

# Política de personal en la Universidad

## ANÁLISIS

Jacint Jordana

Con el nuevo sistema de acreditación, han cambiado los mecanismos de selección de los profesores en las universidades españolas, desapareciendo los tribunales establecidos mediante sorteos, que permitían un amplio grado de autoregulación. Sistemas de rendición de cuentas poco claros, y las arbitrariedades que a veces se producían, o que por lo menos se percibían como tales, hacían poco justificable socialmente el modelo anterior. A ello habría que añadir que la reciente internacionalización del sistema científico español producía en ocasiones la paradoja de que los responsables de juzgar a los candidatos tuvieran perfiles investigadores más modestos que los aspirantes a seleccionar.

La creación de agencias de calidad universitaria ha facilitado el establecimiento del sistema de acreditación, al asumir la evaluación de unos niveles mínimos en el acceso a las distintas categorías académicas de profesorado. No se trata de un sistema perfecto, y como cualquiera, tiene sus problemas, pero sin duda, reduce el grado de azar implícito en el sistema anterior. Puede argumentarse que el modelo de acreditación no identifica los mejores candidatos; pero realmente no fue diseñado con este fin, ya que es esta una tarea de cada universidad, que deberán seleccionar a los mejores candidatos de acuerdo a sus propios objetivos y estrategias.

Las políticas de selección en el ámbito académico han sido débiles tradicionalmente, dado que los tradicionales sistemas de autoregulación les impedían articular una orientación más estratégica. Con el nuevo modelo, las universidades

tienen la oportunidad de introducir unas políticas más activas, por lo menos formalmente, y así poder competir mejor en un entorno cada vez más exigente. Para ello, deberán dar respuesta a dos temas clave, que pueden afrontar de forma autónoma en cada caso. El primero consiste en la introducción de mecanismos de selección propios, mientras que el segundo se refiere a sus sistemas de promoción internos.

En cuanto al primero, dado que la acreditación sólo asegura unos niveles de calidad básicos, las universidades deben tomar decisiones sobre su personal académico con plena responsabilidad, seleccionando candidatos para puestos de trabajo es-

## No se trata de un sistema perfecto, pero reduce el grado de azar implícito en el sistema anterior

pecíficos. Así lo determina la legislación actual, que ya no diluye la responsabilidad —como hasta ahora— entre cuerpos de funcionarios, mecanismos de azar e instituciones universitarias. Frente a esta situación, las universidades pueden evitar tomar decisiones (aceptando la persistencia de esquemas de autoregulación ya existentes que, aunque debilitados, permanezcan informalmente), o bien empezar a diseñar unas nuevas políticas de profesorado. Así por ejemplo, las instancias centrales de las universidades podrían ser más activas en la supervisión de las prácticas de selección, podrían incidir en la definición de los perfiles de las plazas, o dar más publicidad a las convocatorias que se realicen, para

dinamizar una política de selección más activa y ambiciosa por parte de las universidades. En todo caso, una buena práctica que las universidades podrían plantear es la existencia de un “momento competitivo”, que implique un concurso abierto entre diversos candidatos, sin favoritos internos ya designados. Este concurso puede realizarse entre jóvenes doctores, siguiendo el conocido modelo anglosajón *tenure-track*, o puede introducirse directamente para plazas permanentes, siguiendo el modelo de cátedras alemán. Lo importante, en cualquier caso, es mantener un modelo de selección de forma consistente, donde las prácticas virtuosas vayan sustituyendo las viejas reglas informales, sin necesidad de regular en exceso todos los procedimientos.

El segundo elemento crítico se refiere a la promoción de los profesores que ya son permanentes en su universidad. Este es un tema complejo, que produce a menudo situaciones difíciles. En general, en cualquier organización compleja, las promociones internas son algo bastante habitual, y contribuyen a motivar su personal. Sin embargo, en las universidades públicas españolas la promoción interna no está claramente regulada, lo que obliga a que sea formalmente una competición abierta. La práctica informal conlleva habitualmente para estos casos unas convocatorias con una mínima publicidad, y la formación de comisiones de selección completamente fieles al candidato interno. Algo lógico, sin duda, al ser una promoción interna, ya previamente acordada por la propia universidad. Sin embargo, no es de extrañar que esta situación produzca con frecuencia confusiones, con acusaciones de endogamia, ya que las prácticas informales y los procedimientos

formales de los concursos se encuentran frontalmente opuestos.

Sin duda es urgente distinguir entre promoción interna y concursos abiertos en el ámbito universitario. No sólo para evitar las confusiones actuales y la gran distancia entre formalidad e informalidad existente (lo que además produce una pésima imagen internacional), sino también para abrir concursos realmente competitivos cuando la universidad lo prefiera. Con la introducción de la acreditación, las universidades disponen ahora de un control externo que garantiza una calidad mínima en sus promociones internas y, además, pueden establecer sus propios criterios adicionales. Clarificar las promociones internas para los profesores que ya tienen un estatus permanente, evitaría incertidumbres personales, junto con extrañas relaciones de dependencia, y enormes tensiones en la vida interna de los departamentos.

La capacidad de gobierno de las universidades es sin duda la clave para impulsar políticas de personal académico más activas y adaptadas a las estrategias de cada universidad. Si los gobiernos de las universidades se encuentran constantemente haciendo equilibrios entre sus distintas clientelas, posiblemente seguirán los sistemas informales de autoregulación, solamente limitados por los filtros de calidad mínima gestionados por las agencias de calidad universitaria. Si, tal vez con la ayuda de algunos cambios normativos, los gobiernos de las universidades disponen de la capacidad suficiente para introducir políticas más efectivas, sin duda podremos observar un cierto grado de diversidad, pero también un mayor prestigio de las universidades españolas en el plano internacional, con expectativas de formar parte de las mejores universidades del mundo.

**Jacint Jordana** es profesor de Ciencia Política en la Universitat Pompeu Fabra y director del Institut Barcelona d'Estudis Internacionals