallamos en lo que respecta a la dirección de los proyectos de investigación. Según los datos más recientes, la proporción de mujeres que figuran como Investigadoras principales en las distintas convocatorias públicas de Proyectos de Investigación I+D+I alcanza como máximo el 30% (Cf. Datos y cifras del sistema universitario español, con datos de 2014).

Estos pocos datos evidencian algo que todas sabemos: romper el “techo de cristal” es difícil y cuesta vencer las resistencias para la preeminencia de las mujeres en una institución muy jerárquica -la universidad- y en un ámbito -la investigación y la generación y difusión del conocimiento- tradicionalmente ocupado en los puestos más visibles y de mayor relevancia por los varones. En la universidad hay que hablar también del “suelo pegajoso” por el que las mujeres, que parten siendo mayoría en los estudios universitarios, acaban siendo invariablemente adelantadas por los compañeros varones en la carrera académica.

En ello, evidentemente, tiene que ver la maternidad y el hecho de que sigan siendo las mujeres en la mayor parte de los casos las encargadas de los cuidados a los menores y a las personas mayores y dependientes. Un sistema de acreditaciones que valora más la cantidad de los méritos que su calidad, que no prevé moratorias por maternidad y crianza o por cuidado de mayores y que impone requisitos casi impracticables para una gran mayoría de investigadoras madres (por ejemplo las largas estancias de investigación en el extranjero) es un sistema que acaba expulsando a las mujeres de la carrera. Requiere de una urgente reforma que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Por ello desde Podemos Región de Murcia contribuiremos al fomento de planes de igualdad y conciliación y a la promoción de medidas que contribuyan a facilitar el día a día de las mujeres, la Universidad es una institución que no pone a disposición recursos para padres y madres con hijos pequeños o hijas pequeñas (salas de lactancia, guarderías y espacios para el cuidado ocasional de los menores), ni implanta medidas efectivas para conciliación en horarios de clases, reuniones, etc., más allá de las recogidas en el papel de los Planes de Igualdad, que pocas veces se aplican y que además han quedado obsoletos.

Promoción y difusión de los estudios de género y en materia de igualdad que las leyes vigentes contemplan. En nuestra Región, fuera del esfuerzo voluntarioso de personas concretas, es todavía muy escaso lo que las universidades está haciendo para sacarlo adelante y dotarlo de recursos y contenido.

Por otra parte, todavía no se ha logrado la flexibilidad de horarios que permitirían conciliar fácilmente, salvo en un número de situaciones muy limitadas. Por ello requerimos hacer un uso planificado de las nuevas tecnologías, fomentando el teletrabajo, establecer un sistema de control y evaluación del personal por objetivos y ampliar las jornadas de conciliación a todo el personal, independientemente del número y la edad de los hijos o la relación que se mantenga con los familiares a cuidar, serían medidas suficientes para garantizar la conciliación.

Además, desde Podemos consideramos que las universidades no solo crean conocimiento, sino también fomentan valores. Entre ellos debe estar el respeto a la diferencia y la tolerancia. Las universidades deben ser auténticos espacios de convivencia y, como institución pública, debe estar comprometida en la lucha contra la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Desde Podemos Región de Murcia pretendemos, de acuerdo a la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, promover planes de acciones que contribuyan a:

1. Garantizar el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, del personal docente e investigador y personal de administración y servicios de las universidades públicas de nuestra región por causa de orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
2. Velar por el cumplimiento de Protocolos para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en las universidades públicas de nuestra región.
3. Velar por el cumplimiento de Reglamentos de Procedimiento de cambio de nombre propio de uso común, a efectos internos, de las personas transexuales, transgénero e intersexuales que estudian o prestan servicios en las universidades públicas de nuestra región.
4. Realizar estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGTBI en las universidades públicas de nuestra región.
5. Promover cursos de formación a quienes integran la comunidad universitaria -alumnado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios- que incorpore las realidades del colectivo LGTBI, así como cursos de formación adecuada al personal docente con la finalidad de que se asuma el aula como espacio de diversidad.

12. CONSEJO INTERUNIVERSITARIO: POR UN VERDADERO ÓRGANO ASESOR EN MATERIA DE UNIVERSIDADES

La ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia crea el Consejo Interuniversitario, órgano de consulta y asesoramiento del Consejo de Gobierno Regional en materia de Universidades, con la finalidad de colaborar en la coordinación y desarrollo del sistema universitario regional a través de dos comisiones, la Comisión Académica y la Comisión Social.

La Comisión Académica, que está compuesta por los máximos responsables de las universidades, de la Administración autonó-

mica en materia universitaria, y por diputados y diputadas de la Asamblea Regional, tiene atribuida la función de informar sobre asuntos académicos como las propuestas de creación de universidades públicas y reconocimiento de universidades privadas, las de creación, modificación y supresión de centros y enseñanzas, y en general de todas las normas reguladoras del sistema universitario.

Pero, ¿cumple realmente este Consejo con su labor de coordinación y desarrollo del sistema universitario regional? El hecho de que sea un órgano de consulta y asesoramiento del Gobierno implica que sus informes no sean vinculantes, teniendo la decisión última el Gobierno, que no siempre coincide con la recomendación recogida por los informes emitidos por el propio Consejo Interuniversitario.

Este hecho se ha evidenciado sobre todo en las propuestas de creación y reconocimiento de la Universidad privada, y con la creación de nuevas titulaciones en esta universidad. Uno de los principales problemas de nuestras universidades es que la Región de Murcia no cuenta con un mapa de titulaciones, lo que supone que la oferta de titulaciones universitarias oficiales sea excesiva, repetitiva o desconectada de las necesidades del mercado laboral, encontrándonos así con universidades muy próximas que imparten las mismas materias.

Esta situación es la que continuamente se discute en el Consejo Interuniversitario ante la solicitud de nuevas titulaciones por parte de la Universidad Privada y que son repetitivas con las ofertadas por las Universidades Públicas de la Región. El Consejo Interuniversitario ha venido emitiendo informes contrarios a esas peticiones y el Gobierno los ha ignorado y tratado con indiferencia, importándole poco la legitimidad del informe emitido y votado en el Consejo, optando por decisiones lesivas para nuestras universidades públicas. Además, el daño es enorme para el elevado número de titulados y tituladas en estas enseñanzas superiores repetidas, ya que apenas pueden integrarse en el mercado laboral.

Las titulaciones deben ser acordes a la realidad, deben tener en cuenta las necesidades de la sociedad, y no para favorecer a la Universidad privada, convirtiéndose ésta en una fábrica de emisión de títulos. Lo que está en juego con estas decisiones del Gobierno regional, y con el hecho de que el órgano consultivo en el que tiene que apoyarse en materia de Universidades no sea realmente considerado como un apoyo por el Gobierno, es la solvencia del sistema universitario y el bienestar económico, cultural y social de esta región.

Esto también ha llevado a un desprestigio de este órgano que obedece a varias causas, entre ellas, su composición y el hecho de que los informes que emite no sean vinculantes. Es necesario pensar seriamente en las funciones que desempeña y su conformación, ya que no está a la altura para hacer frente a los problemas de la Universidad pública y no está ofreciendo soluciones satisfactorias.

Por ello, la nueva ley de Universidades de la Región de Murcia ha de recoger:

1. La necesaria reforma de este Consejo Interuniversitario que permita convertirlo en un verdadero órgano colaborador en la coordinación y desarrollo del sistema universitario regional, que actúe como asesor del Consejo de Gobierno en materia de universidades, cambiando su actual composición, ampliando sus competencias y convirtiendo en vinculantes los informes que emita.

Parte 2. I+D+I

1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS GENERALES

Estamos de acuerdo en que uno de los objetivos a medio plazo de la región pasa por lograr una estructura económica más diversificada, que por una parte transforme los sectores tradicionales de la agricultura y el turismo para modernizarlos, teniendo en cuenta su sostenibilidad, y dotarlos de mayor calidad y por tanto competitividad; y por otra, que ponga el foco de atención en las características geográficas de la región y en los recursos disponibles. Para ello, un Gobierno de Podemos debería incentivar el tránsito hacia la economía digital (incluyendo la robótica y la IA) y la economía circular, que piense en el bienestar de la población y que contribuya a mejorar sus condiciones de vida, actuales y futuras. Para ello, la investigación, el desarrollo y la innovación (IDi) son herramientas imprescindibles.

La Región de Murcia, durante estos años de gobierno de Partido Popular, ha descuidado esta diversificación, atrapado por sus propios intereses partidistas. Desde Podemos debemos apostar por este cambio de modelo productivo hacia una economía basada en el conocimiento (que no excluye a los sectores tradicionales de la agricultura y el turismo, más bien todo lo contrario: Potencia su especificidad y los protege de una explotación excesiva e incontrolada que no será sostenible a largo plazo). Para ello proponemos como objetivos básicos los siguientes:

1. El % destinado a I+D+i en los Presupuestos Generales de la Región de Murcia crecerá progresivamente, en el plazo de 4 años, hasta alcanzar el 2% de los mismos, **excluyendo la partida financiera que subvenciona a las universidades públicas.**
2. En 2029, el % del PIB de la RM dedicado a I+D+i deberá estar en el 3%.

2. CAMBIOS EN LA ADMINISTRACIÓN

Objetivos: Racionalizar la estructura, proponiendo una reorganización de las entidades relacionadas con la I+D+i, y la creación de instrumentos de coordinación. Simplificar los procesos de acceso a las convocatorias, multiplicando y haciendo transparentes los canales informativos. Eliminar la burocracia vacía, que complica innecesariamente la gestión de la ciencia, y digitalizar los procedimientos.

Gobierno Regional: La apuesta por la IDi debe ser visible en la composición del gobierno, por eso proponemos:

1. Creación de una Consejería específica, que reúna Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, que debería trabajar en estrecha colaboración con la Consejería de Educación. Reforma y promoción del Consejo Asesor Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
2. Creación de una sesión monográfica, de carácter anual, sobre el Estado de la Ciencia, el Desarrollo y la Innovación en la Asamblea Regional.
3. Puesta en marcha del programa “La Ciencia en la Asamblea”, y de una serie de programas específicos, dependientes del área de Presidencia, para mejorar las relaciones entre la academia y la política (programas de shadowing, diplomacia científica, etc.).
4. Creación de una Oficina de Asesoramiento Científico de la Asamblea Regional¹. Su finalidad: ofrecer a todos los partidos representados en la Asamblea evidencia independiente sobre temas de actualidad. Podrá actuar bajo demanda o de oficio.
5. Acuerdo con la Universidad de Murcia y la UPCT para la creación de un Instituto Interuniversitario de Políticas Científicas e Innovadoras, que atraiga talento y forme a los futuros cuadros de la administración regional.
6. Unificación de las políticas públicas relacionadas con la formación ocupacional: formación profesional dual, formación al desempleo, formación continua y garantía juvenil que conecte la demanda de empleo empresarial con la formación ocupacional que se nutre de fondos públicos.

Estructuras de financiación de la ID: La estructura financiera de la I+D+i regional está desfasada y responde a una realidad industrial del pasado, no del futuro. Adaptarla a las necesidades de un sistema de I+D+i moderno requiere de cambios profundos, en concreto del INFO y de la Fundación Séneca.

Instituto de Fomento: Su estructura y modelo de funcionamiento se corresponden con modelos de organización empresarial y del conocimiento de los años 90. No está adaptado a las nuevas necesidades. Debe hacerse una profunda revisión de esta entidad.

Proponemos la creación de un **Instituto de Crédito Público** que apueste por la inversión, y que deberá encargarse de aquellas medidas no relacionadas directamente con la innovación, como la internacionalización, por ejemplo, u otras medidas que creen valor / cambio pero que no estén basados en el conocimiento.

Proponemos la creación de una **Agencia Regional de Innovación (ARI)**², a imagen del [proyecto piloto de la UE](#). La ARI contaría con dos programas de actuación:

1. Orientada a misiones: de acuerdo **a los últimos escritos de la UE**, se propone la adopción de un programa de actuación centrada en la resolución de problemas relevantes para el conjunto de la sociedad murciana. La misión que proponemos es **conseguir la regeneración del Mar Menor** en el plazo de 10 años.

¹Usamos como modelo [la oficina del Parlamento Británico](#) y la recientemente aprobada para el Congreso de los Diputados. Las diferencias con el Consejo Asesor son evidentes, y no se solapan sus competencias.

²[How would a European disruptive innovation agency look like.](#)

2. Bottom-up: un programa de actuación abierto a cualquier tipo de propuesta innovadora (bottom-up).
3. Ambas convocatorias estarían abiertas todo el año, con tres fechas de resolución de propuestas financiadas.
4. Ambos programas deben incluir líneas de financiación que cubran las necesidades de las empresas innovadora desde su etapa inicial hasta su consolidación (capital semilla, Fondos de Innovación Sectoriales, Business Angels, aceleradoras e incubadoras de empresas, capital riesgo, pruebas de concepto, apoyo para la búsqueda de capital, *mentoring*, etc.)³.

La ARI deberá tener una dirección científica, escogida en concurso público de méritos. Su mandato será por 5 años renovable otros 5. Tendrá un presupuesto plurianual, aprobado por 5 años, desacoplado de los ciclos económicos.

Fundación Séneca: En su configuración actual, la FS cumple las siguientes funciones: *“fomentar la investigación científica y técnica de excelencia en todos los ámbitos del conocimiento y la transferencia y aplicación de sus resultados, el impulso a la actividad innovadora y el aprecio social por la ciencia y la tecnología como medios para alcanzar una investigación social y económicamente relevante, atenta a las necesidades de su entorno”*.

Con la creación de la ARI, la FS perdería una de estas funciones, en concreto la de impulso a la actividad innovadora. Nuestra propuesta pasa por separar el resto de funciones en organismos específicos. En concreto proponemos profundizar en la especialización de la FS, a través de las siguientes medidas:

1. El Programa Regional de Apoyo a la Transferencia y Valorización del Conocimiento y el Emprendimiento Científico sería asumido por la ARI.
2. División de la FS en las siguientes entidades.
 - a. Agencia Regional de Ciencia y Tecnología (ARCyT), que incluiría los siguientes programas:
 - a.i. Programa de Talento Investigador.
 - a.ii. Programa de Apoyo a la Investigación.
 - a.iii. Programa “Jiménez de la Espada” de Movilidad, Cooperación e Internacionalización.
 - b. Fundación Séneca, que asumiría los siguientes objetivos:
 - b.i. Ser un instrumento adecuado para la divulgación de la ciencia y el incremento de la cultura científica, humanística e innovadora.
 - b.ii. Fomentar y promocionar la participación social a favor de la I+D+I.

³ El European Innovation Council (EIC) cubre actividades de financiación, formación / coaching y networking. [Más información](#).

b.iii. Fomentar las vocaciones científicas, con especial atención a acabar con los sesgos de género.

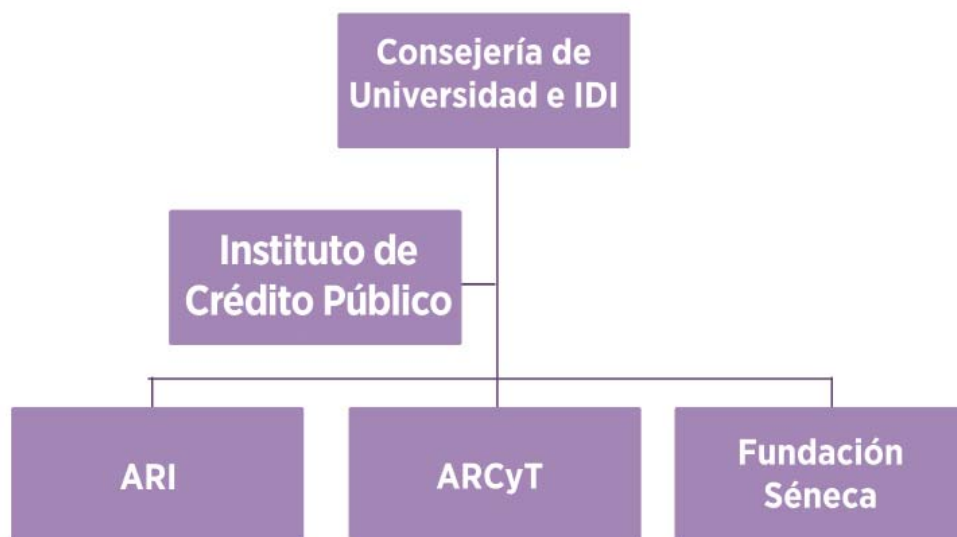
b.iv. Analizar y difundir los principales indicadores de la ciencia y la innovación en la Región de Murcia.

b.v. Apoyar la internacionalización de la ciencia hecha en la Región de Murcia.

b.vi. Apoyar al Gobierno Regional en la gestión y seguimiento de la I+D+I al servicio de las políticas de ciencia, tecnología e innovación.

La elección de los directores de la ARCyT y de la FS se realizaría a través de un concurso de méritos. El mandato sería de 5 años renovables otros 5. Ambas deberán contar con un presupuesto pluria anual, desacoplado de los ciclos políticos.

ESTRUCTURA PROPUESTA



3. CAMBIOS EN LOS CENTROS DE CONOCIMIENTO

Objetivos: Conseguir un mayor impacto del conocimiento generado en la sociedad. Favorecer la integración entre centros de conocimiento y sociedad civil. Mejorar los procesos de colaboración público/privados.

Tipología: En la Región de Murcia encontramos dos tipos de centros de producción de conocimiento de titularidad pública o con participación pública.

Universidades públicas

a) Universidad de Murcia

b) Universidad Politécnica de Cartagena

Centros Tecnológicos

1) Centro Tecnológico del Calzado y del Plástico

2) Centro Tecnológico del Mármol y la Piedra

3) Centro Tecnológico de la Construcción

- 4) Centro Tecnológico Nacional de la Conserva
- 5) Centro Tecnológico de la Artesanía
- 6) Centro Tecnológico del Metal
- 7) Centro Tecnológico de la Energía y del Medio Ambiente
- 8) Centro Tecnológico Naval y del Mar
- 9) Centro Tecnológico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación
- 10) Centro Tecnológico del Mueble y la Madera

Cada uno de estos grupos requiere de una intervención específica que responda a sus peculiaridades e historia. Además, debemos incluir una universidad privada, que a todos los efectos debe relacionarse con la Administración Regional **como otra empresa privada más**.

1. Sistema Regional de Transferencia del Conocimiento (SRTC): se propone la creación de una SRTC, que estaría compuesto por la Red de Centros Tecnológicos de la Región de Murcia (RCT). La RCT se compone de 10 centros, 6 de los cuales se encuentran federados en la CITEM-RM (Federación de Centros Tecnológicos de la Región de Murcia). Sería recomendable **su integración en un Consorcio Regional**, que permitiese una mayor coordinación e intercambio de recursos.

Deberíamos incluir **un segundo elemento**: es necesario explorar formas de transferencia universidad-empresa que vaya más allá del modelo OTRI. Para ello se debería apoyar la creación, en ambas Universidades públicas, de entidades tipo **ITEMAS** o, incluso, empresas públicas, que gestionen el portfolio de propiedad intelectual de la universidad, apoye la creación de spin-offs, etc., siguiendo el modelo de, por ejemplo, Oxford University Innovation o la University of Cambridge Enterprise.

4. CAMBIOS EN LAS EMPRESAS

Entendemos que las grandes lacras del sistema económico en los últimos años han sido la deslocalización de la producción y la financiarización de la economía, todo ello acompañado por una descapitalización de las empresas por un reparto de beneficios cada vez más frecuente y desproporcionado, así como por la falta de inversión en la economía productiva, resultado (pero a la vez origen) de la crisis económica. Para atajar estos problemas proponemos dos medidas concretas:

1. El objetivo de Podemos RM es trabajar con las diversas empresas implantadas en la Región, así como aquellas que quieran instalarse en ella, para implementar un sistema económico innovador robusto y resistente a las situaciones de estrés. Entendemos que estos sólo es posible redefiniendo las relaciones de la empresa con la sociedad, para de esta forma poner a nuestras empresas en el camino de largo recorrido hacia el éxito y la prosperidad. Para ello, *apoyaremos e incentivaremos una renovación en los sistemas de gobernanza de las grandes empresas presentes en nuestra región, de forma que se incluyan comités de supervisión que incluyan a la mayor variedad posible de stakeholders* (no sólo accionistas y empleados, sino también miembros de la comunidad, asociacio-

nes de consumidores, miembros de la comunidad científica, entidades ecologistas, etc.). El objetivo de esta reforma será anclar las decisiones de las compañías a la realidad social social en la que se sitúan, como una forma de combatir el sentimiento de “no-pertenencia” de muchas de estas empresas, pero también generar un tejido social capaz de dar apoyo a la empresa cuando sea necesario, generando una situación de colaboración entre iguales en las que todas las partes salen beneficiadas.

2. *La creación de un Fondo Regional de Inversión Innovadora (FRII), participado por el Gobierno y las empresas que deseen unirse, y dedicado a la financiación de proyectos innovadores*⁴.

5. PRECARIEDAD LABORAL DE LOS INVESTIGADORES E INVESTIGADORAS DE NUESTRA REGIÓN

La precariedad laboral que ha vivido el personal docente e investigador de las universidades públicas es comparable a la vivida por los investigadores e investigadoras de las OPIs y Fundaciones públicas de nuestra región, donde la inexistencia en algunos casos de un convenio colectivo ha generado agravios comparativos entre profesionales de un mismo nivel, así como la imposibilidad de promocionar en sus puestos de trabajo ante la falta de diseño de una carrera profesional, etc. Un ejemplo de malas prácticas a este respecto pueden ser, por ejemplo, el Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario y la Fundación Veterinaria de la Universidad de Murcia, cuyos trabajadores y trabajadoras han elevado sus protestas en los últimos tiempos a causa de los agravios recibidos, estando pendiente de juicio en la actualidad una denuncia por brecha salarial.

EL IMIDA

El IMIDA es el Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario, dependiente de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca. Lleva a cabo funciones de investigación en los campos de la agricultura, biotecnología, desarrollo rural, enología, agricultura sostenible, entre tantos otros. De acuerdo a la ley 8/2002, de 30 de octubre, de creación del IMIDA, es un organismo autónomo.

Es un centro de investigación e innovación básico para promover modelos de producción y consumo sostenibles mediante el fomento de la utilización de nuevas técnicas, así como para conseguir el apoyo al desarrollo de sistemas sociales y productivos coherentes, interconectados y eficientes en el plano ecológico; dando así respuesta a las demandas de los mercados y a la sociedad.

En el IMIDA existe un grave y dilatado problema de precariedad laboral: en torno al 50% de la plantilla, investigadores/as y técnicos/as, son trabajadores eventuales sujetos en exclusiva a proyectos de investigación concretos, financiados en la mayoría de los casos con fondos FEDER, lo que les impide participar en otros proyectos y captar fondos para investigación.

Actualmente, se incumple la ley de creación del Instituto, la dirección del IMIDA es llevada “en funciones” por el Director General de Innovación, Producciones y Mercados Agroalimentarios, cuyas

⁴Un posible ejemplo: <https://drive.google.com/open?id=1sAM12z0jxRh4uASvHGeJrewDSy7u19dK>

tareas propias de su dirección general le impiden atender las necesidades del IMIDA convenientemente. Estas situaciones restan competitividad e impidiendo la proyección tanto nacional como internacional de este Instituto. Desde Podemos consideramos urgente:

1. Animar a que se establezcan los protocolos adecuados y se negocien de forma colectiva los convenios precisos para que los trabajadores y trabajadoras puedan asegurar políticas de estabilidad y consolidación.
2. Garantizar que cuenten con los recursos necesarios y con una dirección estable que permita su continuidad estratégica e institucional

LA FUNDACIÓN VETERINARIA CLINICA DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

La aprobación de la constitución de la Fundación Veterinaria Clínica de la Universidad de Murcia y sus Estatutos se llevó a cabo por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia (9 de marzo de 2007) y su Consejo Social (30 de marzo de 2007). Entre sus funciones destaca proporcionar el soporte para la docencia clínica de la Facultad de Veterinaria, asumiendo la gestión del Hospital Clínico Veterinario de la Universidad de Murcia, e interviniendo en el desarrollo y fomento de la investigación clínica veterinaria, en el fomento de la actividad de investigación cooperativa, así como proporcionando una atención asistencial clínico-sanitaria de alto nivel para los propietarios de animales de granja, compañía, deporte, exóticos, zoo y fauna silvestre y colaborando igualmente en el control de la salud pública. Todas estas funciones quedan definidas en sus Estatutos e igualmente reflejadas en el Anuncio de clasificación e inscripción en el registro de fundaciones de nuestra región.

Aunque la Fundación Veterinaria Clínica de la Universidad de Murcia está sujeta al cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno y la Ley 12/2014, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la realidad es que no es de conocimiento público su reglamento de régimen interno, ni las subvenciones o convenios suscritos con la Administración Pública o empresas privadas, ni las remuneraciones que perciben los cargos unipersonales ni el de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación. Tampoco es posible conocer el importe de sus complementos retributivos (horas extras, localización, nocturnidad, tuteladas...), ni cuentan con un Plan de Formación Corporativa, y, sobre todo, carecen de un convenio colectivo que de cobertura a las reclamaciones que durante estos años han realizado quienes trabajan en la Fundación. Asimismo, el Plan Estratégico del Hospital Veterinario de la Universidad de Murcia 2015-2018 incluía el diseño de un plan de carrera que nunca se esbozó ni implantó.

Urge la aprobación de ese plan de carrera necesario y la negociación de un convenio colectivo donde queden plasmadas, mediante negociación colectiva, las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas afectaren a las condiciones de empleo que dignificarían así las condiciones laborales de quienes desarrollan sus labores e investigaciones en la Fundación.

Desde Podemos velaremos por que los trabajadores y las trabajadoras de las OPIs y Fundaciones de las universidades públicas de nuestra región o de la Administración Regional Pública realicen sus funciones en unas condiciones laborales dignas, sin agravios comparativos, sin brechas salariales, siempre con una gestión transparente y responsable.

6. CIENCIA Y SOCIEDAD

Estamos inmersos en la cuarta revolución industrial, marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, y que promete cambiar el mundo que conocemos radical y rápidamente. El peso que la tecnología y el conocimiento están ganando a la hora de gestionar nuestra vida en común es, por tanto, inmenso. Ante esta situación, la ciudadanía debe empezar a entender que defender los derechos civiles o evaluar políticas concretas requiere, cada más, de una serie de conocimientos técnicos que hacen que, si quiere participar plenamente en la toma de decisiones políticas, debemos ser capaz de comprender cuestiones con elevada complejidad técnica y científica.

Así, por poner un ejemplo, la importancia cada vez mayor de los algoritmos, Big Data y la gestión de datos personales para nuestra vida cotidiana ha sido resaltada recientemente por casos como el de Cambridge Analytics y el uso de los datos personales gestionados por Facebook para influir en las últimas elecciones presidenciales en USA. Algunos autores proponen que, para evitar casos como este, los datos generados por nuestras actividades cotidianas sean gestionados desde un Banco Público de Datos, que será el que de acceso a las empresas que nosotros autoricemos. Otros, por el contrario, señalan que este Banco Público no aportaría nada al actual sistema, que la inversión para desarrollarlo sería elevadísima o que los Estados carecen de la tecnología necesaria para implementarla. A la hora de tomar una decisión política (o de validarla), la ciudadanía debería tener claros todos los elementos del problema: saber qué es un algoritmo y como funciona; poder pronunciarse sobre la falta de tecnología o no de los Estados; entender la necesidad de gestionar sus datos; etc.

Desde Podemos Región de Murcia defendemos que es obligación del Gobierno Regional ofrecer a la ciudadanía las herramientas que les permitan acceder al conocimiento necesario para poder tomar decisiones informadas sobre todos aquellos problemas y alternativas que la tecnología y el avance del conocimiento nos vplantan. Para ello, desarrollamos, como parte de nuestra iniciativa de mejora del sistema de I+D+i regional, un programa que incentive la relación entre conocimiento y sociedad, basada en la democratización del acceso a los resultados del conocimiento, pero también, y sobre todo, a sus medios de producción. Este programa será puesto en marcha desde la reformada Fundación Séneca.

Dicha estrategia se basa en cuatro principios, a partir de los cuales se desarrollan una serie de acciones:



1. Inspirar: debemos inspirar a los ciudadanos y ciudadanas de la Región de Murcia la necesidad de conocer y valorar las aportaciones de la tecnología y de la ciencia a nuestra vida, pero debemos hacerlo desde una perspectiva crítica, que sea capaz de discriminar aquellas aportaciones valiosas para todos de las que únicamente buscan el beneficio de unos pocos. No nos conformamos con la palabrería vana que rodea a la idea de “innovación” y apostamos por unas Ciencias y Humanidades Ciudadanas, que democratizen el acceso y la producción de conocimiento, fortalezcan nuestras comunidades y nos permitan avanzar en una sociedad inclusiva, igualitaria y fraterna. Para ello, apostamos por la creación de espacios participativos, que ayuden a todos y todas a conocer, debatir y decidir acerca de las tecnologías. Entendemos estos espacios, a los que llamamos **Centros de Innovación Ciudadana**⁵, como lugares híbridos, en los que:

- Impartir formación no reglada en competencia digital, conocimiento científico, etc.;
- Incentivar la cultura científica, mediante cursos, conferencias, exposiciones, etc.
- Debatir sobre las consecuencias de la tecnología, mediante grupos de lectura, talleres, etc.
- Participación en la creación y difusión de conocimientos, mediante la creación de laboratorios, organización de Repara Café, el apoyo a asociaciones científicas, etc.
- La Fundación Séneca, en colaboración con las Universidades Públicas de la Región, las corporaciones municipales y la sociedad civil, se encargará de la gestión y dotación de los CICs.

2. Diversificar: la demografía de la sociedad murciana es cada vez más diversa, en términos de edad, cultura, accesibilidad, lenguaje, educación, trasfondo socioeconómico, etnicidad, religión, identidad de género, orientación sexual, etc. Nuestro objetivo pasa por conseguir, por una parte, que nada de esto influya en el acceso a la cultura científica y el conocimiento; y por otro, garantizar que nuestras actividades de investigación y desarrollo son el reflejo de las necesidades de **toda** la sociedad, y no de una parte privilegiada.

da de ella. Para ello, proponemos:

a. Identificar y comprometer a aquellos grupos infrarepresentados: para lo que deberemos promover la inclusión en todas las actividades de I+D+i y localizar y liderar aquellas acciones que busquen involucrar a estos grupos. Para ello proponemos la creación de un Programa de

b. Incentivar y apoyar la creación de entidades y grupos locales que fomenten la participación en y creación de actividades transdisciplinares por parte de grupos vulnerables.

c. Potenciar la Red de Sedes Permanentes de Extensión de la Universidad de Murcia como herramienta que permita el acceso a la Cultura Científica y Humanística a aquella población que viva en núcleos urbanos sin sede universitaria, centros de ciencia, CICs, etc.

d. Incentivar la colaboración intersectorial, tomando parte activa a través de la Fundación Séneca.

e. Promover la participación de investigadores en actividades de difusión del conocimiento, mediante el reconocimiento en su carrera profesional.

3. Embeber: Son numerosos los ejemplos que demuestran cómo las actividades de difusión y de participación en la producción de conocimiento benefician a todos los participantes en la misma y a la sociedad en su conjunto. A partir de esta constatación, lo que buscamos es intentar sistematizar estas prácticas embebiéndolas en las actividades y políticas de todas las organizaciones implicadas. Para ello proponemos:

a. Incluir mecanismos de participación en la toma de decisiones de política científica.

b. Incorporar las actividades de difusión y cocreación de conocimiento como parte evaluable y fundamental en los proyectos de investigación financiados desde la Comunidad.

c. Incentivar la creación de Planes de Cultura Científica y Humanística por parte de las distintas universidades públicas de la Región, que recoja su compromiso con la difusión del conocimiento y la democratización del mismo. Desde el Gobierno Regional se apoyarán estos programas mediante la creación de un fondo específico para la financiación de actividades.

d. Promocionar la creación de Science Shops en las universidades públicas⁶. Un Science Shop es un espacio fundamental para facilitar el acceso del público al conocimiento generado en los centros de investigación públicos. Desde el Gobierno Regional se financiará la creación y mantenimiento de estos espacios en las Universidades públicas de la región.

⁵Se propone la creación de 4 CICs, en Murcia, Cartagena, Lorca y Ceutí (para esta última sería interesante reutilizar la Conservera).

4. Maximizar: En la Región de Murcia son varios los espacios que han buscado trasladar a la población la importancia de la cultura científica y del conocimiento: museos como el de la Ciencia y el Agua o el del Instituto Alfonso X en Murcia; el Jerónimo Molina de Jumilla; el Minero de la Unión; o centros como el Acuario de la Universidad de Murcia. Sin embargo, estos espacios se encuentran, la mayor parte de las veces, infrafinanciados y con necesidades de nuevas instalaciones y de contratación de personal que permitan la puesta en valor de su patrimonio. Por otra parte, gran parte de nuestro patrimonio científico e industrial sigue oculto para la mayoría de nuestros ciudadanos. Nuestra intención es maximizar la potencialidad de estos centros y de nuestro patrimonio oculto para incrementar el compromiso ciudadano con la ciencia y la tecnología, para ello proponemos:

a. Fortalecer los centros existentes, mediante un plan de mejora de instalaciones, contratación de personal y creación de planes de difusión del conocimiento.

b. Creación de una Red Regional de Museos y Centros de Ciencia que facilite la cooperación entre centros .

c. Creación de una Plan de Conservación y Puesta en Valor del Patrimonio Cultural, Científico, Técnico e Industrial de la Región de Murcia.

d. Creación de un Centro Científico (Science Centre) del Mar en el Faro de Cabo de Palos, desde el que crear actividades que impliquen a la ciudadanía en el cuidado de los mares.

⁶<https://www.heraldo.es/noticias/suplementos/tercer-milenio/ciencia-ciudadana/2017/02/23/science-shops-atajo-entre-ciencia-sociedad-1160658-2261035.html>



EN LA REGIÓN
DE MURCIA
PODEMOS.