



Selección de profesores y carrera universitaria

Descripción

No cabe ninguna duda de que el prestigio, la calidad, el ser o no ser, en definitiva, de una universidad, reside, en un alto tanto por ciento, en lo que sea su claustro de profesores. De ahí la importancia de reflexionar sobre la forma de selección y contratación de los profesores universitarios, así como de su retención y promoción después, esto es, de la definición de sus carreras académicas.

Hace ya algunos años (era yo entonces vicerrector de profesorado de la Universidad Complutense) me preguntaron la opinión sobre el modo de selección de los profesores en la universidad española. Dije, entonces, que el sistema de acreditaciones de profesorado me parecía la prueba más evidente del fracaso de las universidades y del sistema universitario en algo tan crucial como la selección de su profesorado. Como todo queda en la red —en particular la entrevista mencionada se encuentra todavía en Youtube— en aras de la coherencia, no conviene desdecirse de aquello. Pero es que, además, sigo pensando lo mismo, incluso con más convicción.

Así pues, comencemos, a modo de titular, con esta aseveración: el sistema actual de acreditaciones de profesorado constituye una prueba fehaciente del fracaso de las universidades para la captación de profesorado. No discuto que la existencia de las acreditaciones sea o haya sido algo necesario por la experiencia previa de las universidades en sus políticas de selección, pero creo que ello no le quita un ápice de razón a la afirmación realizada. Y por supuesto, no se trata de una crítica a la actuación de la Agencia de Acreditación, que intenta cumplir su cometido lo mejor posible, sino del concepto mismo de ello. Intentaré explicar sucintamente a qué me refiero.

La necesidad de acreditación previa del profesorado es un fenómeno relativamente nuevo. Aparece en la Ley Orgánica de Universidades de 2001 para la figuras laborales y después en su modificación de 2007 (la LOMLOU) para las de funcionarios. Parece obvio que si el legislador impuso el requisito de una acreditación previa exigiendo un nivel mínimo es porque, a su juicio, consideraba que las universidades estaban incorporando personas sin los mismos y quería corregirlo. De ahí mi afirmación de que la exigencia de la acreditación supone, a nivel formal, el reconocimiento de la incapacidad de las universidades para escoger a sus profesores con absoluta libertad.

Se supone que cada universidad es la primera interesada en seleccionar a los mejores profesores según sus necesidades y perfiles, mediante los concursos públicos correspondientes. Máxime si uno cree en el principio constitucional de la autonomía universitaria. Y que si no lo hace así, ella misma se verá penalizada por los resultados (o mejor dicho por la ausencia de ellos) derivados de su elección.

Este simple enunciado debería hacer inútil, por innecesaria, la existencia de las acreditaciones previas (teniendo en cuenta, naturalmente, que no estamos hablando de un campo desregulado, sino de profesionales con la máxima cualificación, doctores, con publicaciones contrastables, con experiencia acumulada, etc.). Si no es así, seguramente es porque hacer una elección u otra no suele tener graves repercusiones en las universidades. Probablemente aquí esté la raíz del problema. Como en otras muchas instancias, somos más dados a poner prerequisites, filtros ex-ante, que a explicar y analizar los resultados, las consecuencias ex-post. Operamos bajo un paradigma de desconfianza poniendo cautelas previas, más que permitir a las instituciones (y las personas) hacer apuestas y que expliquen después sus resultados.

Debo decir que el actual sistema ha tenido algún efecto positivo: contamos con unos estándares mínimos del profesorado universitario garantizados. También da tranquilidad a las universidades en el sentido de que no se han hecho grandes desmanes ya que han incorporado a alguien acreditado externamente. Sin embargo dudo de que contribuya a asegurar que las universidades escojan a los mejores (de hecho ningún sistema externo puede hacerlo, entre otras cosas porque el concepto de «mejor» depende de la función que se quiera optimizar). Y en contrapartida, esa seguridad, siempre en mi opinión, crea algunos efectos colaterales importantes que señalaré a continuación.

En primer lugar ha producido una excesiva estandarización de la carrera académica. Para ser profesor universitario uno debe tener tanto de investigación, tanto de docencia y unas gotitas de gestión. Nuestros jóvenes y profesores, están desde el comienzo pensando en estas combinaciones que allanen su futuras carreras, en ocasiones a costa de sacrificar investigaciones menos seguras, líneas novedosas, experiencias docentes innovadoras ... Por supuesto que tener unos estándares definidos está bien, que supone una garantía frente a la arbitrariedad, pero siempre que no sea al precio de matar la brillantez individual.

En segundo lugar, está produciendo un retraso y una dificultad en la incorporación de jóvenes doctores. La primera figura posdoctoral que contempla nuestra legislación en el elenco de profesores universitarios es la de Profesor Ayudante Doctor, que ya requiere una acreditación previa. No es común, ni parece razonable, que un doctor recién titulado esté en condiciones de acceder a dicha acreditación (que exige ya algunas publicaciones, se supone que emanadas de la tesis doctoral pero que lleva tiempo cristalizar; así como una experiencia docente que, por otra parte, los estudiantes de doctorado tienen muy difícil adquirir). ¿A qué optan pues los recién doctores? Lo natural es algún tipo de contrato posdoctoral. Pero esta figura no existe formalmente en la LOMLOU. Muchas universidades estamos desarrollándola por nuestra cuenta, pero, a fortiori, desde la parcela de investigación, con las dificultades que ello conlleva, entre otras cosas para su participación en la docencia. En consecuencia, la incorporación a las plazas de Profesor Ayudante Doctor se produce habitualmente a los treinta y tantos años de edad y de hecho los últimos datos reflejan que la edad media de estos profesores a nivel nacional es de 39 años. Y estamos hablando de un contrato temporal con un sueldo que no llega a los 1.500 euros netos mensuales para personas con una altísima cualificación.

En tercer lugar, seguramente en contra de lo esperado y a falta de un estudio riguroso sobre ello, tengo la impresión de que ha producido una menor movilidad de los profesores entre nuestras universidades. Porque lo que era un requisito se ha transformado en un derecho. Si una agencia externa me certifica que cumplo los requisitos para pasar a la categoría X, automáticamente reclamaré, comprensiblemente, a mi institución que me lo reconozca. ¿Cómo es posible que mi propia

universidad no reconozca lo que una agencia externa nacional ha certificado? Y si, además, esto no es un caso individual sino que da lugar a colectivos de acreditados en la misma situación, el resultado es previsible.

Por último, y seguramente lo más grave de todo, hace a nuestras universidades poco competitivas a nivel internacional. Si hay algo que caracteriza las universidades actuales es su internacionalización. El conocimiento, la investigación no tienen fronteras y el mundo universitario es global. El nivel de internacionalización es uno de los índices que se utilizan para medir la calidad de las universidades y la posición en los múltiples rankings que proliferan. ¿Cómo vamos a captar, utilizando las figuras que la ley contempla y que precisan todas de acreditaciones previas, a profesores de otros países en que desconozcan (y no entiendan) estos requisitos, sino, simple y llanamente de mostrar su currículum?

Naturalmente, las observaciones de los dos últimos párrafos tienen también que ver con la rigidez de nuestro sistema salarial, fijado a nivel nacional y que por tanto resta todo atractivo e incentivos a la movilidad interna (más allá del prestigio o las circunstancias personales) y por supuesto hace casi imposible la captación de profesores extranjeros en el mercado internacional. De no corregirse estas condiciones, podemos llegar a una situación estacionaria, de movilidad nula, en la que cada universidad acoja a sus doctorandos hasta su jubilación.

En definitiva, creo que debemos reflexionar sobre nuestros métodos de selección de profesorado. Mirando cómo lo hacen los países con quienes queremos compararnos. No se trata de volver al pasado, a aquellas oposiciones de múltiples ejercicios, cuyos resultados además no siempre obedecían a criterios académicos. Sino al contrario: hay que avanzar hacia la simplificación. En esta época de acceso a la información, los currículos, capacidades y trayectorias de cada uno son públicos y demuestran los conocimientos, habilidades y posibilidades de las personas mejor que uno o varios ejercicios enlatados que uno prepara concienzudamente. Creo que debemos caminar hacia un modelo mucho más flexible en su fase inicial de contratos no permanentes y mucho más estricto en los contratos permanentes, basados, como decía, en el historial previo de los candidatos y los intereses de las universidades. Desde luego, mientras el Boletín Oficial del Estado sea el portal de empleo de las universidades españolas aún nos quedará mucho trecho por recorrer.

La reflexión sobre la selección e incorporación de profesores no puede quedar al margen de cómo los retenemos, en su caso, después, esto es, de la carrera académica del profesorado universitario. Comenzaré señalando que el sistema actual presenta grandes distorsiones que generan mucha frustración. La LOMLOU establece dos figuras laborales no permanentes: Ayudante y Profesor Ayudante Doctor, una figura laboral permanente: Profesor Contratado Doctor, y dos figuras funcionariales: Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Universidad. La secuencia se percibe ahora mismo como una gradación de la carrera universitaria, a pesar de que la figura de Profesor Contratado Doctor se ha presentado siempre como el «equivalente» laboral a Profesor Titular de Universidad. Pero esta equiparación no ha calado, ni en el imaginario colectivo, ni en los órganos acreditadores, que siguen teniendo baremos distintos para ambas figuras, de modo que hoy día se percibe, de modo general, al Titular de Universidad como un peldaño superior al Profesor Contratado Doctor.

Dejo al margen la figura de Ayudante, que la propia LOMLOU equipara a la del contratado pre-doctoral para realizar la tesis, por lo que raramente se usa, recurriendo, en su lugar, a los diferentes tipos de contratos pre-doctorales, FPI, FPU o convocatorias propias, dentro de los fondos de

investigación. Para el resto de las figuras, según el último estudio de la fundación COTEC, las edades medias son: 39 años para PAD, 44 para PCD, 51 años para TU y 58 para catedrático. Varias preguntas surgen inmediatamente: a) ¿dónde están nuestros jóvenes? b) ¿es sensato tener a personas de extraordinaria cualificación (doctores, con estancias en el extranjero, numerosas publicaciones, etc.) en contratos temporales, con sueldos netos inferiores a los 1.500 euros mensuales, hasta los 40 años? c) ¿Pueden estas personas establecerse, formar familias, llevar una vida plena? d) ¿Puede así la universidad captar y retener a los mejores?

Defiendo que una situación laboral estable y dignamente retribuida no solo es éticamente deseable y obligado, sino que además ayuda al bienestar laboral, a la motivación de los trabajadores y con ello a la productividad y la calidad. Esto es aplicable, también, a la universidad. Por eso, creo que el gran desafío de nuestras universidades es cómo compaginar las legítimas expectativas de estabilidad y desarrollo de una carrera académica de los profesores, con la pulsión permanente —inherente a la universidad— de captar a y actualizarse, permanentemente, con los mejores.

No es un problema fácil. Cuando un joven inicia su recorrido laboral en una empresa, rara vez piensa que toda su carrera profesional se hará en ella o, ni siquiera, en una del mismo ramo. Previsiblemente irá saltando de unas a otras, al tiempo que mejora en su estatus profesional. Sin embargo, las personas que optan por la carrera universitaria, generalmente lo hacen con la idea de que toda su carrera transcurrirá en la universidad, quizás en otra, pero en muchos casos, incluso en la misma universidad. Esto se ha acuciado mucho debido a los problemas de movilidad que hemos señalado anteriormente. Al mismo tiempo, la universidad, al menos la universidad pública, tiene posibilidades muy limitadas para su crecimiento: en España el número de universidades públicas no ha crecido desde 1998 y teniendo en cuenta que la población entre 18 y 25 años va disminuyendo tampoco es previsible que las existentes puedan crecer en tamaño, salvo pequeñas fluctuaciones. Esto plantea que el número de profesores con vinculación permanentes se mantenga prácticamente estable en el tiempo, planteando problemas de sostenibilidad para la incorporación de los jóvenes. Independientemente de que ahora mismo el número de profesores permanentes de la universidad española esté infradotado y la actividad docente sea superior a la de nuestros países circundantes.

Pero al mismo tiempo es imprescindible mantener un flujo constante, para lo que hay que favorecer la movilidad: entre universidades, pero también entre la universidad y las empresas. Queremos que nuestros doctorandos vayan a otras universidades y tener posdoctorandos de cualquier parte del mundo. Y que tras su etapa posdoctoral puedan continuar su trayectoria en la universidad (la nuestra u otra, si es posible) o en la empresa, para lo que es preciso que ésta no sea ajena a la universidad y viceversa. Tenemos que evitar crear sistemas cerrados sin posibilidad de entradas o salidas.

Como ya he señalado antes, creo que hay que simplificar el esquema de figuras, caminando hacia una estructura con una etapa pre-tenure, con contratos laborales pre y posdoctorales de gran movilidad y duración limitada, y un segundo bloque de profesores permanentes (la parte estable de la plantilla) que se inicie con la tenure-track y en el que haya varios escalones significativos, tanto en obligaciones como en salario, que puedan recorrerse a velocidad variable según el rendimiento de las personas y las necesidades y objetivos de la institución. Por supuesto todo ello de manera transparente y en función del desempeño en docencia, investigación y gestión, no necesariamente en la misma proporción para todos.

Es, precisamente, en la incorporación a las figuras permanentes —y que, a mi juicio, no debería

posponerse más allá de los 35 años—, donde las universidades deben hacer el gran esfuerzo de selección, mediante convocatorias internacionales y búsqueda de los candidatos más idóneos. En cada momento, la universidad, contando con la opinión de los departamentos correspondientes, deberá decidir si el puesto permanente que se ofrece lo es para estabilización de una persona joven o para la incorporación de un profesor o investigador más senior de otra institución. En este sentido, creo que la vieja dicotomía entre contratación laboral o funcionarial ha perdido vigencia, siempre que, como se decía, los puestos tengan las garantías de estabilidad exigibles. Lo que sí que creo que causa problemas es la coexistencia de ambas figuras, porque conduce, inevitablemente, a distintos regímenes jurídicos y percepciones diferentes de las mismas.

Como señalaba, necesitamos quitar rigidez en el sistema. Ni todos los profesores somos iguales, ni todas las disciplinas requieren el mismo tipo y número de profesorado, ni las necesidades de la universidad son siempre iguales. Todo ello en un entorno absolutamente cambiante, donde la propia universidad está sometida a un debate sobre su función y su futuro. Donde el acceso a la información y el conocimiento ya no está necesariamente en las aulas. Donde la enseñanza online puede modificar sustancialmente el rol del profesor. Donde la universidad tiene que encontrar su equilibrio entre la formación de los futuros profesionales y su función científica e investigadora de generación de conocimiento. Sin duda, un reto apasionante.

Fecha de creación

01/11/2017

Autor

Carlos Andradas Heranz

Nuevarevista.net