

4. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN.

4.3. PROPOSICIONES NO DE LEY ANTE EL PLENO.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA ACABAR CON LA ENDOGAMIA EN LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA Y MEJORAR LOS SISTEMAS DE ACCESO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR, PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO-VOX. [10L/4300-0414]

Escrito inicial.

PRESIDENCIA

La Mesa del Parlamento de Cantabria, en su sesión del día de hoy, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, ha acordado admitir a trámite ante el Pleno y publicar la proposición no de ley, N.º 10L/4300-0414, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto-Vox, relativa a adopción de medidas para acabar con la endogamia en la Universidad de Cantabria y mejorar los sistemas de acceso del personal docente e investigador.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta las catorce horas del día anterior a la sesión en que haya de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación, de conformidad con el artículo 102.1 del Reglamento de la Cámara.

Santander, 28 de octubre de 2022

EL PRESIDENTE DEL
PARLAMENTO DE CANTABRIA,

Fdo.: Joaquín Gómez Gómez.

[10L/4300-0414]

"A LA MESA DEL PARLAMENTO DE CANTABRIA

El Grupo Parlamentario Mixto-Vox, en virtud al presente escrito y de conformidad con lo establecido en el artículo 176 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formula la siguiente Proposición no de Ley, para su debate y aprobación en su caso en el Pleno.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Primero. El marco constitucional y legal de las universidades y de su autonomía.

El artículo 1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades («LOU») comienza señalando que «la Universidad realiza el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio».

A continuación, enumera las funciones de esta institución «al servicio de la sociedad».

El sistema universitario español tiene, pues, legalmente atribuida la función y la misión de impulsar el avance de nuestra sociedad. La mayoría de la población española acude a sus universidades para obtener los conocimientos teóricos y prácticos suficientes que le permitan desarrollar su vida laboral y, en consecuencia, mejorar su situación social. Premisa necesaria para el cumplimiento de dichos fines es el buen funcionamiento del sistema universitario. Y ello requiere, entre otras cosas, que las universidades se rijan por el criterio de autonomía que la Constitución Española (CE) les garantiza y que la LOU desarrolla. Así, la autonomía universitaria viene recogida en el artículo 27.10 CE, que la configura como un derecho fundamental (por su ubicación sistemática en el texto) y como una garantía institucional. Esta supone que cada universidad tiene el derecho (y la obligación) de regular su propio régimen dentro de los parámetros marcados por la LOU.

Cada universidad conoce sus necesidades, sus fines propios y el potencial con el que cuenta, razón por la cual su autorregulación se presume más realista y acertada que cualquier normativa que se le pueda imponer ab extra. Sin embargo, el reconocimiento a las universidades de una mayor libertad de autogestión puede conllevar que su funcionamiento se termine rigiendo por criterios de amiguismo o por injerencias externas, de partidos políticos o de otras fuerzas públicas o privadas. Se produciría así un menoscabo de la excelencia en la institución universitaria y, con ello, un perjuicio para la sociedad en general.



Debe revisarse, en esta línea, la elección del cuerpo de docentes y, en particular, el índice de endogamia universitaria.

Segundo. La endogamia universitaria: definición, causas y consecuencias.

i. Definición. La endogamia universitaria se define como «la situación en la que los recién doctorados son contratados por el mismo departamento universitario en el que han cursado sus estudios de doctorado» (CABALLÉ, 2014). Actualmente, el 70% del profesorado de las universidades públicas españolas trabaja en la misma institución en la que ha obtenido su doctorado. Este dato es muy superior al existente en algunos países de nuestro entorno con un sistema universitario de tamaño comparable, como Alemania o Reino Unido, en los que esta cifra ni siquiera llega al 10 %. En otros, como Italia, el índice ronda el 24 %.

Sin embargo, este fenómeno no se produce de manera simétrica en todas las regiones. Por ejemplo, el 90 % de los profesores universitarios en las Islas Canarias y en la comunidad autónoma vasca se han doctorado en la misma institución en la que imparten docencia. Sin embargo, en Navarra o en Castilla-La Mancha apenas llegan al 50 %. El contraste, más que evidente, hace ver que la consecución de un sistema universitario de excelencia en España pasa por luchar contra la endogamia con todas las armas posibles y porque el acceso a los cuerpos docentes universitarios no se rija por criterios de amiguismo, nepotismo o inmovilismo.

ii. Causas. Como acabamos de ver, tradicionalmente España ha liderado la clasificación europea de países con un porcentaje más alto de profesores que han obtenido su doctorado en la misma universidad en la que trabajan. A grandes rasgos, ello se debe a dos tipos de causas: socioeconómicas y legales.

a. Desde el punto de vista socioeconómico y cultural, no imputable a la Universidad, se señalan, entre otros factores:

i. La utilización de la Universidad como mecanismo de colocación y de reparto de favores, favoreciendo amiguismos y corruptelas a cambio de fidelidad.

ii. La escasa tendencia a la movilidad geográfica de la sociedad española, en general, y del mercado de trabajo, en particular; también, por extensión, del profesorado universitario.

iii. La falta de un mercado de trabajo universitario competitivo en el que las instituciones universitarias compitan sanamente por ofrecer mejores condiciones para los investigadores y docentes.

iv. La ausencia de un modelo de gobernanza que promueva verdaderamente la eficiencia, más allá de acciones concretas de promoción con el único fin de atraer estudiantes.

v. Una generalizada cultura española de fuerte identificación con el lugar de origen.

En este sentido, don Luis Sanz Menéndez, investigador del CSIC y doctor en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, señaló a una fuente periodística en marzo de 2019 que el debate sobre la endogamia tiene un largo recorrido en nuestro país:

«El problema es que han pasado 25 años y la siguiente generación está haciendo no diría lo mismo, pero casi lo mismo. (...) La función de la universidad no es agradecer los servicios prestados. La política de personal de la universidad es premiar y reclutar a los mejores, que son los que tienen que formar.»

b. En el ámbito legal, la endogamia universitaria ha sido fomentada desde la promulgación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), que no habilitaba ningún mecanismo de acceso a las plazas vacantes que evitara candidatos con doctorados en las mismas universidades donde se los habían concedido.

En posteriores legislaturas se ha ido aprobando una regulación de acceso a los cuerpos docentes que no ha establecido cambios sustanciales al respecto. Así, la LOU, posteriormente modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades («LOMLOU»), regula el mecanismo de concursos, que analizaremos en el siguiente expositivo.

iii. Consecuencias. El hecho de que el amiguismo y la endogamia sean partes fundamentales del funcionamiento cotidiano del sistema universitario español tiene unas consecuencias que, si bien no son apreciables en lo inmediato, son tremendamente perjudiciales para la sociedad y para el país cuando se analizan en el largo plazo.

iv. Cierto es que los sistemas que pivotan en torno a la endogamia tienen, como elemento positivo, que en ellos tanto las jerarquías como las relaciones entre sus distintos miembros están claras: a través del refuerzo de culturas académicas y organizativas basadas en la seguridad y el inmovilismo, se garantiza una situación de permanencia. Se fomenta así la estabilidad y se mejoran las creencias compartidas y la colaboración.

Sin embargo, las consecuencias perversas sobrepasan con mucho a las positivas:

1. La productividad científica de los profesores que han obtenido su plaza bajo un régimen endogámico es, en promedio, menor que la de aquellos que la han adquirido en un régimen más abierto y competitivo. Los datos a nivel internacional muestran porcentajes de productividad entre un 15 a un 89 por ciento más bajos para el profesorado endogámico.

2. Asimismo, desde el punto de vista de la calidad de la producción científica, la endogamia tiende a limitar enormemente la proyección internacional de los resultados obtenidos. La producción investigadora española es alta en cuanto al número de publicaciones, pero baja en cuanto a su nivel de impacto, y es mucho menor el efecto de la transferencia de conocimiento.

3. En consecuencia, la investigación española está relativamente aislada de las tendencias globales científicas y de innovación, en tanto que las líneas de investigación de los recién incorporados quedan supeditadas a las que realiza el exdirector de tesis que trabaja en el mismo departamento.

4. Como corolario de todo lo anterior, el sistema favorece la redacción de tesis doctorales mediocres, escasamente innovadoras y poco relevantes para la transferencia de conocimiento a la sociedad.

5. En el ámbito docente, la enseñanza en las universidades españolas es escasamente innovadora y alejada de las tendencias más avanzadas. Los profesores reproducen las metodologías utilizadas en sus propios departamentos, ya que no tienen ninguna experiencia externa.

6. Asimismo, es frecuente que los contenidos de las asignaturas se supediten a las directrices de la jerarquía departamental responsable de la contratación y que esos contenidos sean naturalmente asumidos por los jóvenes profesores, que se guían por la experiencia docente que habían adquirido previamente como becarios en el mismo departamento.

7. Desde la perspectiva sociológica, en numerosas ocasiones el progreso de un profesor en la carrera universitaria dependerá del grado de servilismo, aunque sea intelectual, que muestre hacia su mentor.

8. Por último, en el ámbito institucional, se hace patente la falta de presencia internacional de las universidades españolas (exceptuando el caso de Hispanoamérica) y su débil papel en el escenario mundial. Sus dirigentes son producto de la endogamia y de redes clientelares y, en muchísimos casos, carecen de experiencia externa y de conocimiento de idiomas extranjeros.

Todo lo anterior significa que la actual configuración de la Universidad hace que esta, en lugar de satisfacer su mandato legal y suponer una palanca de conocimiento y excelencia de la Nación, sea en conjunto (y salvo honrosas excepciones) un lastre para el crecimiento económico, intelectual y moral de España.

Así lo ha puesto de manifiesto, en un informe reciente, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA):

«La crisis de la COVID-19 ha recordado a la sociedad española que muchos de nuestros mejores científicos trabajan en centros extranjeros, no en España. Salvo contadas y notables excepciones, la actual configuración del Sistema Español de Ciencia y Tecnología (SECTI):

- Expulsa del sistema a los investigadores más brillantes, con formación o experiencia en universidades extranjeras. Su pérdida es un daño gravísimo para el presente y el futuro de la ciencia española. (Véase el apartado sobre la selección de los profesores universitarios).

- No permite atraer a investigadores de otras nacionalidades lo que dificulta el posicionamiento internacional del SECTI. La casi total endogamia del sistema (EDI doctorado en la Comunidad Autónoma, la universidad, o el centro de investigación que le contrata) empobrece al SECTI, y afecta muy negativamente a la calidad de la investigación y a la internacionalización del sistema. Consecuencia de ello es el mantenimiento de criterios arcaicos y localistas así como el reducido impacto de la ciencia española y su escasa contribución a la mejora de la productividad del país.»

Tercero. El sistema de acreditación nacional como coadyuvante de la endogamia universitaria.

i. Definición y regulación legal del sistema de acreditación. Uno de los factores principales que deben tenerse en cuenta para poner fin a la endogamia lo constituye el sistema de acceso a las plazas vacantes y, en particular, el llamado sistema de acreditación. Así, el artículo 57 LOU dispone que:



«1. El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación nacional que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario(...).

2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Tales profesores deberán ser Catedráticos para la acreditación al cuerpo de Catedráticos de Universidad, y Catedráticos y Profesores Titulares para la acreditación al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad.»

Al respecto, el artículo 3 del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios da cuenta de que:

«La finalidad del procedimiento [de acreditación] es la obtención del correspondiente certificado de acreditación que constituye el requisito imprescindible para concurrir a los concursos de acceso a los cuerpos de profesorado funcionario docente (...), de acuerdo con los estándares internacionales evaluadores de la calidad docente e investigadora, llevando a cabo la valoración de los méritos y competencias de los aspirantes, para garantizar una posterior selección del profesorado funcionario eficaz, eficiente, transparente y objetiva.»

Se observa así, que la acreditación de la ANECA se basa en la evaluación de criterios (generales y específicos) sobre diversos méritos, como la actividad investigadora o docente, la transferencia de conocimiento y experiencia profesional, la experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica o la formación.

El órgano competente para revisar los criterios citados anteriormente y la aptitud del candidato son las Comisiones de acreditación, reguladas en el artículo 4 del referido Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre.

En cuanto al sistema de acceso, por su parte, el artículo 62 LOU establece:

«1. Las universidades (...) convocarán concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto. La convocatoria deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y en el de la Comunidad Autónoma. Los plazos para la presentación a los concursos contarán desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados (...)

En consecuencia, tanto los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios como los contratados, que componen el personal docente e investigador de las universidades de acuerdo con el artículo 47 LOU, necesitan la acreditación previa otorgada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación («ANECA»). El Estatuto de esta entidad se regula en el Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre (el «Estatuto de la ANECA»).

ii. Cómo afecta el actual sistema de acreditación a la endogamia universitaria. En cualquier proceso público de selección de personal, en cuanto que supone una actuación de la Administración, debe regir un criterio de transparencia en virtud de los principios de participación en los asuntos públicos (artículos 9.2 y 23 CE) y de legalidad de la actuación administrativa (103.1 y 106.1 CE).

Esta transparencia se pone gravemente en peligro en el actual sistema de acreditaciones de la ANECA: estas, a pesar de ser un requisito sine qua non para el acceso a cualquier plaza, no son públicas. Ello:

- Dificulta el conocimiento sobre los parámetros tenidos en cuenta en los procesos de selección y el control a posteriori de estos; y

- Facilita, en consecuencia, que los criterios de endogamia sigan estando muy presentes en las provisiones de las plazas universitarias.

En este sentido, la disposición adicional vigésima primera LOMLOU establece que:

«Igualmente no será preciso el consentimiento del personal de las universidades para la publicación de los resultados de los procesos de evaluación de su actividad docente, investigadora y de gestión realizados por la universidad o por las agencias o instituciones públicas de evaluación.»

En la misma línea, el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno dispone que:

«Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso, previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.»

Al mismo respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 26 de junio de 2014 señalaba:

«(...) el modelo defunción pública docente «reclama un tratamiento común de los procedimientos de selección, que garantice de forma homogénea la adecuada selección del profesorado desde una doble perspectiva. Desde el punto de vista del principio de igualdad, habida cuenta de la existencia de un único sistema educativo y de que las personas que lo sirven han de ser capaces de prestar servicios en cualquier parte del mismo, cualquiera que sea la administración educativa en la que hayan ingresado, y desde el punto de vista de la garantía de los objetivos que, en materia de conocimientos y competencias profesionales, deben demostrar los aspirantes, en atención al fundamental papel que desempeñan en el sistema educativo y en el aseguramiento de su calidad» (STC 213/2013, de 19 de diciembre, FJ 4).

En particular, el artículo 7.1.c) del Estatuto de la ANECA establece el siguiente principio de actuación:

«Principios de transparencia y participación, entendidos respectivamente como la rendición de cuentas a los ciudadanos y como el compromiso de consulta y participación de los interesados en el desarrollo de sus trabajos, informando de los principios, procedimientos y criterios de evaluación vigentes en cada momento.»

En el mismo sentido, el artículo 3 ibidem señala que:

«El objeto de la ANECA es (...) contribuir a la información y la transparencia frente a la sociedad (...)»

A pesar de la claridad de la normativa y jurisprudencia constitucional anterior, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno («CTBG») ha confirmado en dos resoluciones la negativa de la ANECA a facilitar la publicidad de los procesos de evaluación del cuerpo de docentes con base en dos argumentos: (a) razones de protección de datos de carácter personal; y (b) intereses privados mayores que los públicos.

El Grupo Parlamentario VOX entiende que, si la información que demuestra la idoneidad de recibir la acreditación de la ANECA para ser profesor universitario no es pública, nadie puede controlar si el sistema funciona correctamente y, en consecuencia, si las acreditaciones otorgadas están o no debidamente justificadas. En consecuencia, no se garantiza la calidad en la selección del profesorado funcionario.

La sociedad necesita saber si las personas que optan voluntariamente por convertirse en profesores universitarios tienen la calidad suficiente para ello. Y este interés público ha de superar a cualquier interés privado y, en particular, debe prevalecer frente al perjuicio al derecho a la protección de datos personales del afectado por la información.

iii. La endogamia en el seno de la propia universidad. Además, las propias universidades (salvo algunas excepciones) fomentan esta endogamia, al diseñar un sistema para cubrir la práctica totalidad de sus plazas vacantes con profesores que pertenecen a la propia institución.

Así, habitualmente la universidad en cuestión crea una plaza con un perfil muy concreto y específico. El departamento del (normalmente) único optante a profesor que se adecua a ese perfil aprueba los miembros del tribunal que le va a juzgar, que son propuestos por el propio candidato. Ese (normalmente) único candidato se presenta y, en consecuencia, gana la plaza.

Por tanto, los concursos para la provisión de plazas vacantes en la propia universidad tienen poco de libres e independientes y siempre favorecen la designación de profesorado endogámico.

Cuarto. Conclusión.

El Grupo Parlamentario VOX considera que la Universidad española sufre una grave crisis de endogamia a consecuencia de una mal entendida autonomía y de un sistema de acreditaciones opaco, que imposibilita su control externo. Ello redundaría en un empeoramiento generalizado de la calidad de la institución de enseñanza por antonomasia.

El acceso a los cuerpos docentes y de investigación de las universidades públicas debe reformarse para primar en él criterios de mérito, de capacidad y de excelencia. Ello implica no solo una dura batalla contra el amiguismo y la endogamia en estas instituciones, sino también una materialización de las garantías de transparencia en los vigentes sistemas de acreditación por parte de la ANECA y de acceso a los concursos públicos de plazas.



Solo así podrá la Universidad cumplir con su objetivo más alto y que justifica su existencia, que es impulsar el progreso de nuestra sociedad.

Por los motivos anteriormente expuestos, el Grupo Parlamentario Mixto – VOX presenta para su debate y posterior aprobación si procede la siguiente propuesta de resolución:

El Parlamento insta al Gobierno de Cantabria a adoptar las medidas necesarias para acabar con la endogamia en la Universidad de Cantabria y mejorar los sistemas de acceso del personal docente e investigador a través del cumplimiento de las siguientes medidas concretas:

1. Establecer la obligación de que la universidad publique su índice de endogamia, tanto del conjunto de la institución como por facultades y, dentro de estas, por departamentos.

Por índice de endogamia debe entenderse el número de profesores permanentes que han obtenido su tesis doctoral en la misma universidad en la que trabajan partido por el número de profesores permanentes totales. Con esta medida, de incidencia en la esfera reputacional de la universidad, se pretende fomentar la realización por cada institución, de manera coherente con su autonomía, de cualesquiera acciones sean necesarias para rebajar su ratio de profesorado endogámico; así como generalizar la utilización de este índice en la valoración social de las distintas instituciones universitarias.

2. De manera coherente con lo anterior, regular la prohibición para la Universidad de Cantabria de contratar como personal docente o investigador a candidatos que hayan realizado su doctorado en la misma institución, si estos no hubiesen previamente obtenido plaza en atención a sus méritos en otra universidad. Ello permitiría evitar contrataciones endogámicas o por afinidad personal en lugar de por los méritos objetivos del candidato, incentivar la transparencia del sistema y la equidad en el acceso a las plazas, así como fomentar el intercambio de conocimiento, al incorporar docentes provenientes de otras escuelas de pensamiento.

3. Establecer el concurso – oposición como método de selección para el acceso al cuerpo docente e investigador en el seno de la Universidad de Cantabria.

En el concurso se valorará principalmente, además de lo previsto en el artículo 62.5 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:

- a. Su producción científica, a través de libros, ensayos, papers y otras publicaciones.
- b. El impacto nacional e internacional de la meritada producción teórica, mediante citas y colaboraciones con universidades o proyectos extranjeros.
- c. Su capacidad de atracción de fondos para la institución en la que haya prestado sus servicios.

La oposición constará de ejercicios orales y escritos, técnicos y prácticos, que permitan al candidato acreditar tanto la suficiencia de conocimientos ajenos como su capacidad para elaborar contenidos y pensamientos propios con su propia metodología. Para juzgar al candidato se conformarán comisiones externas a la propia Universidad, compuestas por miembros elegidos por sorteo (y no por el candidato ni por el departamento) y que pertenezcan a áreas de conocimiento distintas de la de aquel que opta a la plaza, si bien estas se encuadrarán en las macroáreas de que dispone la ANECA para las comisiones de acreditación.

Con ello se fomentará que los candidatos posean una sólida formación teórica y práctica, así como una amplia capacidad de elaborar pensamiento propio. También se perfeccionará la independencia de los órganos juzgadores y directores del proceso, dificultando la tendencia endogámica y evitando que cada candidato o departamento elija a los miembros del tribunal que va a valorar la idoneidad de este.

4. De acuerdo con la disposición adicional vigésima primera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y con el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, reformar el actual modelo de acreditaciones, opaco y discrecional, por un modelo más transparente y objetivo en el que tanto el expediente como los resultados del procedimiento de acreditación sean públicos.

Con ello, se busca que la sociedad, a cuyo progreso se debe la Universidad, pueda acceder a los datos personales que contengan la documentación con la que el profesorado demuestra que reúne la calidad suficiente para ejercer como tal en el conjunto de las instituciones universitarias españolas. Asimismo, se posibilitaría el control y la rendición de cuentas para luchar contra la endogamia y la arbitrariedad de las evaluaciones.



5. Favorecer la provisión de las plazas vacantes con profesorado internacional y la movilidad del profesorado a otros países. A este respecto:

a. Establecer un porcentaje mínimo de profesorado foráneo en los cuerpos docentes e investigadores (proporción que instaure, a su vez, mínimos de profesorado hispanohablante y de no hispanohablante).

b. Asimismo, fomentar la publicidad de las plazas vacantes en diversos idiomas, al menos, en portales específicos en la página web del Ministerio de Universidades y en la de la Universidad de Cantabria.

Con lo anterior se busca generalizar en la Universidad de Cantabria la reunión de distintas corrientes y tendencias doctrinales y técnicas, favoreciendo la adquisición de un más amplio acervo cultural y formativo y la apertura del sistema universitario español al conocimiento global en materia científica y de innovación.

6. En el mismo sentido, establecer la obligación de que la Universidad de Cantabria publique su índice de internacionalización, resultante de dividir el número de profesores que dirigen o participan en proyectos y programas europeos por el total del profesorado de la institución.

En Santander, a 25 de octubre de 2022

Fdo.: Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto"