

EL LOCALISMO EN LA SELECCIÓN DEL PROFESORADO

Por Julio Iglesias de Ussel

UNA Universidad que aspire a desempeñar sus funciones con arreglo a la altura de su misión ha de contar con un buen sistema de selección de profesorado que permita incorporar a las personas más adecuadas para cada una de sus plazas. Por supuesto que son necesarios múltiples esfuerzos convergentes para que el sistema de selección funcione correctamente. Y muchos de ellos se encuentran fuera de la propia Universidad. Sin una sociedad, por ejemplo, que motive, incentive o prestigie la dedicación universitaria, por muy acertados que puedan ser los mecanismos de selección, poco brillantes serán sus resultados prácticos por falta de materia prima donde escoger.

Esto prueba las numerosas dificultades a tener presente al diseñar un sistema de selección beneficioso para la investigación y la enseñanza universitaria de calidad. No es una mera cuestión formal, aunque sin ella —sin un buen sistema— tampoco será posible la determinación del profesorado más idóneo y a corto plazo los males serán irreversibles.

En España, el sistema de selección del profesorado universitario funcionario ha tenido pocos cambios en el presente siglo. Sin embargo, aunque las coberturas formales hayan sido bastante estables, esto no ha impedido que surjan prácticas bastante diferenciadas. Prácticas cambiantes en función, sobre todo, de la distinta discrecionalidad en la determinación de los miembros de los Tribunales de las oposiciones.

La LRU ha introducido importantes novedades en la selección del profesorado universitario. Ha reducido el número de cuerpos de funcionarios de profesores universitarios, estabilizó a gran número de profesores no numerarios existentes en 1983, modificó la denominación de los cuerpos de funcionarios y sustituyó el de adjunto por el de titular, etc.

Si nos fijamos en el sistema de selección de los catedráticos de Universidad, aunque las observaciones serían igualmente aplicables a otros supuestos, puede decirse que la LRU ha modificado sustancialmente todo el procedimiento. En primer lugar, ha descentralizado el proceso. Las plazas se convocan ahora por cada Universidad que necesita cubrir una vacante —multiplicándose, pues, las oposiciones y el turismo académico— y se celebran en la misma ciudad. No existe, pues, el monopolio de Madrid como lugar donde se realizan las pruebas y se ha suprimido la discrecionalidad del ministerio para convocarlas.

Como mínimo hay que decir que se han incrementado considerablemente los costes económicos del proceso de selección y ha

La LRU ha introducido importantes novedades en la selección del profesorado universitario. Ha reducido el número de cuerpos de funcionarios de profesores universitarios, estabilizó a gran número de profesores no numerarios existentes en 1983, modificó la denominación de los cuerpos de funcionarios y sustituyó el de adjunto por el de titular, etc.

aumentado la opacidad del sistema al dificultar el acceso a las pruebas no ya de opositores, sino de meros espectadores cualificados o futuros aspirantes a candidatos. La dispersión geográfica es obvio que obstaculiza la accesibilidad y por consiguiente no incrementa la transparencia de las pruebas. Hoy es habitual que se celebren con una reducidísima presencia de público, restringiendo así el informal control por el auditorio que siempre había supervisado (y divulgado) el desarrollo de los acontecimientos. En ocasiones ha mostrado su ruidosa desaprobación, que es también un medio de presión y limitación de posibles arbitrariedades. Lo que el conjunto de las Universidades han ganado en protagonismo, sin duda ha sido a costa de favorecer —potencialmente— una cierta clandestinidad en el desenvolvimiento del procedimiento público de reclutamiento de profesorado. Y con él una cierta impunidad si se comete cualquier arbitrariedad.

Selección del profesorado

En segundo lugar, la LRU ha modificado las pruebas y ejercicios que los candidatos habían de superar. No es hora de entonar una alabanza por las desaparecidas pruebas, los seis ejercicios del anterior sistema de oposiciones. Pero nadie ha discutido —que se conozca— que tenían muy poco de memorístico y que su travesía hacía acreditar públicamente los conocimientos reales alcanzados por el opositor a la plaza. Que realizados los ejercicios, las plazas no las obtuvieran quienes mejores méritos tuvieran, ha de cargarse en la ética de los Tribunales o en las deficiencias de designación de sus miembros, pero no en las pruebas mismas.

La LRU, sin embargo, al simplificar o reducir las pruebas, ha obstaculizado la acreditación pública de la formación adquirida por los candidatos. Sobre todo porque parte del ingenuo supuesto implícito de que serán los tribunales quienes, públicamente, asuman un papel activo de desvelamiento crítico del nivel de conocimientos de los opositores —hoy llamados candidatos—. No se sabe por qué se da por hecho que desaparecida la práctica de la «trunca» por parte del tribunal, posible con el anterior sistema, iba a reaparecer con el nuevo, pero además con una cobertura más amplia, abarcando a todo el currículum académico del candidato.

La Ley, en efecto, da por supuesto que será el tribunal, protagonizando una discu-



sión científica pública, quien demostrará o convencerá del adecuado o insuficiente nivel del candidato. Pero, al margen de otras razones subjetivas, esto no se produce por razones también objetivas. El primer ejercicio, al centrarse sobre los méritos e historial del candidato, pueden resultar reducidos en cantidad, pero, a poco cauto que sea, difícilmente lo serán en calidad. Y en lo que se refiere al proyecto docente, en circunstancias normales las discrepancias en las preferencias tampoco permiten sustentar una prueba de la inadecuación de un candidato. El segundo ejercicio —consistente en la exposición de un trabajo original de investigación— se presenta sin ninguna antelación al Tribunal, en el mismo momento de celebración de las pruebas. Pues bien, salvo que aborde una materia que sea de especialidad concreta de algún miembro del tribunal, difícilmente puede improvisarse una crítica con un mínimo de profundidad y rigor, sobre la marcha y sin consulta de ninguna otra fuente, de una investigación minuciosa y preparada por un experto para causar impacto favorable, y todo esto seguido de oídas por el tribunal.

El protagonismo de los tribunales se dificulta además al pertenecer ahora los voca-

La Ley, en efecto, da por supuesto que será el tribunal, protagonizando una discusión científica pública, quien demostrará o convencerá del adecuado o insuficiente nivel del candidato

les no a la misma asignatura, sino a áreas de conocimiento sumamente amplias. En estas condiciones, es imposible —legalmente— que cuenten con una especialización precisa o una actualización en el perfil de la plaza objeto de concurso, en la mayor parte de las ocasiones. De modo que el debate o bien desaparece o bien se mantiene en unos niveles de generalidad, carentes por completo de profundidad, para con él dictaminar la idoneidad del candidato. Y por ello mismo la discusión pública bien poco añade de publicidad respecto a las argumentaciones reales que en la deliberación interna se esgrimen para la selección de los candidatos. Entre otras razones porque lo que en la mayoría de las ocasiones se debate no son los méritos científicos de los concursantes —que se admite que los tienen sobrados—, sino a cuál de los que cuentan con ellos es conveniente adjudicar la plaza y quién ha de quedar postergado para otra ocasión. Y ello sitúa la discusión en un terreno diferente al meramente científico, que es el único legalmente previsto.

Novedades de la LRU

Pero, en tercer lugar, la LRU ha modificado también de manera sustancial la formación de los Tribunales y la discrecionalidad del sistema. Antes de su entrada en vigor se había alcanzado alto grado de objetividad en su designación. Todos los vocales del Tribunal se nombraban mediante sorteo y sólo su presidente lo era libremente por el ministerio de entre catedráticos que reunieran ciertos requisitos (antigüedad en el escalafón, haber sido decanos o rectores, etc.).

La LRU, sin embargo, ha implantado dos decisivas novedades. Por un lado, ahora son dos y no uno los miembros de libre designación: al presidente del tribunal se añade el secretario. Pero además, en ambos casos, ahora se les nombra sin limitaciones o restricciones de ningún tipo (antigüedad, méritos, etc.). Y lo que no es menos crucial: la designación de ambos miembros no corre ya a cargo del ministerio; se realiza por el propio departamento que convoca la plaza. Es decir, potencialmente con intervención —directa— de alguno de los candidatos que optarán por la plaza. Aunque desde el punto de vista legal el departamento únicamente efectúe una «propuesta» a su respectivo rectorado, prácticamente no existen casos de modificaciones de dicha propuesta. Y cuando se han producido, ha sido para introducir o eliminar algún miembro por razo-

♦♦♦

Club de Debates

nes ajenas a su especialización o idoneidad científicas.

La LRU, pues, contiene graves deficiencias en el procedimiento, arbitrado para seleccionar profesorado universitario, y por ello las críticas han arreciado. El favorecer el localismo o la endogamia ha sido uno de los defectos más reiteradamente aducido como testimonio de sus limitaciones. Sin embargo, no comparto esta concreta conexión causal, por lo menos con carácter general. El procedimiento es malo y los candidatos locales son quienes, en la mayoría de las ocasiones, obtienen las plazas. Las dos cosas son ciertas, pero separadamente. Las razones de la endogamia deben vincularse a factores de orden general y, muchos, extrauniversitarios.

Casi sería tranquilizador que el localismo fuera un peculiar mal privativo de la Universidad española. Pero a lo mejor —a lo peor— estamos en presencia de un mal más extendido en la sociedad española. Y se manifiesta en la Universidad acaso con menor vigor que en otras instancias, públicas o privadas. ¿Cuántos foráneos —de la región o de la provincia o de la ciudad— han ingresado en la Diputación de Barcelona, en el Ayuntamiento de Baracaldo o en la Autonomía de Galicia, por citar unos ejemplos? ¿Cuántos en una empresa de Valladolid, o de Cádiz o de Salamanca? Todavía más: ¿cuántos foráneos han optado a cada una de dichas plazas?

Burocracia y profesorado universitario

Carezco de respuestas concretas a las anteriores interrogantes. Pero la permeabilidad laboral me parece muy restringida en la sociedad española, y de siempre. El Estado autonómico en muchas ocasiones, por vías directas o indirectas, ha reforzado esa situación y, lo que acaso sea peor, ha generado percepciones sociales de fronteras regionales mayores en las creencias de los ciudadanos incluso de lo que puedan ser en la propia realidad.

Atribuir por consecuencia a la LRU la causa del reclutamiento localista del profesorado me parece restringir el alcance del fenómeno formulando un diagnóstico benigno de la cuestión. Se trata de un problema global —ya detectado por Ortega— y que en la Universidad es uno de sus múltiples espacios de incidencia.

Dentro del ámbito de la Administración pública, el problema presenta en la Universidad ciertas peculiaridades que poco tienen

La LRU, pues, contiene graves deficiencias en el procedimiento arbitrado para seleccionar profesorado universitario, y por ello las críticas han arreciado

que ver con el sistema de selección del profesorado diseñado en la LRU. La principal se refiere al desconocimiento o marginación de los condicionamientos familiares de los posibles candidatos. Cualquier sistema universalista de reclutamiento ha de basarse en la apreciación, únicamente, de los méritos personales del candidato. Nadie lo discute. Pero no debe ignorarse que determinadas situaciones producen determinados efectos, y previsibles. Y varios actúan restringiendo las aspiraciones a plazas fuera de la propia localidad.

La mayor parte de quienes ingresan en la Administración lo hacen a edades tempranas. Por esto, lo habitual será carecer de responsabilidades familiares, o que los empleos de sus parejas sean iniciales (con poca retribución) o inestables (con pocos riesgos, por tanto, si se abandonan voluntariamente). Como además se accede a un puesto de funcionario desde fuera —aunque los interinos tampoco sean desconocidos—, es decir, sin estar cobrando de la propia Administración, cuando se ingresa en ella se cuenta con gran disponibilidad personal para desplazarse a cualquier ciudad donde se materialice el puesto de trabajo logrado.

Pero claro, el dibujo no se parece en nada cuando se trata del acceso a la cátedra de Universidad. Al margen de razones puramente académicas —de equipos de trabajo, líneas de investigación, etc.— por razones de edad, la posibilidad de traslado no es una cuestión individual, sino de grupo:

del matrimonio y de los hijos. El acceso a la cátedra no se realiza al inicio de la vida laboral, sino tras un período dilatado de la misma. Por ello, razones de educación o amistades de los hijos, al igual que el trabajo del otro miembro de la pareja (que será más fácil que sea ya de cierto nivel retributivo, estabilidad y, por lo tanto, difícil de obtener en otra desconocida ciudad), se convierten en elementos limitativos del planteamiento de un traslado como opción vital. La concurrencia de un conglomerado de situaciones familiares hacen descartar en gran número de ocasiones la concurrencia a oportunidades que se presenten fuera de la propia Universidad.

La endogamia en la selección del profesorado no cabe atribuirle en exclusiva a la composición de los tribunales. Máxime si a ello se añaden otras razones endogámicas, y con ello no quiero aludir al logro de nueva vivienda. Se trata de que el examen de esa posible promoción académica se realiza con conocimiento del muy escaso diferencial retributivo que significa acceder a la cátedra desde la titularidad, una nueva circunstancia adversa.

Las circunstancias económicas actúan igualmente como elementos desmovilizadores de la competencia hacia plazas fuera de la propia Universidad, generando con ello una endogamia como resultado no del propio sistema de reclutamiento, sino de factores externos que inciden sobre él. Y esta misma tendencia se ve reforzada por otras dinámicas ajenas. El enorme crecimiento de facultades, especialidades y plazas ha ampliado las oportunidades de promoción dentro de cada una de las Universidades y sin necesidad de asumir los costes económicos o familiares de un eventual traslado. Y ello en un terreno propio, particularmente propicio para realizar negociaciones y obtener la dotación de una plaza para su propia promoción.

La limitación de estas tendencias exigirá la actuación coordinada de muchas voluntades. Por tanto, no resulta fácil pronosticar que vayan a desaparecer o atenuarse sustancialmente. Pero bueno será, para empezar, comenzar por formular correctamente el problema. No es una cuestión de parcialidad de los tribunales o de la forma de designarlo. Existen cuestiones de orden diferente al defectuoso sistema de selección del profesorado diseñado por la LRU en la raíz del localismo de su reclutamiento. Se necesita meditar y debatir sus verdaderas causas, para acertar en su necesaria reforma.■

Julio Iglesias de Ussel es catedrático de Sociología de la Universidad de Granada.