

Fedea Policy Papers - 2016/07

**La renovación de los claustros universitarios:  
¿Una oportunidad para diseñar la universidad del siglo XXI?**

Clara Eugenia Núñez  
UNED

Abril de 2016

**fedea**

# La renovación de los claustros universitarios:

## ¿Una oportunidad para diseñar la universidad del siglo XXI?

Clara Eugenia Núñez (UNED)

Abril de 2016

### *1. Introducción*

Tras varios lustros de crecimiento sostenido, la reciente crisis económica ha prácticamente interrumpido la contratación de nuevos profesores en la universidad española, acelerando así un proceso de envejecimiento del profesorado que ya resultaba aparente en cualquier caso. La situación existente nos aboca a una renovación acelerada de plantillas en un futuro no muy lejano, lo que constituye tanto un serio problema como una excelente oportunidad para dotar de un nuevo impulso a nuestras universidades.

Un panel de expertos reunido en FEDEA el 3 de marzo (2016) ha analizado los defectos y limitaciones del sistema actual de selección de nuevos profesores y ha propuesto alternativas y soluciones que permitirían implantar un sistema más eficaz, capaz de atraer a los mejores de cada disciplina partiendo de la premisa de que la universidad vale lo que sus profesores. Una buena política de contratación sería un ingrediente básico de una renovación en profundidad de la universidad que debería traducirse también en una mayor diversificación de su oferta formativa y de investigación, en la redefinición de sus titulaciones de grado y en la potenciación de escuelas de posgrado competitivas internacionalmente. En la discusión se propusieron medidas cuya puesta en marcha correspondería a distintas administraciones: al Gobierno Central, a los gobiernos autonómicos, y, por supuesto, a las propias universidades.

La presente nota resume las ponencias presentadas durante el workshop de FEDEA y lo esencial de la discusión en torno a ellas, e introduce algunos materiales complementarios sobre la normativa relevante, el funcionamiento de los principales modelos internacionales de organización universitaria y la evolución de nuestras instituciones de enseñanza superior. Las presentaciones de los ponentes y algunos materiales adicionales de apoyo están disponibles en:

<http://www.fedea.net/renovacion-claustros-universitarios/>

## *2. La situación actual: algunos datos.*

El sistema universitario español (SUE) tenía en el curso académico 2014-15, 115.366 profesores, de los que un 14% están en centros de titularidad privada. En las universidades públicas, sólo el 6 % de los profesores tiene menos de 35 años y un 14% tiene más de 60. Como es lógico, hay menos funcionarios (apenas un 0,2% del total) que contratados (12%) entre los menores de 35 años, y viceversa, más funcionarios que contratados entre los mayores de 60 (un 22 y un 7% respectivamente). Sin embargo, tanto uno como otro colectivo muestran síntomas de envejecimiento: dos tercios de los funcionarios tienen más de 50 años, y casi el 70% de los contratados más de 40 años. En términos generales, pues, la edad media de los profesores de universidad en España es relativamente elevada. Entre los funcionarios la edad media es de 53,4 años, que sube a los 58 entre los catedráticos de universidad y de escuela universitaria y baja a los 51 entre los profesores titulares, mientras que entre los contratados es de 45. La edad media de los ayudantes y ayudantes doctores es de 37 y 39 años respectivamente, muy elevadas para un perfil de profesores en formación. En las universidades privadas, en su mayoría de creación más reciente, el envejecimiento es menor: el 20,3 % no llega a los 35 años y el 6 % es mayor de 60. Se podría afirmar, pues, que la universidad pública española tiene un problema de envejecimiento de sus claustros cuyas causas y consecuencias merecen atención. De ello depende que la renovación futura se haga correctamente.

Entre los sospechosos habituales a los que se recurre para explicar esta peculiar situación ocupa lugar destacado la crisis económica reciente y las medidas de contención del gasto público tomadas por las distintas administraciones educativas. En 2008-09 se interrumpió la tendencia ascendente que, de forma ininterrumpida al menos desde mediados de los años noventa, habían mantenido las transferencias de las CCAA a las universidades públicas. Algunas comunidades incluso introdujeron recortes sobre las cantidades ya consolidadas que se han mantenido hasta hoy. A estas medidas se añadieron las tomadas por el Gobierno central a partir de 2012, en concreto el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo que modificaba la LOMLOU en lo relativo a la contratación de “personal docente e investigador, así como de administración y de servicios”.<sup>1</sup> De facto, lo que este RDL había establecido era una moratoria en la

---

<sup>1</sup> En el preámbulo del RDL se establecía que “se somete expresamente la incorporación de personal de nuevo ingreso a la normativa básica en materia de oferta de empleo público,” a lo contemplado en la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. El Título II, Art. 6, cinco-3, “modifica el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 81 [de la LOU], que queda redactado en los siguientes términos:

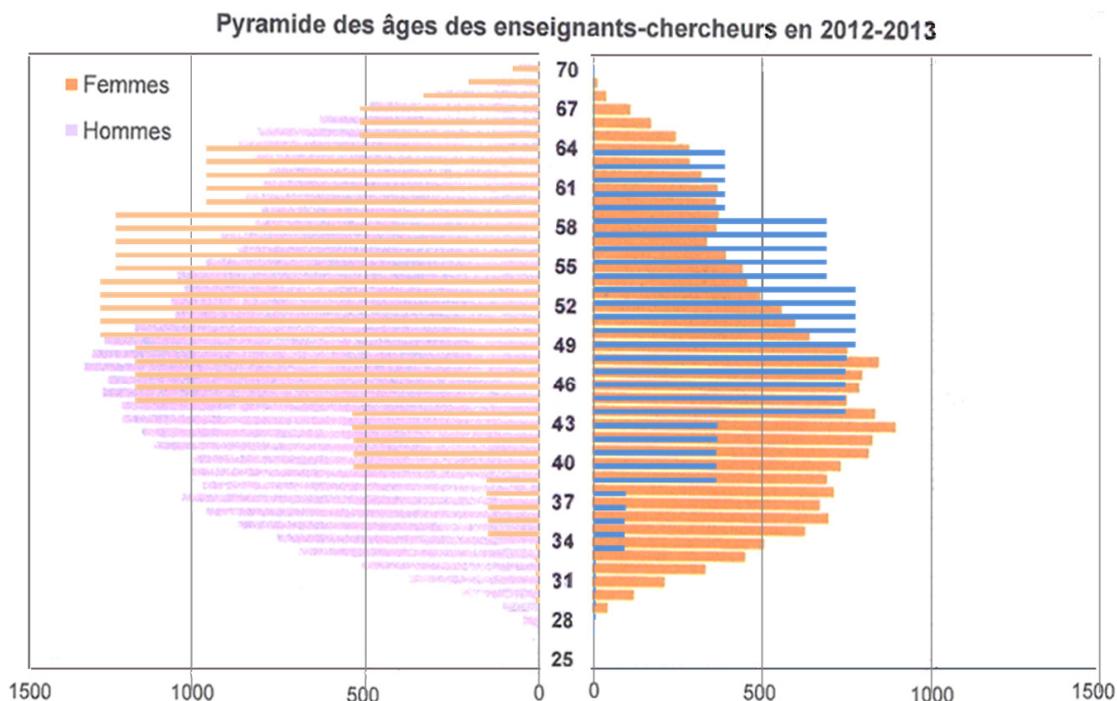
«Al estado de gastos corrientes, se acompañará la relación de puestos de trabajo del personal de todas las categorías de la Universidad especificando la totalidad de los costes de la misma e incluyendo un anexo en el que figuren los puestos de nuevo ingreso que se proponen. Los costes del personal docente e investigador, así como de administración y servicios, deberán ser autorizados por la Comunidad Autónoma, en el marco de la normativa básica sobre Oferta de Empleo Público. Asimismo, el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal por las universidades deberá respetar la normativa básica estatal en la materia.»

contratación de personal docente e investigador (y administrativo) en las universidades públicas. A partir de esa fecha, la contratación pública se limitó a cubrir la denominada tasa de reposición cifrada en un 10% de las plazas previamente amortizadas.

Desde entonces son muchas las voces que se han alzado contra estas restricciones, entre otras las de los rectores de universidades públicas. El 30 de abril de 2014, ante las buenas perspectivas de crecimiento económico adelantadas por el Gobierno, los rectores emitieron un manifiesto conjunto reclamando una vuelta a “la autonomía de gestión de la actividad docente e investigadora de las universidades”. El manifiesto dice, entre otras cosas, que “[d]ebe ser posible que éstas [las universidades] configuren ordenadamente sus plantillas, con fórmulas de renovación y promoción ajustadas a su realidad y a su planificación estratégica. Debe retomarse el apoyo a la investigación y a la innovación para regresar a una senda de crecimiento, basado en el conocimiento y la especialización inteligente y sostenible, que evite la pérdida de talento y aproveche la formación proporcionada”.

Ante afirmaciones como estas cabe plantearse si realmente el envejecimiento de las plantillas es el resultado de la contención del gasto público iniciada en 2008-09 y acentuada tras la aprobación del RDL de 2012 o bien de las prácticas de contratación de profesores de años antes. Y también si la selección llevada a cabo por las universidades en los períodos de crecimiento económico respondió realmente a un plan estratégico “basado en el conocimiento y la especialización inteligente y sostenible, que evite la pérdida de talento”.

Gráfico 1: Pirámide de edades comparada de la población docente-investigadora, España vs. Francia



\* enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires ou détachés entrants, en activité ou surnombre, médecine et odontologie inclus, Source : MENESR-DGRH A1-1

Los datos sobre la distribución por edades de los profesores de universidad no parecen apoyar la primera hipótesis. En primer lugar, comparada con la de Francia, a nivel tanto agregado como por categorías profesionales, la pirámide de edades de los profesores universitarios en España, muestra claramente que el envejecimiento, pero también el excesivo tamaño relativo, de nuestros claustros universitarios es un fenómeno que se ha gestado a lo largo de varias décadas y no es por tanto achacable a la última crisis económica. (Véase el Gráfico 1. Los datos para España aparecen superpuestos a los de Francia, en naranja a la izquierda y en azul a la derecha). De hecho se remonta a los años ochenta, más concretamente a la conversión de los Profesores No Numerarios (PNN) de los setenta, en funcionarios. La consolidación de los ochenta fue seguida por varios lustros de crecimiento sostenido de las plantillas de profesores, que dieron lugar a una mejora continua de la ratio alumno/PDI que pasó de 20 en 1997 a 12 en 2009, al tiempo que las transferencias de fondos públicos a la universidad se multiplicaron por 2,2 en Euros constantes (pasaron de 1.709€ a 3.741€).<sup>2</sup> Según datos de Eurostat de 2013, Alemania, Irlanda y Holanda están entre los países con un PDI universitario más joven, mientras que España se sitúa tan sólo por detrás de Italia, Grecia, Suiza y Japón, entre los que cuentan con menos profesores jóvenes. Ahora bien, en la ratio de jóvenes en edad universitaria (19-25 años) por PDI España (con 28) se parece más a Alemania (18) y Holanda (27), ambas con un profesorado muy joven y dinámico, que a Francia (63) o Italia (44), con niveles de envejecimiento similares.

En segundo lugar, el alcance de la “crisis” de contratación en la universidad que ha tenido lugar en los últimos años parece limitado y no explica por sí solo el actual envejecimiento de las plantillas. En el curso 2009-10, el número de profesores en la universidad pública española alcanzó su máximo, con 100.600 efectivos que, cuatro cursos más tarde, en el 2014-15, se habían reducido a 94.453, una caída de apenas un 6%. Entre los funcionarios la pérdida ha sido de 3.629 personas (de 49.468 a 45.839 entre el curso 2010-11 y el 2014-15), prácticamente el doble de la experimentada entre los profesores contratados que se cifra en 1.809 efectivos (de 49.797 a 47.988). Según estos datos, durante la crisis el ajuste parece que se ha hecho por causas naturales, por jubilación o deceso entre los profesores de mayor edad, funcionarios en su mayoría, incluidas las jubilaciones anticipadas que incentivaron durante unos años las propias universidades. La rescisión de contratos entre los profesores e investigadores no funcionarios parece haber tenido un papel más limitado en la reducción de las plantillas, y desconocemos si se ha debido exclusivamente a las restricciones presupuestarias y legales, a la crisis por tanto, o a problemas de acreditación de los candidatos, es decir al cese de los contratos de todos aquellos que no hubieran obtenido la necesaria acreditación. Si acaso, pues, estos ajustes han contribuido a rejuvenecer las plantillas. Lo que, evidentemente, no se ha producido en estos años es la incorporación de jóvenes

---

<sup>2</sup> Núñez y Tortella (*La Educación. España 2025*, Colegio Libre de Eméritos [http://www.colegiodeemeritos.es/docs/repositorio/es\\_ES//Cuadernos\\_del\\_Colegio/espana\\_2025\\_\(sr\\_tortella\\_educacion\).pdf](http://www.colegiodeemeritos.es/docs/repositorio/es_ES//Cuadernos_del_Colegio/espana_2025_(sr_tortella_educacion).pdf)).

ayudantes, fenómeno que no comienza, sin embargo, con la crisis económica sino que la precede.

El problema de los claustros españoles, sin embargo, no es exclusivamente de envejecimiento y excesivo tamaño: el principal problema de las universidades españolas es que no son capaces de atraer ni de retener talento. Ahora bien, si por retener talento se entendiera “colocar” a los doctorandos propios, el éxito del sistema habría sido abrumador. En España, más del 70% de los profesores han obtenido el doctorado en la misma universidad en la que trabajan como profesores, y más del 86% en la misma comunidad autónoma. Pero si de lo que se trata es de conseguir que los mejores, españoles o extranjeros, se integren en la universidad, el fracaso ha sido igualmente rotundo: apenas un 2,4% de los profesores son extranjeros (en Inglaterra lo son el 29,8%), dando lugar a lo que Vázquez denomina la “hamaca del profesorado” que nos distingue de los demás países de la UE (datos de 2013-14).<sup>3</sup> Y ello pese a que se estima que hay entre 6.000 y 12.000 investigadores en el extranjero —españoles que trabajan como post-docs, han obtenido “tenure” o se han doctorado en universidades de prestigio internacional—, muchos de los cuales estarían dispuestos a volver si el SUE se lo permitiera (Oliver). Por desgracia, algunos de los pocos que consiguieron volver durante los años de bonanza económica previos a la crisis han decidido marcharse de nuevo.

No parece, pues, que las universidades hayan sido capaces de “configurar ordenadamente sus plantillas” evitando la “pérdida de talento” en el pasado. Es evidente que los mecanismos de selección y promoción del PDI vigentes en la universidad pública española no incentivan ni una buena selección ni una promoción adecuada de sus profesores e investigadores. Sin embargo, el buen funcionamiento de esos mecanismos es un requisito fundamental para el éxito de la enseñanza superior: las buenas universidades son las que tienen buenos profesores. De ahí la urgente necesidad de introducir una serie de medidas que permitan que la futura e inminente renovación de los claustros universitarios, garantice la selección y contratación de los mejores candidatos. Para ello se requieren cambios en la normativa actual que la regula y, lo que es más importante y difícil de conseguir, cambios dentro de la propia universidad. Para ser eficaces, estos cambios en la regulación actual deben también estimular a las universidades a ser organizaciones inteligentes (Modrego) y penalizar la pervivencia de las prácticas de selección actuales.

### ***3. El actual sistema de selección de profesores e investigadores***

En términos generales hay dos sistemas de selección de profesores universitarios: el modelo anglosajón y el modelo europeo continental. En el primero los

---

<sup>3</sup> Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015.

profesores son contratados por las universidades, algunos con carácter temporal y muchos otros dentro de lo que se denomina el “tenure track”, una contratación que puede convertirse en estable y definitiva si el candidato supera una serie de controles durante los años de prueba. Quienes no los superan abandonan la universidad. Se trata de un proceso en el que hay, por lo menos, dos momentos clave: la selección inicial, con oferta de “tenure track” o no, y la confirmación de que se ha obtenido la estabilidad definitiva. La universidad, el departamento o escuela que convoca las plazas, se juega su prestigio con cada nueva contratación y, por tanto, intenta seleccionar a los mejores candidatos. El proceso de selección es abierto, internacional, relativamente sencillo, y las comisiones de contratación suelen ser exigentes. Se oferta una plaza, se preselecciona a los candidatos en función de los resultados de su investigación, y se les invita a dar un seminario en el que se contrasta su solvencia. Al elegido se le ofrece una plaza que, si cumple los requisitos exigidos, tras varios años a prueba puede ser definitiva.

En el segundo sistema, los profesores universitarios son funcionarios públicos, y la convocatoria de plazas es potestad del Estado, si bien las universidades participan en mayor o menor medida en su definición. España pertenece, por tradición, a este último modelo que, sin embargo, ha sufrido numerosos cambios en las últimas décadas hasta el punto de que hoy podría decirse que tiene un modelo híbrido que combina la autonomía de los centros anglosajones, sin la responsabilidad que tienen estos de mantener e incrementar el prestigio de su institución con cada nueva contratación, con la regulación de los continentales, de la que se han eliminado los mecanismos de control tanto *a priori* como *a posteriori*. El resultado no parece haber sido satisfactorio.

En España, las oposiciones fueron implantadas con carácter nacional por la Ley Moyano (1857) y, siglo y medio más tarde, fueron reconocidas por la Ley General de Educación (LGE, 1970). La LGE, además, permitió a las universidades contratar directamente profesores ayudantes (por 2 años renovables una vez) sin necesidad de que las plazas fueran aprobadas por el Ministerio, como tenían que serlo las de oposición a los cuerpos de funcionarios. La Ley de Reforma Universitaria (LRU, 1983) fue un paso más allá y modificó sustancialmente el sistema de oposiciones al permitir a las universidades decidir, no sólo a quién contratar, sino también a quién hacer funcionario, a través de unas oposiciones *sui generis* que convocan directamente ellas y para cuyo comité de selección nombran a varios miembros. La Ley Orgánica de Universidades (LOU 2001) devolvió al Estado la potestad de hacer funcionarios a los profesores universitarios, a través de unas “habilitaciones nacionales”, oposiciones de ámbito nacional en las que era el Estado y no las universidades el que nombraba los tribunales. Las universidades podían seleccionar a sus propios profesores-funcionarios entre los previamente habilitados a nivel nacional. La LOMLOU de 2007 suprimió las habilitaciones como paso previo y devolvió el control de las oposiciones a las universidades. Del sistema de habilitación implantado en 2001, tan sólo sobrevivió el requisito previo, que debían cumplir profesores contratados y funcionarios, de contar con una acreditación de la ANECA específica para cada figura de profesor. Los criterios

de evaluación de esta agencia estatal (fundación actualmente), sin embargo, son muy discutibles y rígidos, y se basan en la actividad docente, de investigación y de gestión de los candidatos. Los “baremos” —establecidos por la Ministra Mercedes Cabrera, BOE 6-X-2007, p. 40653— son “supuestamente académicos [pero en realidad están] destinados a penalizar la excelencia aparentando lo contrario” (Azcárraga). Estos baremos, diseñados y aplicados por la propia comunidad universitaria, expulsan del sistema a los mejores candidatos y han fomentado una creciente burocratización de la Universidad española (Azcárraga). Las evaluaciones de la ANECA, que no son públicas, no guardan semejanza alguna ni con las “oposiciones” propias de nuestra tradición ni con los mecanismos de selección del mundo anglosajón.

Desde 1970, pues, las universidades son responsables de la selección inicial de sus profesores; y desde 1983, con un breve interludio entre 2001 y 2007, lo son también de su promoción a funcionarios. Y es precisamente a la LGE de 1970 a la que se remonta el envejecimiento de los claustros universitarios actuales. En un período de fuerte crecimiento del número de estudiantes, esta primera versión de “autonomía universitaria” dio lugar a la aparición de una “bolsa” de profesores no numerarios que finalmente fueron consolidados en la plantilla de funcionarios a través de las “idoneidades” establecidas por la LRU, los primeros tribunales ante los que no comparecieron los candidatos, al igual que sucede con las acreditaciones de la ANECA, sino sus expedientes académicos. La gran mayoría de los PNNs declarados no idóneos mantuvo su puesto en la universidad, en contra del principio internacionalmente admitido en el “tenure track” del “up or out”, “hacia arriba o a la calle”, “ascenso o cese”, y obtuvo su plaza como funcionario en las primeras oposiciones convocadas directamente por las propias universidades. La situación laboral de los PNNs dominó el debate de la futura Ley de Reforma Universitaria (y de su predecesora, la *non-nata* LAU) en las Cortes, y acabó condicionando su propia aplicación. La masiva transformación de los PNNs en funcionarios, en la misma universidad en la que prestaban sus servicios, unida a la potestad de cada universidad de nombrar dos miembros del tribunal de oposiciones, fomentó la endogamia y redujo la movilidad interuniversitaria, todo lo cual explica el que un porcentaje tan elevado del PDI actual se haya doctorado en su propia universidad o Comunidad Autónoma. Las prácticas de contratación interna se impusieron incluso por encima de los límites que había intentado ponerle la propia LRU. Así, las universidades consiguieron que se derogara el principio establecido en la ley de que sus doctores debían haber pasado al menos dos años en otra universidad antes de ser contratados, práctica no escrita pero de aplicación general en las universidades anglosajonas.

Durante los años de bonanza económica, y de incremento sostenido de las transferencias de fondos públicos a las universidades, el número de profesores, contratados y funcionarios creció más rápidamente que el número de estudiantes, lo que dio lugar a una ratio alumnos/profesor muy baja, como mencionamos antes. Las restricciones presupuestarias y legales de los últimos años, por su parte, han dado lugar a la aparición de una nueva “bolsa” de profesores “acreditados” sin plaza, similar a la

bolsa de PNNs que se generó en los años setenta. Como señaló Azcárraga, hasta agosto del 2014 “ha habido un total de 28.993 solicitudes de acreditación, de las que [...] el 69% fueron positivas. [...] Hay, pues, 8.645 acreditados sin plaza (3.182 CU y 5.463 TU), cifra a comparar con los 48.423 funcionarios del SUE público (curso 2012-13)”, nada menos que el 17,8%. La legítima defensa de los intereses laborales de este colectivo, no debe prevalecer sobre la igualmente legítima obligación de hacer una buena selección de los profesores e investigadores de universidad en los próximos años. La LRU fracasó en su intento de hacer a la universidad “socialmente responsable” al establecer en sus disposiciones transitorias la consolidación de los PNNs y la promoción automática de los funcionarios en su universidad de destino en ese momento, acabando así con la movilidad interuniversitaria.

En los próximos años tendrá lugar la mayor renovación de los claustros universitarios desde los años setenta como resultado de una conjunción de factores: el retiro masivo de los profesores mayores de 60 años, el levantamiento de los límites legales a la contratación de nuevos profesores que ya ha empezado a producirse tímidamente, y el previsible aumento de las transferencias públicas con la salida de la actual crisis. Si no se toman medidas, si no se introducen cambios en el actual sistema de selección de los profesores, dicha renovación podría producir unos efectos similares a lo que ocurrió con la LRU: la consolidación de plantillas seleccionadas sin criterios internacionalmente competitivos. La gestión que las propias universidades han hecho de su capacidad de reclutar sus propios profesores, en tiempos tanto de abundancia como de escasez, no permite albergar duda alguna: su “objetivo estratégico” ha sido hasta ahora, y seguirá siéndolo si no se introducen cambios en el sistema, la consolidación en sus puestos de quienes ya están dentro, con la consiguiente pérdida de talento que supondría la no contratación de los mejores, estén donde estén en la actualidad, y sean de la nacionalidad que sean.

#### ***4. Intentos de mejorar el sistema de selección y promoción de los profesores: éxitos y fracasos.***

La incapacidad de la universidad pública española para seleccionar y promocionar adecuadamente a sus profesores se puso de manifiesto inmediatamente después de ser aprobada la LRU (1983). Desde entonces, el Gobierno Central, seguido por algunos gobiernos autonómicos más recientemente, ha tomado medidas para incentivar una mejor selección de los profesores universitarios. Estas medidas, apoyadas por muchos universitarios, son sin embargo contrarias a los intereses corporativos que dominan la universidad, por lo que han sido resistidas desde dentro y se han mostrado insuficientes para cambiar los patrones de selección de los profesores e investigadores. Entre otras iniciativas cabe destacar dos, de naturaleza muy distinta: el establecimiento de los sexenios de investigación, y la implantación de programas de selección de profesores según criterios aceptados internacionalmente, tales como el “Ramón y

Cajal”, ICREA, etc..., o, más recientemente, el programa “Serra Húnter” de la *Generalitat* catalana. Sin embargo, el fracaso relativo de todos ellos, a pesar de algunos éxitos parciales, pone de manifiesto la capacidad de resistencia de la universidad a la introducción de prácticas contrarias a la endogamia y que permitan una verdadera captación de talento. Contrariamente a lo que afirman los rectores, las universidades públicas españolas carecen de planes estratégicos reales; la universidad ha sido patrimonializada por los PDI (y PAS) en detrimento de la sociedad que la financia. La creación de institutos de investigación de nueva planta (CNIO, CNIC, IMDEAs...) tampoco ha conseguido los fines dinamizadores sobre la universidad que se pretendía. De todos ellos, como del comportamiento de la universidad desde que obtuvo su autonomía en 1983, se pueden extraer lecciones útiles para la futura renovación de los claustros universitarios.

### *La evaluación de los profesores: los sexenios de investigación.*

La aplicación de la LRU hizo cundir el desánimo en amplios sectores de la universidad que aspiraban a una renovación en mayor profundidad. El Ministerio, con Javier Solana al frente, reaccionó e introdujo un plus de productividad ligado a la calidad de la investigación con la aprobación del Real Decreto 1086/1989 sobre retribuciones del profesorado universitario. Este decreto estableció la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora (CNEAI), a la que se le encargó establecer los criterios generales de la evaluación y nombrar las comisiones de cada disciplina. Las primeras comisiones evaluaron la labor investigadora de todos los profesores, que presentaron los méritos de toda su vida académica; las posteriores se limitaron a evaluar la labor realizada por cada candidato durante los últimos seis años de su carrera, de ahí la denominación de “sexenio” al reconocimiento obtenido. En número de publicaciones académicas, la producción científica se disparó en las décadas siguientes; en términos de impacto real, los efectos fueron mucho más reducidos; en términos de transferencia de conocimiento a la sociedad, patentes producidas y conocimiento aplicado, apenas hubo cambios notables. Los investigadores respondieron al incentivo establecido, que estimulaba más la cantidad que la calidad de la producción científica o incluso que el aumento de la transferencia de conocimiento. Además, con el tiempo, la evaluación se ha hecho más rígida e ineficaz al establecerse baremos supuestamente “objetivos” que han sustituido a la verdadera evaluación de los resultados de investigación, si bien, por otra parte se han introducido los llamados “sexenios tecnológicos”, que prestan especial atención a la transferencia de conocimiento.

Sectores minoritarios de la universidad han reclamado reiteradamente que se hiciera un uso más intensivo de los sexenios, que, pese a sus defectos, son el mejor sistema de acreditación de que se dispone. Entre otras medidas, se ha pedido repetidamente que se requiera un número mínimo de sexenios para ocupar cargos de

responsabilidad (rector, decano, director de departamento,...), para participar en comisiones de selección y promoción de PDI, para dirigir tesis doctorales, para participar en programas de posgrado, y un largo etcétera (desde la publicación del *Informe para un Debate* de 2001, redactado por un panel de profesores universitarios reunidos de forma voluntaria, hasta las recientes *Propuestas para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español* de 2013 elaborado por la Comisión de Expertos para la Reforma Universitaria convocada por el Ministerio de Educación). La resistencia de la universidad, con los rectores al frente, ha dificultado la puesta en práctica de estas propuestas. El Real Decreto-ley 14/2012 de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, por ejemplo, establecía (Art. 68.2) que la carga docente fuera más reducida para los profesores con una determinada ratio de sexenios, o sexenios vivos (sexenios reales/sexenios posibles), algo que no ha sido sino parcialmente aplicado por las universidades ante la resistencia de los profesores menos cualificados. De hecho, la universidad, le ha dado la espalda a un sistema de evaluación externo que podía poner de manifiesto el mal uso que había hecho de su “autonomía” en materia de contratación.

#### *Los programas de selección de profesores: de los Ramón y Cajal a los Serra Hunter.*

El Ministerio de Educación (o de Ciencia según el año), seguido de las CCAA, ha puesto en marcha, además de los sexenios, programas de selección y contratación de profesores e investigadores para atraer talento y romper, desde fuera, la tendencia de las universidades a contratar a sus propios doctorandos. El primer programa de esta naturaleza, y quizá el más conocido, es el “Ramón y Cajal”; el más reciente el “Serra Húnter”.

El Programa Ramón y Cajal fue puesto en marcha en 2001, con el propósito de “promover la incorporación de investigadores nacionales y extranjeros con una trayectoria destacada en centros de I+D” públicos y privados. La selección, clave del éxito del programa, se “fundamenta en un riguroso proceso de concurrencia competitiva de los candidatos en base a sus méritos curriculares y en base a su capacidad para liderar una línea de investigación”, es decir, exclusivamente en la capacidad investigadora de los candidatos. Junto a otros organismos públicos de investigación, las Universidades públicas, e incluso las “privadas con capacidad y actividad demostrada en I+D+I”, podían acoger profesores RyC.

Con este programa se pretendía tanto “reincorporar al sistema español a investigadores nacionales que estuvieran desarrollando su actividad en el extranjero” como “atraer a investigadores extranjeros a nuestro sistema”, además de mejorar las condiciones laborales de los investigadores del sistema, creando un modelo atractivo de carrera investigadora. En lo que se refiere a los dos primeros objetivos el balance del programa es mixto, como pone de manifiesto la evaluación llevada a cabo tras sus

primeros 10 años en la que participaron aproximadamente la mitad de los investigadores (casi 4.000, más del 45% de los encuestados) y de los centros de I+D (172 instituciones, aproximadamente el 54% del total) que acogen al 85% de los investigadores totales contratados por el programa.<sup>4</sup> Sólo un 16% de los solicitantes no eran españoles y apenas un 25% de los nacionales residía y trabajaba en el extranjero en el momento de presentar la solicitud. El 85% era contratado o becario en algún centro en España y la necesidad de estabilizar su situación contractual fue decisiva para que presentara su solicitud. De hecho, el 40% presentó la solicitud para incorporarse al mismo centro en el que se había doctorado, y sólo un 30% de los centros de investigación incorporó únicamente a investigadores RyC ajenos a su institución. Un 48% de los RyC se estabilizó en la universidad.

El RyC no ha sido el único programa de estas características. El programa I3, de consolidación de investigadores senior del Ministerio y del que se beneficiaron muchos que antes habían sido RyC; el programa ICREA, desarrollado por la *Generalitat* para las universidades de Cataluña; el programa IkerBasque que permitió reclutar 275 investigadores hasta 2013, 137 Research Professors, 21 Research Fellows (investigadores postdoctorales), y 95 Visiting Professors, entre otras categorías (Oliver). Con sus peculiaridades y diferencias, todos ellos persiguen los mismos objetivos del RyC: incorporar talento a las universidades, y centros de investigación, mediante convocatorias abiertas y públicas, en el más amplio sentido del término, ante la comunidad científica internacional, y la participación de comisiones de evaluación igualmente internacionales; introducen mejoras salariales, para compensar la posible falta de competitividad de los salarios que ofrecen las universidades españolas a sus profesores, e incluso fondos. Lo que no han conseguido, sin embargo, es alterar significativamente las prácticas de contratación endogámicas predominantes en la universidad española.

El programa Serra Húnter da un paso más allá al involucrar directamente a las universidades en la convocatoria de las plazas. Esta ha de ser conjunta, entre la *Generalitat* y la propia universidad, cada una de las cuales se compromete a financiar una parte de los gastos de cada nueva plaza convocada indefinidamente. Para las universidades el incentivo es claro: cada nueva incorporación siguiendo las condiciones de contratación del programa Serra Húnter —como lector, agregado o catedrático contratado, con perfiles genéricos y no cerrados— les cuesta la mitad de su coste real, dado que la otra mitad la aporta directamente la *Generalitat*. Las universidades, que deciden en qué disciplina convocar una plaza, han aceptado las comisiones de contratación propuestas por los responsables del Serra Húnter. Para ser miembro de una de estas comisiones, los candidatos adscritos a universidades o centros de investigación españoles tienen que tener un mínimo de sexenios, el último de los cuales debe estar vivo, es decir ser reciente. Las plazas se anuncian en foros internacionales como *The*

---

<sup>4</sup> (Informe de Resultados. 10 años del programa Ramón y Cajal, Ministerio de Educación, 2011. <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.edc7f2029a2be27d7010721001432ea0/?vgnextoid=9aeb6040a30f3310VgnVCM1000001d04140aRCRD&vgnnextchannel=c7fd8357ad4cb210VgnVCM1000001a04140aRCRD>)

*Chronicle of Higher Education, Academic keys, Academic positions* o la *European Commission*, además de los foros especializados de cada disciplina. Casi la mitad de las plazas (45%) se ha ofrecido en condiciones de “tenure track”, es decir, con posibilidades de ser transformada en permanente, y un 54% como profesores asociados. Ahora bien, al igual que con otros programas similares, la capacidad de atraer talento *ex novo*, es algo reducida: sólo el 48,5% de los candidatos no había trabajado nunca en una universidad catalana y un 39,9% ya estaba en la universidad cuando solicitó esta plaza. Es decir, el programa parece que atiende a la consolidación de profesores previamente incorporados al sistema en igual o superior medida que a la captación de nuevos profesores.

La Comunidad de Madrid introdujo otro tipo de incentivos a la recuperación y consolidación de talento a través del Modelo de Financiación de Gasto Corriente, acordado con las universidades públicas de la región en 2006.<sup>5</sup> En este caso, una parte de los fondos distribuidos en función de distintos objetivos, estaba vinculada a la proporción de PDI contratado bajo alguna de las fórmulas existentes con criterios internacionales (RyC, I3, IMDEA, etc...). El incentivo era correcto si bien la cuantía de los fondos afectados era insuficiente para incentivar a las universidades y asegurar su correcto funcionamiento. El modelo de financiación se dejó de aplicar en 2012, lo que impide analizar si tuvo o no efectos apreciables.

La reciente experiencia de la *IEUniversity* (que es una universidad privada) sugiere, sin embargo, que la universidad española puede hacer una buena selección de profesores, incluso con la normativa actual. Para ello se requiere la voluntad inequívoca de sus responsables de situar a la universidad en un determinado nivel de excelencia. Confirma, además, el principio de que la universidad será tan buena como lo sea su claustro de profesores. En 1973 se creó la Escuela de Negocios del Instituto Empresa y en 2008, siguiendo un principio de integración vertical hacia abajo, se puso en marcha la *IEUniversity*, que hoy ofrece 6 títulos de grado, en los que hay matriculados 1.800 alumnos, un 80% de ellos de fuera de España. El posgrado tiene 2.500 alumnos, un 90% extranjeros. El claustro de profesores es único, y consta de 800 profesores e investigadores. Las decisiones de selección, contratación y promoción de estos profesores no dependen de los departamentos, como en la universidad pública, sino de un equipo directivo responsable de la buena marcha de la universidad en su conjunto, marcha que se mide a través de rankings internacionales, y tiene en cuenta indicadores tales como la tasa de empleo de sus graduados. El éxito de la *IEUniversity* se basa en la aplicación de las buenas prácticas que habían funcionado en la Escuela de Negocios original, propias de cualquier buena universidad del mundo. Así, por ejemplo, a fin de evitar el exceso de homogeneidad generacional, se buscan dos perfiles diferenciados de profesores en el mercado internacional (congresos internacionales de cada disciplina, publicaciones específicas, etc...): jóvenes prometedores que han demostrado su

---

5

([http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_Publicaciones\\_FA&cid=1354375709078&idConsejeria=1109266187254&idListConsj=1109265444710&idPagina=1343068184449&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444699&site=ComunidadMadrid&sm=1343069714637](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Publicaciones_FA&cid=1354375709078&idConsejeria=1109266187254&idListConsj=1109265444710&idPagina=1343068184449&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444699&site=ComunidadMadrid&sm=1343069714637))

capacidad y solvencia, por una parte, y profesores ya consolidados que son una referencia en su disciplina, por otra. A los seleccionados se les ofrece una carrera con opción a “tenure”, contrato indefinido, a los 6-7 años desde su primer contrato, con evaluaciones orientativas a los dos años, además de las regulares que se hacen anualmente a todo el PDI. Quienes no superan la evaluación para el contrato indefinido abandonan la universidad. Nada nuevo bajo el sol, pero muy alejado de las prácticas seguidas en la universidad pública en España.

### *5. Propuesta de reformas ante la inminente renovación de los claustros universitarios*

Liberar a la universidad de las trabas, tanto externas como internas, que le impiden cambiar y mejorar es clave para iniciar y garantizar su futuro. También lo es reconocer cuáles son las universidades que están en condiciones de iniciar la transformación y apoyarlas en el proceso, a fin de que puedan liberarse de la resistencia al cambio que caracteriza y paraliza a estas instituciones. En el Seminario de FEDEA, surgieron algunas ideas que podrían ser interesantes para remozar a la universidad española de cara al siglo XXI, aprovechando la prevista renovación de los claustros.

1. La aplicación de un modelo de reforma homogéneo y generalizable a todas las universidades públicas es inviable. Las reformas no deben ser impuestas sino impulsadas y propiciadas por el gobierno, central y autonómico, y otros agentes económicos. Las universidades deben tener libertad para adoptarlas o no. (Modrego)
2. La libertad completa de contratación requiere potenciar la evaluación externa y la rendición de cuentas, bien por agencias internacionales bien a través de indicadores objetivos, entre otros los utilizados por el BBVA-IVIE U-ranking y por varios modelos de financiación de algunas CCAA, que vinculan la financiación a los resultados (Azcárraga).
3. El actual sistema de acreditación debería cambiar sustancialmente, ser público y abierto internacionalmente, ser realizado por comisiones con mayores garantías científicas que las actuales y estar basado en las contribuciones originales de los candidatos y en su conocimiento de la materia (quizá con exposiciones públicas), y no en meros certificados de estas actividades como actualmente.
4. En la actualidad, una gran parte de las universidades españolas son realmente “colleges”, es decir, universidades docentes en la terminología del recientemente publicado U-ranking (BBVA-IVIE 2016), según su comportamiento en relación con las 25 variables que analiza. Su crecimiento en los próximos años debería estar estrechamente vinculado a una mejora en el ajuste entre la oferta y la demanda de titulaciones universitarias.
5. Las “universidades investigadoras” del U-ranking, de hecho las únicas que aparecen en los primeros puestos en el ranking de Shanghai, son aquellas que tienen potentes grupos de investigación y programas de posgrado. El número 1 del ranking nacional

como “universidad de investigación” lo ostenta la Universidad Pompeu Fabra, de la que forma parte la *Barcelona Graduate School of Economics*, una de las pocas escuelas de posgrado establecida como tal.

Se debería permitir y favorecer el reconocimiento explícito como centros de posgrado, y en definitiva como “universidades investigadoras”, de determinadas facultades o departamentos, articuladas quizá en torno a algunos de los principales centros de investigación del país (algunos de nueva planta como el CNIO, el CNIC, o los IMDEA, etc..., y otros de mayor antigüedad vinculados al CSIC). Condición *sine qua non* para entrar en esta categoría debería ser, además de su posición actual en el U-ranking de investigación, la aceptación y adopción de prácticas competitivas, internacionalmente aceptables, de selección de nuevos profesores.

6. El proceso de reconocimiento de “universidades de investigación” o “escuelas de posgrado”, debería ajustarse a los parámetros aceptados internacionalmente en la contratación de profesores e investigadores. Entre otras:
  - a. Contratación abierta, publicada en los medios y foros habituales de contratación de cada disciplina, con participación de comisiones de evaluación internacionales.
  - b. Oferta de contratos temporales de 5-6 años, con posibilidad de que se transformen en indefinidos, el equivalente al “tenure track” anglosajón, previa evaluación por comités internacionales. Evaluación continua y a mitad del período.
  - c. Aplicación estricta del principio del “up or out” en caso de que se supere o no la evaluación prevista tras los primeros años de contrato temporal.
7. Estas prácticas de contratación podrían ser seguidas por todas las universidades, las docentes o “colleges” que, de esa forma, podrían acceder a la categoría de universidades de investigación. Y viceversa, las universidades de investigación podrían perder su condición de tales en función de su posicionamiento en los rankings nacionales e internacionales.
8. El aumento de fondos disponibles y el levantamiento de las actuales restricciones legales a la contratación, que previsiblemente llegarán con el fin de las restricciones presupuestarias, debería vincularse al cumplimiento por parte de las “universidades docentes” y de las “universidades de investigación”, de uno y otro principio: el ajuste de la oferta-demanda de titulaciones, para las primeras (ver punto 4 más arriba), y la implantación de prácticas de contratación abiertas y competitivas a nivel internacional para las segundas (puntos 5-6).

“Las universidades son aglomeraciones de personas lúcidas, pero no son un ejemplo de lucidez colectiva” (B. Zucker, en Modrego). Introducir incentivos adecuados en la selección de sus profesores e investigadores puede contribuir a que lo sean.