Métodos de selección del profesorado. Algunos ejemplos europeos

Descripción

La internacionalización que venimos constatando estas últimas décadas afecta especialmente a las universidades de investigación, como la Universidad Tecnológica de Delft (Países Bajos). Observamos un enorme aumento en el número de alumnos extranjeros que aspiran a obtener un diploma en Delft. Esto es así desde hace tiempo en lo que respecta a estudiantes de doctorado, la mayoría de los cuales vienen del extranjero, pero en los últimos años también han llegado más alumnos de MSc (Master of Science) de otros países, hasta alcanzar más de un 30% de los alumnos de MSc que teníamos inicialmente.

Nuevarevista.net

Al mismo tiempo, los investigadores de talento y alta capacidad están sometidos a una competencia mundial. Esto es especialmente cierto en el ámbito de las ciencias y nos ha llevado a cambiar la manera de organizar nuestra investigación. En los departamentos de la ciencia se ha abandonado el modelo organizativo en el que un catedrático dirigía a un grupo de investigadores auxiliares y asociados. En vez de ello, en la facultad de Ciencias Aplicadas hemos efectuado una transición hacia el modelo de IP (investigador principal), con un sistema de cualificación como titular (tenure-track) en el que todos los investigadores son responsables de su propia línea de investigación.

LA CUALIFICACIÓN COMO TITULAR EN DELFT

Se contratan jóvenes docentes para un periodo de cinco años, los «candidatos a titulares». Durante este periodo deben establecer su propio laboratorio y línea de investigación. Además, deben permanecer activos en los programas educativos del cuerpo docente y se les exige seguir cursos para cualificarse como profesores universitarios, lo cual es un requisito nacional para todo docente antes de poder enseñar en universidades. Para posibilitarlo, la facultad ofrece una financiación inicial al joven investigador: aproximadamente entre doscientos cincuenta y quinientos mil euros por persona, que puede emplear para adquirir equipamiento específico para su laboratorio y/o contar con alumnos de doctorado o posdoctorado.

Todos tendrán un mentor que les ayudará a familiarizarse con el sistema holandés y sus posibilidades de financiación.

Si bien los sistemas de IP parecen ser muy similares a los estadounidenses, hay diferencias claras. En primer lugar, no contratamos a varias personas para un solo puesto permanente y las sometemos a competición. Todo lo contrario: un departamento solamente puede contratar a un candidato a titular

si existe un puesto permanente disponible para cuando termine el periodo de cualificación como titular. La decisión de conceder un nombramiento o no concederlo no puede basarse en argumentos financieros del departamento, sino exclusivamente en la calidad y las competencias del candidato a titular.

LA FUNCIÓN DE LAS SECCIONES

Al pasar a designar candidatos a titulares también se modificó el modo de organización de los departamentos. En primer lugar, la organización de la investigación es mucho más plana, y las secciones se componen de unos cuantos IP que colaboran, pero cada uno es responsable de su propia línea de investigación. No obstante, no se trata de una organización de «personas», ya que a menudo se comparten laboratorios, técnicos y equipamiento. La función del líder de sección (un catedrático) consiste en mantener un cierto enfoque colectivo en el campo de la investigación, pero no decidir las líneas de investigación. Además, en muchos casos el líder de sección permanece atento a los aspectos financieros de la sección y rinde informes al director del departamento. El líder de sección también es el primero en la lista en cuestión de recursos humanos del cuerpo docente en la sección, p. ej., es la primera autoridad responsable en las evaluaciones anuales de todo el cuerpo docente de la sección. Con esto se marca una distancia con respecto al formato organizativo tradicional. La función del catedrático ya no consiste en definir la cartera de investigación y encargarse de obtener becas y financiación, sino en valerse de su categoría, contactos e influencia para guiar al grupo de investigadores que está supervisando. En consecuencia, más que labores de dirección, ahora asume la función de mentor y coach. En la práctica, los catedráticos siguen siendo muy influyentes: supervisan el presupuesto, cuentan con una amplia red de contactos y pueden ayudar a sus colegas principiantes al convocarlos para propuestas de investigación, etc. Además, suelen contar con presupuestos de investigación superiores y pueden contribuir a mantener la infraestructura así como la asistencia técnica necesaria para el grupo que «encabezan». Por último, a escala nacional e internacional pueden encontrarse en puestos clave que les permiten prestar ayuda y posicionar mejor a sus jóvenes colegas. Así que, en la práctica, la estructura de las secciones sigue teniendo mucho que ofrecer, pero ya no determina las líneas de investigación de arriba a abajo.

Nuevarevista.net

Los investigadores de un departamento en conjunto se encargan de la dirección: cualquier miembro del cuerpo docente puede proponer nuevas incorporaciones y se establece un comité especial de búsqueda para acelerar la localización de jóvenes talentos. Los gastos colectivos (por ejemplo, parte de la infraestructura) se costean absorbiendo parte de los excedentes de los proyectos de los IP a escala del departamento.

AUSENCIA DE PAUTAS CERRADAS

A la hora de decidir si se concede un nombramiento, no manejamos una lista de pautas cerradas, sino más bien evaluamos el progreso del candidato en cuestión. En definitiva, tenemos que responder a la pregunta: «¿Desarrollará este candidato una carrera académica fructífera o no?». El candidato debe manifestar un progreso demostrable durante el periodo de cualificación como titular, y contar con el potencial de acceder a una cátedra (ya sea en la Universidad Tecnológica de Delft o en otra institución).

Al principio se registran por escrito varios acuerdos con el candidato a titular, los cuales son firmados por el director del departamento, el líder de la sección en la que trabajará el candidato a titular y el

decano:

- El grupo en el que trabajará el candidato a titular y el profesor bajo cuya supervisión trabajará.
- La aportación que deberá hacer el candidato a titular a la investigación, enseñanza, valorización y organización (en virtud de los criterios de la Universidad Técnológica de Delft para el personal docente), de un modo cualitativo.
- El programa de desarrollo personal (parcialmente organizado a escala de la universidad), en el cual se indican las fechas de sus diversos componentes.
- El apoyo del cuerpo docente o departamento a la entrega de propuestas de investigación y a la experiencia en el extranjero. Si no procede, se puede convenir que se dedicará un periodo a colaborar con un grupo puntero de investigación internacional que se desenvuelva en el mismo ámbito.
- Las disposiciones relativas a la revisión anual de rendimiento y los puntos de evaluación del candidato a titular en el marco del ciclo de I+D del departamento. Esto abarcará los acuerdos sobre cómo se llevará a cabo la evaluación anual para determinar si el candidato está procediendo de conformidad con los acuerdos y requisitos.
- La duración de la designación temporal (la estándar es de cinco años) y la escala de salario.
- Los acuerdos respecto a una posible rescisión (prematura).

Desde la puesta en marcha de este sistema, hemos constatado una mayor fuerza de atracción de talentos que proceden literalmente del mundo entero (incluso Norteamérica). Por supuesto, hay algunos inconvenientes. Uno de ellos es que los candidatos a titulares están sometidos a la tensión que genera la decisión de nombramiento (que depende en última instancia del decano, previa consulta de los directores de los departamentos). Resulta difícil eliminar esta tensión, ya que no podemos ni queremos utilizar una lista de pautas cerradas para los nombramientos, sino que decidimos en función de su rendimiento y logros conjuntos, tomando en cuenta di-versos aspectos, siendo la recaudación de fondos un aspecto importante. Es comprensible que muchos candidatos a titulares deseen saber qué teclas deben tocar: ¿Dos proyectos con fondos asignados? ¿Un alumno de doctorado que haya terminado? ¿Cierta cantidad de artículos? ¿Invitaciones como conferenciante? Consideramos que esto es imposible de prever. Depende del campo de investigación en cuestión, de la infraestructura existente (en qué medida hay que empezar de cero), de la disponibilidad de oportunidades de recaudación de fondos durante el periodo de cualificación como titular, etc.

Nuevarevista.net

Por otro lado, comprendemos el estrés que esto plantea a los candidatos a titulares. En consecuencia, hacemos un seguimiento cercano de los avances que logran. Formalmente, cada año se lleva a cabo una evaluación en presencia del decano, en la cual se dan indicaciones al candidato a titular. Bajo circunstancias normales, el candidato a titular obtiene la calificación «por buen camino», lo cual implica que (todavía) confiamos que se le otorgará el nombramiento. Entre medias, naturalmente hay muchas conversaciones e intercambios con el candidato a titular, el director de sección y el director de departamento, en las cuales el candidato a titular recibe indicaciones, orientación y recomendaciones informales.

LA DECISIÓN DE OTORGAR EL NOMBRAMIENTO

La decisión de otorgar el nombramiento a un candidato le concede formalmente la categoría de profesor adjunto, y por lo tanto le asigna un puesto permanente en el cuerpo docente de nuestra universidad; antes de ello, hacemos extensivo el término de profesor adjunto al candidato a titular. El

decano del cuerpo docente, tras consultar a su equipo directivo (es decir, los directores de departamento), toma la decisión de conceder el nombramiento o no. Hay que tener en cuenta que la decisión relativa al nombramiento no implica que el candidato sea ascendido a profesor adjunto. Aunque esto es perfectamente posible, no es obligatorio: la concesión del nombramiento se basa exclusivamente en los acuerdos establecidos al inicio del periodo de cualificación como titular. No se trata de «ascender o salir». No obstante, el decano busca la asesoría del comité vocacional del cuerpo docente (un grupo representativo de catedráticos del cuerpo docente y el director de educación) en cuanto a desarrollo profesional. Puede que ellos recomienden el ascenso del candidato a profesor adjunto en cuanto sea nombrado como titular, pero también pueden proponer un itinerario de desarrollo que permita al candidato alcanzar la categoría de catedrático en un periodo de cuatro años. Si la opinión del comité vocacional del cuerpo docente es negativa, lo cual implica que el comité no tiene la certeza de que el candidato vaya a alcanzar el puesto de profesor adjunto en un plazo de cuatro años, el decano lo tomará en consideración en su decisión de otorgar el nombramiento.

Si la decisión del decano es negativa, podrá prolongarse el contrato del candidato durante un año para ayudarle a realizar una transición lo más fluida posible hacia otro trabajo. En principio, es posible que el propio candidato se retire del proceso de nombramiento. En ese caso, también se puede conceder un año de margen para encontrar un puesto más adecuado en otro ámbito.

BAJA POR MATERNIDAD

Nuevarevista.net

Dado que el equilibrio entre hombres y mujeres reviste importancia en todas las organizaciones, entre ellas las universidades, la Universidad Tecnológica de Delft ha aplicado una serie de recomendaciones de un grupo de investigadoras de la universidad en cuanto a embarazo y candidatos a titular. La universidad ha concedido una mayor flexibilidad en el proceso de cualificación como titular para eliminar obstáculos, especialmente en el caso de las mujeres, en lo que respecta a paternidad, maternidad y bajas por estos motivos. Esto es positivo para la mujer y ventajoso para los padres jóvenes. Se ha constatado que una parte significativa de los candidatos a titular tienen esta necesidad. En consecuencia, la Universidad Tecnológica de Delft ofrece a los candidatos a nombramiento la opción estándar de postergar la decisión de nombramiento como titular y prolongar su contrato doce meses en el caso de una madre, o durante el periodo de baja por paternidad en el caso de un padre, para todo hijo nacido.

COMPETICIÓN INTERNACIONAL PARA ATRAER TALENTOS

Nos vemos sometidos a presión en cuanto a los presupuestos de inicio, ya que las personas de alto potencial conocen su valor. No podemos ni pretendemos competir en temas financieros con los principales institutos de los EE.UU., pero constatamos una mejora creciente con otras universidades del mundo.

Esto subraya la importancia de la caza de talentos. Los comités encargados de ello buscan jóvenes talentos en conferencias y reuniones. Otros miembros del cuerpo docente también pueden participar en ello. Cuando se localiza a un posible candidato, se informa de ello al director de departamento y en muchos casos se invita al candidato a hacer una visita y ofrecer un coloquio ante el cuerpo docente de ese departamento al completo, durante uno de los seminarios del departamento (normalmente mensuales). No se informa necesariamente al investigador de que el comité de caza de talentos se ha fijado en él o ella. Esto se considera prematuro y puede crear expectativas erróneas. En esta fase, el

cuerpo docente del departamento puede todavía decidir libremente si se inclina por contratar al investigador como candidato a titular o no.

Otro aspecto internacional que estamos observando es lo que a veces se conoce como «el problema de los dos cuerpos». Muchos candidatos están casados y puede que su cónyuge tenga su propia carrera profesional. La falta de perspectivas para el cónyuge suele suponer un impedimento por motivos obvios. En consecuencia, ofrecemos ayuda a los cónyuges mediante nuestra oficina internacional, la unidad de servicios de hospitalidad y carreras profesionales duales, la cual procura determinar las necesidades y actuar como mediadora hasta donde sea posible. Esta misma unidad también ayuda a las familias jóvenes a encontrar una vivienda apropiada y un centro escolar para los niños si es posible. Somos conscientes de que las personas que vienen del otro extremo del mundo a Delft tienen que atender a más cuestiones que el mero proceso de cualificación como titular. En un mundo internacional, los nuevos empleados pueden traer a toda su familia, con niños pequeños incluso, a un país completamente nuevo.

APUNTES PERSONALES

Por último, unos apuntes personales. Los candidatos a titular suelen haber hecho uno o dos posdoctorados, así que comienzan su carrera académica a la edad de treinta años (o algo más). Debido a la presión que existe para establecer una línea de investigación sólida, los candidatos a titular dedican sus primeros cinco años a un campo de actividades limitado, por lo cual llegan al momento de «administrar la universidad» a una edad más avanzada que antes. Esto podría traer repercusiones negativas en el futuro, en lo que respecta a la administración de la universidad por parte de los investigadores. Es necesario preparar a los jóvenes docentes para que asuman los puestos clave, ya que llegará un momento en el que el personal de más edad se jubilará. En segundo lugar, la contratación de personas de alto potencial tiene como consecuencia que todos apuntan a lo más alto. Esto es bueno de por sí, pero en una universidad hay mucho trabajo común y ordinario, y estas tareas suelen ser menos gratificantes. Esta también es una cuestión que requiere la atención de los administradores de la universidad. Debemos revisar nuestros procedimientos de contratación constantemente. Procuramos atraer a personas de alta calidad pero, ¿estamos inclinándonos hacia ciertos tipos de personas, con características más restringidas? ¿Es la mejor estrategia concentrarnos en la investigación y las líneas de investigación de nuestros candidatos a titulares, o sería prudente ampliar el alcance, es decir, plantearnos cómo atraer a «educadores de primera», los líderes de la innovación en la formación académica? ¿Es suficiente localizar talentos de la investigación para que den comienzo a su carrera profesional y más adelante, durante su evolución académica, determinar quiénes de ellos serán educadores de primera? En definitiva, ¿cuál es el mejor equilibrio entre las diversas labores y competencias en una universidad de investigación? Todas estas cuestiones tenían menos prominencia antes de pasar al nuevo modo organizativo y procedimiento de contratación. Ahora y en los años sucesivos tendremos que hallar respuesta a estas preguntas.

Nuevarevista.net

No obstante, lo fundamental es que estamos satisfechos con nuestro nuevo sistema y organización. Permite mantener la vitalidad del cuerpo docente y nos aporta muchos nuevos colegas de alta calidad.

Traducción al español de Jaime Bonet.

Fecha de creación
03/12/2017
Autor
Robert F. Mudde