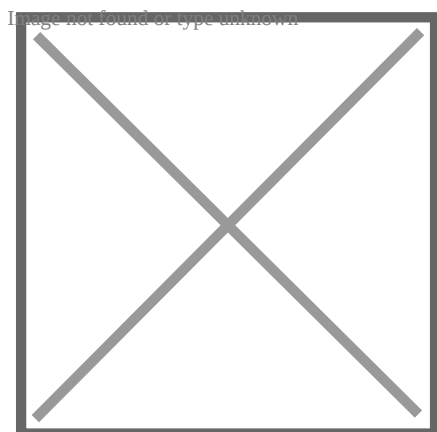




¿Cómo prevenir la endogamia?

Descripción

Responder a la pregunta que da título a este artículo puede resultar fácil desde el punto de vista teórico. Pero el objeto de estas líneas no es solamente teorizar, sino plantear la situación de la universidad española para contribuir a su mejora. Estoy convencido de que en el conjunto de nuestras universidades trabajan actualmente numerosos profesores altamente cualificados, capaces de ofrecer un notable rendimiento docente e investigador. Sin embargo, la movilidad del profesorado universitario, a pesar de que se ha proclamado como un objetivo en sucesivas leyes y disposiciones de desarrollo, es notablemente limitada, casi inexistente. Supone esto un factor de empobrecimiento de nuestro sistema universitario que no se da en otros países.

Para la mayor parte de los candidatos al profesorado universitario en España el horizonte no es otro que acceder a un puesto permanente en la universidad en la que se han doctorado, incluso cuando, como es cada vez más frecuente, se ha realizado una estancia de trabajo en el extranjero. La situación por tanto dista del ideal, que no sería otro que el que las universidades compitan por los mejores candidatos para formar parte de su personal académico. Lo que no tiene por qué estar reñido con la creación de grupos y núcleos de trabajo potentes para el desempeño de la tarea docente e investigadora.

Es propio de la universidad aspirar a las mayores cotas de calidad. Si no existe esa tensión por perfeccionar la tarea docente e investigadora es muy difícil que nada en la institución se pueda calificar de excelente. Hay muchas formas de llevar a cabo esa tarea de manera excepcional, porque la especialización puede ser la base de una labor excepcionalmente destacada. De ahí que puedan haber diversos caminos para lograr la ansiada excelencia universitaria. Pero nadie puede discutir que la selección exigente del personal docente e investigador es la única vía para alcanzar esas cotas a las que aspira cualquier institución de educación superior. Solo un sistema suficientemente abierto, capaz en todo momento de incorporar a los mejores candidatos al profesorado, debe asentar la gestión presente y futura en cada universidad. Vengo sosteniendo que solamente con un cambio en el modelo de gestión y gobierno la universidad española puede desplegar su potencial y prestar el servicio que demanda la sociedad que la sostiene. La selección del profesorado es un ejemplo más de los aspectos que reclaman una reforma urgente.

¿ES LA ENDOGAMIA UN PROBLEMA?

La creación de equipos estables que desarrollen su tarea docente e investigadora, alcanzando un tamaño adecuado y dando continuidad a su aportación a la universidad, es sin duda un objetivo deseable. Para lograr ese objetivo las mejores instituciones han dispuesto de instrumentos diversos desde el punto de vista de la selección del profesorado. Ha sido preciso articular procedimientos que son los que caracterizan el acceso y promoción del personal académico en diversos lugares del mundo. El modelo ideal es el que permite acceder a la situación de profesor permanente (*tenure*, en la acepción en inglés) a quienes acreditan una trayectoria académica y una producción científica que garantice su rendimiento en el desempeño profesional. Igualmente, se necesita establecer un sistema de promoción basado en méritos, no en antigüedad. Además, proporciona muy buenos resultados el disponer de oportunidades de contratación temporal extendida (*tenure track*) que de forma razonable abran las puertas a la situación de profesor permanente.

Un sistema de instrumentos de selección y promoción como el indicado nunca sería ideal sin oportunidades reales de movilidad del profesorado entre instituciones. Esas oportunidades surgen con la creación de nuevos centros, departamentos o grupos en universidades nuevas o en otras ya existentes. Lo cierto es que en los sistemas universitarios más dinámicos la carrera de muchos de los profesores universitarios se desarrolla en varias instituciones a lo largo de su trayectoria profesional. Entre ellas pueden estar no solo diversas universidades, sino también centros de investigación o empresas.

Aunque la tradición de cada país suponga un sistema de selección y promoción de profesores que se ha considerado adecuado para promover la excelencia, se presentan a veces situaciones en las que los resultados de conjunto no están a la altura necesaria. De ahí que surja la necesidad de tomar medidas, ya sea desde los gobiernos o desde las propias instituciones. Así ocurrió, por ejemplo, en el Reino Unido en algunas etapas de los ochenta del pasado siglo, cuando el gobierno puso en práctica programas para el rejuvenecimiento del profesorado universitario, incentivando la incorporación de nuevos candidatos jóvenes (*new blood lectureships* se llamó gráficamente la iniciativa) que tenían normalmente una procedencia de otra institución.

Pues bien, la endogamia, entendida como la incorporación al cuadro académico permanente de candidatos formados exclusivamente en la propia institución, ha sido reconocida en muchos casos como un verdadero problema que había que combatir. De ahí que se implantaran medidas que en

muchos casos, como en Alemania, llegaban a vetar específicamente el acceso a la plantilla de profesorado de candidatos doctorados en la casa. Y sin llegar a decisiones tan drásticas, los comités de selección de candidatos de nueva incorporación en diversas universidades europeas y norteamericanas consideran la movilidad —la procedencia externa— como una circunstancia preferente para proponer a candidatos, que aporten méritos relevantes, frente a candidatos que llevan tiempo en la institución en situación de contrato u otra similar no permanente. De esta forma estos últimos se ven estimulados a ampliar su horizonte profesional, buscando oportunidades en instituciones distintas a aquellas en las que han trabajado como contratados. La movilidad es una realidad en los lugares donde se funciona con arreglo a estos criterios.

LA ENDOGAMIA, UN PROBLEMA REAL EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

La universidad pública española, en cuanto a organización y actividad sigue respondiendo en buena medida a un modelo mediterráneo. Las instituciones se organizan con una estructura común, cuyo personal académico seleccionado incluso por cada una de ellas, se inscribe en su mayoría en cuerpos de funcionarios estatales. Todo ello a pesar de las profundas reformas que se pusieron en marcha al final de la transición política, con la aprobación en 1983 de la Ley de Reforma Universitaria (LRU), que consagraba innovaciones importantes como una notable apertura a una organización en departamentos muy propia del mundo universitario sajón. No hay espacio para entrar en la situación anterior, pero lo cierto es que la LRU consagró unos procedimientos de selección que inevitablemente habían de determinar la endogamia actual en la incorporación de profesores.

Tras un detallado y extenso desarrollo normativo, la LRU dio paso a nuevas medidas y contramedidas que se pueden resumir en dos bloques desde el punto de vista de la selección del profesorado. Por un lado, la Ley Orgánica de Universidades (LOU), de diciembre de 2001, y por otro la ley que la modificaba —modificación profunda por lo que respecta al profesorado—, una nueva ley orgánica aprobada en abril de 2007 por una mayoría parlamentaria de distinto signo. Pues bien, en todas estas leyes universitarias, así como en los correspondientes decretos y demás disposiciones de desarrollo de las mismas, se formula con profusión un objetivo a lograr: la movilidad del profesorado. No se habla de combatir la endogamia, pero sí de fomentar esa movilidad como algo muy deseable, algo que resulta esencial para el desarrollo y el futuro de la propia institución.

Pese a todo, la situación real es que la endogamia es la característica que define los procesos de acceso al profesorado universitario. Lo que no significa que necesariamente se produzca una mala selección, ni que los candidatos no sean adecuados, sino que la opción para incorporar o promover al candidato de casa supone la vía más habitual. Las posibilidades de movilidad en las últimas décadas, salvo las honrosas excepciones que se puedan identificar, se han reducido con frecuencia a universidades nuevas y en general a aquellos centros nuevos que estas han promovido. No sorprende, a la vista de las normas que se pusieron en marcha en todo este periodo. La LRU consagró el perfil de cada una de plazas, de catedrático o de profesor titular, que las universidades anunciaban a concurso. El perfil en cuestión normalmente era objeto de aprobación en el departamento afectado, así como los integrantes de la comisión de selección nombrados por la universidad, eran objeto de decisión de acuerdo con intereses no necesariamente antiacadémicos pero sí muy condicionados por los candidatos de la institución. Incluso en el periodo en que una mayoría de tres de los cinco miembros del citado tribunal debían proceder de otras universidades, seleccionándose por sorteo, resultaba difícil que la decisión final se inclinara por favorecer esa movilidad. De hecho, lo raro era la concurrencia de candidatos externos, aunque con el tiempo sí que se pudiera dar una competencia

entre candidatos de la casa.

Tras más tres décadas de vigencia de este sistema con las modificaciones que se hayan podido introducir, el resultado es el que cabía esperar. La endogamia es lo habitual en la selección del profesorado. Es muy raro que nuestros candidatos a la docencia universitaria se planteen un horizonte que pase por optar a cualquiera de las universidades españolas para desarrollar su tarea. A veces incluso se ve más fácil la integración en una universidad extranjera. Es muy poco frecuente que nadie pueda tan siquiera optar con posibilidades reales a concursar por un puesto de docente o investigador en todo el ámbito del territorio nacional.

No abundan los estudios que documenten esta endogamia cuantificando la envergadura de este fenómeno, por ello habría que guiarse por los pocos datos que sí existen. La Unidad de Políticas Comparadas del CSIC (L. Cruz-Castro, L. Sanz-Menéndez y J. Aja) elaboró un estudio que se hizo público en 2006. La conclusión es contundente: más de un 93% de los candidatos que accedían a una plaza de profesorado se encontraban trabajando en la universidad en la que se integraban con carácter permanente, la movilidad es por tanto mínima. La media de años que llevaban trabajando en la universidad a la que accedieron era de 7,6 (con una mediana de 7 años), lo que permitía concluir que lo habitual era que el profesor medio obtenía una plaza en una universidad en la que se había integrado con 28 años como doctorando, dos años antes de defender su tesis. Este estudio se refería al periodo 1997 a 2001, anterior por tanto a la ley de 2001, que trató, como comentamos, de atajar el problema de la endogamia, aunque fue derogada sin apenas tiempo para hacerlo.

Con ello se daba por hecho que la universidad pierde su carácter de universal, se hacía extremadamente difícil la posibilidad de integrar otras experiencias y se impedía, entre otras cosas, la libre competencia entre los mejores candidatos. Hay que insistir en que esa falta de movilidad no tiene por qué significar la selección de candidatos malos o poco preparados, habría que analizar caso a caso para juzgar la idoneidad de los seleccionados. Pero el sistema de selección priva a las universidades de algo que es consustancial a los sistemas universitarios más avanzados, la posibilidad de seleccionar su profesorado de entre un amplio grupo de académicos, incluso procedentes de cualquier lugar del mundo.

Apenas se dispone de datos más actuales, ya que a pesar de lo extenso de muchos informes sobre la universidad española, en especial los elaborados por fundaciones privadas, se presta poca atención a la cuestión de la movilidad del profesorado. Para muchos este no es un problema, o no está en la esencia de la institución el resolverlo, un criterio que no es, en absoluto, compartido por el autor de estas líneas. No obstante, hay algunos indicios de que esa endogamia, que superaba ampliamente el 90% ha podido reducirse hasta un 80%. Aunque fuera cierta esta cifra a mi juicio resulta igualmente elevada y, por tanto, insatisfactoria. El Programa Cajal, desde 2001, planteó una oferta de contratos abiertos para personal investigador con vinculación a la docencia, seleccionado a nivel nacional y con financiación compartida con las universidades. Ello supuso una cierta apertura para los grupos docentes e investigadores de las universidades para incorporar —inicialmente con carácter temporal— a candidatos enteramente formados en otras instituciones. Con el tiempo muchos de los contratados Cajal se han consolidado como profesores permanentes.

LA SELECCIÓN DEL PROFESORADO, UNA CUESTIÓN MAL RESUELTA

Sería simplista atribuir la falta de movilidad del profesorado universitario en España a una causa única; sin duda son muchos los factores que concurren y algunos de ellos ajenos a la propia

institución universitaria. No obstante, sí cabe señalar aspectos en los que la propia universidad, su organización y sus procedimientos aparecen como claramente relacionados con el mal que nos aqueja, o al menos con la falta de ambición que caracteriza a la universidad española desde el punto de vista de la selección del personal docente e investigador. La evolución de los procesos de selección ha tendido a disminuir lo que puede ser una competencia abierta, en favor de otras opciones que se acaban convirtiendo en más controlables para ciertos sectores, ya sea a la hora de decidir plazas y perfiles, como en cuanto a la propia responsabilidad de proceder a la selección entre candidatos, buenos o mejores.

La ley de 2001 introdujo un cambio sustancial con la llamada habilitación nacional, como paso previo para poder optar a una plaza de catedrático o profesor titular en cualquier universidad pública. Solo quienes estuvieran habilitados podrían concursar a un puesto permanente de profesorado, titular o catedrático, cuando una universidad quisiera proveer dicho puesto. La originalidad del sistema estaba en que los concursos de habilitación se convocaban con limitación de plazas, adecuando el número de profesores habilitados a las necesidades previsibles en estos campos en los años inmediatos. Por ello suponía una auténtica selección por la limitación de plazas, las universidades podrían incorporar solamente de entre el grupo de habilitados. Pocas dudas caben que, de haberse materializado este sistema con toda su potencialidad, la movilidad se habría incrementado de forma significativa. Sin embargo, la reacción no se hizo esperar, las universidades convocaron masivamente sus plazas vacantes, precisamente en las últimas semanas de aprobación de la ley, para su provisión por el sistema anterior, el que había sido establecido por la LRU. Con ello se cubrieron en meses un número de plazas cuya cobertura se hubiera normalmente extendido a lo largo varios años. Además, la logística con arreglo a la cual se estructuró el proceso de concursos de habilitación no fue nada afortunada. Con ello se puede decir que la habilitación nacional —iniciativa notablemente acertada a mi juicio— nació muerta. Bastó el cambio de gobierno producido en 2004 para que en esa misma legislatura se aprobara la ley orgánica que derogaba elementos esenciales de la LRU, muy en especial la selección del profesorado.

Con la ley orgánica de 2007 se sustituyó la habilitación por la acreditación nacional, modalidad que sigue vigente, y que permite acreditar profesores sin limitación alguna, en función de su trayectoria y méritos, sin prueba pública en la que se pueda competir. La selección de entre los ya acreditados como profesores corre ya a cargo de cada universidad, que tiene una discrecionalidad aún más amplia para organizar el proceso y nombrar a quienes lo han de juzgar. No resultaba difícil predecir que iríamos a una situación en la que el número de acreditados, sin opción a ocupar un puesto en una universidad concreta se incrementaría. Así ha venido ocurriendo muy desde el principio de aplicación del nuevo sistema. Cifras actuales señalan que la bolsa de acreditados supone más de 7.300 profesores titulares y catedráticos, es decir un 40% del total. La distribución por áreas resulta heterogénea, destacando la de Ciencias de la Salud en la que los acreditados que no han ocupado plaza exceden con mucho a los que concursaron y tuvieron luego la oportunidad de obtener una plaza. Los catedráticos acreditados sin haber ocupado plaza ascienden a más de 2.600, muchos de los cuales sin duda son profesores titulares en el desempeño de sus plazas como tales en distintas universidades.

No puede haber duda de que la introducción del sistema de acreditación nacional, en cuya gestión y desarrollo la aneca ha de invertir notables esfuerzos, ha contribuido de manera importante a mantener y promover la endogamia. Si con la habilitación nacional se reconocía a posibles profesores a través de una verdadera selección, acorde a las necesidades de profesorado de nuestro sistema, con la

acreditación, sin limitación de plazas, puede ocurrir que muchos de los mejores candidatos se queden fuera, en favor de los candidatos locales, que no necesariamente han de ser inadecuados.

LA ENDOGAMIA SE PUEDE PREVENIR

Los comentarios ?nales de estas re?exiones deben apuntar algún camino de mejora de una situación que el autor de estas líneas considera nada satisfactoria. Ciertamente es que la mayoría de los responsables de regir las universidades públicas españolas tienden a señalar que, en estos momentos, hay otras urgencias para el día a día de la gestión de sus instituciones. Urgencias que van de la ?nanciación a la gestión de personal en su globalidad, pasando por una distorsión de las plantillas de personal motivada por causas diversas. Sostengo la urgencia de una reforma universitaria como única vía para la salida hacia una universidad digna del momento presente. Y, sobre todo, una universidad abierta a un futuro en el que los retos que plantean la globalización, las nuevas tecnologías, la competencia por los recursos para investigación y otros demandan una estructura y organización claramente nuevas.

El informe del grupo de expertos al que el ministro Wert encargó recientemente un análisis de la reforma necesaria supone, a mi juicio, un análisis muy válido y un conjunto de propuestas muchas de ellas adecuadas. Sin duda, el cambio del gobierno de las instituciones resulta esencial, la autogestión actual con frecuencia tiende a dar respuesta a los intereses internos, más que a las necesidades y demandas de la sociedad que en definitiva sostiene a la universidad pública. Una gobernanza acorde con ese objetivo puede ser igualmente compatible con la autonomía universitaria que establece la Constitución. Ese esquema de gestión debe ir acompañado de medidas reales para la selección y promoción del profesorado, que pasen por pruebas públicas y de libre concurrencia, incluyendo medidas que favorezcan esa movilidad, así como criterios inspirados por ese objetivo: competencia entre universidades por incorporar a los mejores. Se propone exigir un periodo de trabajo, de tres años al menos, para concursar a una plaza docente en la universidad donde el candidato se ha formado. Sería solo un mínimo, para afrontar un problema que pasa por la reforma profunda de la selección del profesorado, incluyendo la responsabilidad que para ello han de ejercer quienes gobiernan la propia universidad, sin condicionantes que no sean el logro de la excelencia.

Se dirá que lo anterior supone un desiderátum cuya consecución precisa también de nuevas formas de ?nanciación, nuevos criterios organizativos y una nueva forma de seleccionar y nombrar a las autoridades académicas y administrativas. Así es, pero, de lo que no cabe duda es de la urgencia de reformas en la universidad, algo que suscribo precisamente desde el convencimiento de que la universidad española es reformable, porque tiene mucho que mejorar al tiempo que una base su?ciente para hacerlo.

Concluyo con el convencimiento de que el avance de nuestra sociedad depende en buena medida de la aportación de sus centros de enseñanza superior e investigación. La libertad académica, consustancial a la tarea universitaria, es en lo que se basa nuestro afán autocrítico esencial para el progreso de nuestras instituciones. Desde esa actitud, muchos reclamamos una reforma de nuestra universidad que puede y debe aspirar a alcanzar cotas mucho más ambiciosas, al servicio de la sociedad que la sostiene.

Fecha de creación

19/12/2014

Autor

César Nombela