



## Debatiendo: La selección del profesorado en la universidad española (II)

M<sup>a</sup>. Araceli Sanchís de Miguel  
*Universidad Carlos III de Madrid*  
[masm@inf.uc3m.es](mailto:masm@inf.uc3m.es)

Este artículo pretende continuar el debate sobre la selección del profesorado iniciado por el profesor Álvarez en esta misma revista. En su artículo el profesor Álvarez presenta el actual sistema como el más inadecuado de los introducidos desde la LRU de 1983. A partir de una concepción de la sociedad como corrupta y con un alto declive moral que extrapola a la universidad, analiza en primer lugar la selección antes de la LRU, que describe como falta de limpieza, pero de la que alaba la publicidad y su ámbito nacional. Analiza el sistema actual, criticándolo y considerándolo formado únicamente por la fase de acreditación pues califica al concurso de mero trámite. Aplica el adjetivo corrupto de nuevo, habla de falta de abstención, amiguismo y falta de especialización y alega que la evaluación se basa en el principio de que todas las materias están regidas por idénticos criterios metodológicos -los de las ciencias duras. Termina el artículo planteando un sistema de selección de profesorado. No cabe analizar si es mejor o peor, simplemente no es posible en nuestra legislación.

En los últimos 30 años hemos convivido con tres sistemas de selección de profesorado: el establecido por la LRU de 1983, la LOU de 2001 –con la habilitación nacional- y el vigente en la actualidad, propuesto en la LOMLOU de 2007. Los tres sistemas tienen evidentemente ventajas e inconvenientes, pero el actual presenta algunos rasgos que, entiendo, lo hacen mejor que los dos que lo han precedido. Con el conocimiento del sistema desde dentro –Ministerio de Educación y ANECA- y desde la Universidad voy a tratar de desgranar las cualidades y puntos de mejora de este sistema de selección del profesorado.

El sistema actual de selección de profesorado, que puede ser mejorable, se basa en que la decisión respecto a los profesores que reclutan y, por tanto la responsabilidad, es de las universidades. Esta manera de seleccionar profesores nos acerca a las universidades de referencia, según como se ejerza, como comentaré más adelante. Aún así, el sistema introduce un control previo que no existía en los sistemas anteriores y que actúa como un filtro previo, contrapunto de esa mayor libertad de las universidades.

Así, si analizamos el sistema de selección de profesorado, en primer lugar hay que destacar la propia división del proceso en dos fases, la acreditación nacional, un filtro previo alejado de la universidad, y el posterior concurso entre acreditados dentro de una universidad. Esta división también afecta a la forma de evaluar al profesorado en cada una de ellas. La primera fase –acreditación- está basada en indicios secundarios, no entra en el contenido, sino que aplica la máxima de que los buenos trabajos están publicados en buenos medios, los buenos proyectos son competitivamente financiados en buenos programas, las estancias útiles tienen una duración mínima, producen resultados y se hacen en centros de

referencia y así sucesivamente. La segunda fase, el concurso, introduce la evaluación pública, competitiva y, lo que es más importante, por pares, entrando en el contenido de las publicaciones y discutiendo con los candidatos todos aquellos aspectos que requieran de un conocimiento experto. En resumen, la primera fase es más cuantitativa y la segunda de tipo cualitativo.

En el artículo del profesor Álvarez se insiste mucho sobre lo importante que es para una buena selección del profesorado la publicidad y la demostración de la capacidad de cada candidato en ejercicios públicos. La publicidad no es un fin en sí mismo, sino un medio para certificar lo realmente relevante, que es que haya garantías de que quién va a formar parte de los cuerpos docentes tiene un currículum con unos méritos mínimos, lo cual no obsta para que esos mínimos varíen entre disciplinas/ramas. Me temo que no soy la única que he visto a candidatos superar pruebas pese a sus escasos méritos, pero con público y publicidad, y presenciado cómo se desmontaban buenos currículos, a base de fuertes ataques personales en las habilitaciones, para quitar buenos candidatos del medio, también con su público y su publicidad. Ni la publicidad ni el público resultan en sí mismos una garantía en los procesos de selección.

Por lo tanto, ¿qué supone, de bueno la acreditación frente a otros sistemas de selección de profesorado? Pues que cuando uno está acreditado, sus colegas pueden tener la certeza de que cumple unos requisitos mínimos, con una cierta holgura en cuanto al tipo de perfil, y con estos acreditados, las universidades pueden hacer su política de selección de profesorado. Entonces, ¿es, la acreditación el mejor sistema planteado hasta el momento para asegurar que los profesores que van a concursar por una plaza están en condiciones de hacerlo? Para mí, la respuesta es que sí, aunque no voy a negar que el sistema necesita algunos cambios imprescindibles.

Las personas, las universidades y los méritos académicos y su evaluación, son los que son, pero el sistema de acreditación nacional seguido de concurso permite mayores garantías respecto a las personas, pues se exige un fuerte compromiso ético –inédito en el sistema universitario hasta ese momento-, se trabaja con unos mínimos curriculares para obtener la acreditación, por rama y familia de áreas –a los que llamaré referentes– y con el concurso se contrasta la capacidad de los que superan la fase de acreditación.

Así, los cambios que haría en la acreditación nacional se relacionan con la necesidad de reforzar la transparencia y publicidad en las comisiones y con los referentes. Se trata de potenciar las dos ventajas que supone este sistema de selección de profesorado. Trataré de exponer cómo el sistema puede ser transparente y de analizar el problema de los referentes, que es, en mi opinión, la clave de las críticas al proceso y que se pueden resumir en: que son poco claros o discrepantes en ocasiones con los que comparte la comunidad científica y que mandan señales confusas o erróneas sobre lo que es un buen currículum. También analizaré otras críticas, algunas recogidas en el artículo del profesor Álvarez, como la falta de garantías, o la corrupción.

Comencemos por la acreditación. La propuesta es buena; sin embargo su traslación desde el RD1312/2007 al documento de referencia “Principios y Orientaciones para la aplicación de los Criterios” se traduce en una falta efectiva de referentes, entendiendo por referente los contenidos requeridos para conseguir una acreditación positiva en cada familia o grupo de áreas o rama. Alegando que un currículum es diferente de la suma de los méritos que lo componen, se confeccionó un documento referencia del sistema que sigue vigente.



La falta de referentes claros es el aspecto que empezó a minar el sistema en 2008 porque se traducía en una falta de transparencia, esta es una carencia que es imprescindible corregir. Se detectaron fallos en el documento provocados por el excesivo desglose que posee y que se pueden resumir en que permite la confección del currículo a base de sumar méritos de muy escasa entidad y en que la falta de méritos menores –como pueden ser, por ejemplo, los cursos de formación docente– hacen que se pierdan irremediablemente bastantes puntos (o que se ganen a base de sumar ese tipo de méritos), o que el profesor que sólo haya realizado trabajos académicos en la universidad y no posea experiencia profesional fuera de ella, pierda otros tantos puntos. Estos referentes fueron definidos inicialmente por representantes académicos de las diferentes ramas y plasmados en el referido documento.

Para poder evaluar de forma coherente dentro de un sistema en el que los evaluados interaccionarán entre ellos, es imprescindible conocer los mínimos –referentes– que se aplican, en aras de la publicidad y objetividad de las que también habla el profesor Álvarez. Es cierto que los referentes son algo vivo, que habrá que ir ajustándolos y que no están claros en todas las ramas.

La Agencia Nacional de Acreditación (ANECA), es la encargada de gestionar este proceso y de velar por el cumplimiento de la norma. Así, transcurrido un tiempo, con perspectiva y tras el análisis de los primeros resultados, desde la ANECA se hizo un gran esfuerzo de transparencia y de ajuste, que culminó con la presentación y aprobación en el Consejo de Universidades de una nueva versión del documento de Principios y Orientaciones (versión 2.0), donde se solventaban los citados problemas y se hacía un gran esfuerzo por concretar los referentes, incluyendo indicadores de calidad. Sin embargo, este documento fue retirado, sin discusión y sin llegar a aplicarse, a finales de 2011. Situados en 2014 sorprende que los responsables políticos no hayan reaccionado, reiterando o modificando la propuesta, pero, en definitiva, actualizado un documento que es, a todas luces, mejorable.

La falta de transparencia sobre los referentes genera la sensación tanto de que se acredita cualquiera como de que no se acredita nadie; ambas igual de malas, pues hacen que la comunidad académica no confíe en el sistema. Además, se envían mensajes equivocados a los aspirantes a profesor. Tomemos como ejemplo cómo está cambiando el modo de publicar de los profesores de Derecho según el profesor Álvarez. En su opinión, y por culpa del sistema de acreditación se fragmentan los trabajos en varias monografías y artículos, se duplican trabajos con cambios menores y títulos muy diferentes, amén de otras patologías que cita. De ser esto cierto, se debería principalmente a que no se conocen los referentes y se especula sobre ellos, puesto que en las comisiones de CCSSJJ hay juristas –que son los que evalúan, no los pedagogos como parece creer el profesor Álvarez, y que supone un ataque tan descarnado al sistema que resulta imposible de creer–; tampoco podrá creer nadie seriamente que se apliquen referentes que no sean coherentes con lo que valora o con lo que opina la comunidad de juristas. Es cierto que se evalúa por áreas afines, de forma que no siempre hay un penalista en la comisión, pero en ese caso habrá un administrativista o un fiscalista, un jurista en definitiva, y normalmente más de uno. En resumen, es fundamental que cada familia académica conozca los referentes empleados y que haya consenso, pues así se incrementa la confianza y la transparencia del sistema. Cuando todo el mundo sabe en qué entornos se mueve la acreditación, no pasarán desapercibidos los casos que se quieren evitar: los que pasan sin tener méritos y, el caso peor en mi opinión, los que no pasan teniendo méritos.

La segunda fase, el concurso, también es criticada como inservible, un mero trámite preparado *ad-hoc*, localista y sin publicidad. ¿Qué causas han hecho que el concurso también sea denostado cuando no se diferencia tanto del sistema establecido en la LRU? Una crítica feroz y reiterada fue que rápidamente a cada acreditado se le sacaba una plaza, tan rápido y tan en silencio que no había competencia. Los acreditados hablaban de “su plaza” y en algunos casos se cuidaban tan poco las formas que, el propio candidato elegía el tribunal y se jactaba de ello... En fin, un despropósito, y en ello coincido con el profesor Álvarez, pero que se ha producido igualmente con los sistemas anteriores, como el propio profesor Álvarez reconoce.

Aquí, a pesar de todo, tengo que continuar apoyando este sistema y romper una lanza por él. Es un sistema que permite hacer política de profesorado a las universidades que quieran hacerla y no se conformen con actuar como meros gestores administrativos. Así, hubo universidades que sacaron una plaza para cada acreditado, otras optaron por no sacar ninguna hasta que hubiera un número mínimo de acreditados para garantizar la competencia y la posibilidad de elegir a los mejores; unas universidades fueron más estrictas a la hora de nombrar y configurar los tribunales para los concursos, otras los elegían por designación a propuesta de los implicados, etc. Es cierto que la norma ha permitido a algunas universidades ser menos selectivas, como en el pasado, pero en este caso, si la acreditación ha funcionado, el cumplimiento de mínimos está garantizado y la universidad debe tomar esa decisión puesto que se trata de su claustro de profesores, como ocurre en las universidades del mundo; si la acreditación no funciona y selecciona mal, la universidad no tiene por qué sacar plazas, y las comisiones no tienen por qué promover a personas inadecuadas. Los defectos del sistema deberían compartirse entre la acreditación, la política de plazas de las universidades y los concursos, nunca sólo sobre la acreditación; sus limitaciones no parecen algo tan grave como para definir el sistema completo como aberrante.

De todas formas, la crisis ha introducido en el sistema la competencia que algunos reclamaban. El goteo de plazas se detuvo y ahora la competencia entre los acreditados va a ser obligatoria.

¿Y por qué, si en la fase de concurso se introduce la deseada competencia, todavía hay gente que quiere que se cambie el sistema de selección de profesorado? Creo que la respuesta es porque la crítica al sistema, realmente lo es a la acreditación.

Así que, además de las críticas analizadas, también se critica y acusa al sistema de ser falto de garantías, incluso corrupto, poco especializado y especialmente de no entrar en el contenido de los artículos, ya que toma como garantía de calidad el medio que lo publica, al ser una evaluación secundaria.

El profesor Álvarez indica que la clave de cualquier sistema de selección del profesorado son las personas que lo aplican. No puedo estar más de acuerdo con él; por ello no entiendo que sea precisamente el sistema que tenemos desde 2007 – acreditación nacional, seguida del concurso público en la universidad– “esencialmente corrupto y privado de cualquier mecanismo externo de control”. Todos los sistemas de evaluación del profesorado requieren personas que los apliquen.

Si se analizan estos aspectos y comenzamos por las garantías, se pueden exponer los argumentos que considero apoyan que es un sistema garantista y que cuenta con mecanismos de control. Recordemos en primer lugar que hay una

comisión por cuerpo (CU y TU) y rama (Ciencias, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura). La composición y la forma de selección están bien definidas y son públicas. Los vocales de las comisiones se eligen por sorteo entre los profesores con un determinado número de sexenios; la evaluación es secundaria y basada en indicios objetivos de calidad, por eso no es necesario que haya especialistas de cada materia sino por grupos de áreas. El currículo de los vocales es público. Las comisiones se renuevan periódicamente. Además, participan con un informe no vinculante, pero que se entrega al candidato, dos expertos del área de conocimiento, para complementar la evaluación de la comisión, de forma que si ésta no coincide con la evaluación de los expertos, tiene que motivar por qué.

Si con estos mimbres se obtiene una evaluación con la que el candidato no está conforme -negativa-, se puede elevar una reclamación; el Consejo de Universidades la analiza y, si estima que puede haber razones para ello, la devuelve a la ANECA para que se realice una nueva evaluación, que es llevada a cabo por una comisión diferente pero elegida con los mismos criterios de objetividad y sexenios. En caso negativo, pues, el candidato tiene oportunidad de que su expediente sea revisado por vocales diferentes.

Además, en todas las fases del proceso cabe la recusación, tanto de los miembros de la comisión, como de los expertos.

Si comparamos este proceso con cualquiera de los anteriores, incluida la habilitación, ninguno de ellos contaba con la posibilidad de una segunda evaluación técnica. Creo que con estas condiciones no se puede calificar al sistema de no contar con mecanismos externos de control, sin olvidar que la fase dos, el concurso entre acreditados, permitiría ejercer el control sobre el otro caso, el de los que sin tener méritos, pasan. Por competencia con sus pares esta circunstancia quedaría en evidencia. No podemos negar que, al igual que ocurría con los sistemas anteriores, los tribunales podrían no actuar objetivamente y no rechazar a los malos candidatos; ante este hecho sólo cabe mencionar lo que ya se ha dicho: la clave de la selección del profesorado son las personas que lo aplican.

El problema es que desde 2012 los concursos están suspendidos, justo cuando empezaba a haber un número de acreditados interesante, lo que ha impedido que este segundo mecanismo de ajuste entrara en funcionamiento y que se pueda valorar objetivamente la evolución del sistema de acreditación seguido de concurso.

Entonces, ¿por qué se habla tanto de la falta de garantías de la acreditación? ¿Sólo porque no es un proceso presencial? Yo creo que el problema vuelve a estar en los referentes que, al no ser conocidos y claros, las personas no consiguen compararse. Además, al no ser explícitos los referentes, los que no lo han conseguido, dudan de los que han superado el proceso. Hay más datos que apoyan esta hipótesis. Así, en las disciplinas en las que están claros los referentes, como por ejemplo en Ciencias, que poseen claros referentes a nivel nacional e internacional, el porcentaje de éxito entre los acreditados es el más alto (sólo se solicita la acreditación cuando se sabe que se poseen los méritos necesarios para ello) y el de reclamaciones el más bajo, en comparación con otras ramas. Hay otras disciplinas en las que hay que hacer un esfuerzo mayor, que pasa también porque la academia se pronuncie de forma consistente y porque esas opiniones se tengan en cuenta y se plasmen en un documento.

Entre los mecanismos de control, además de los ya mencionados, no podemos olvidar el código ético que deben firmar los vocales para formar parte de una comisión. El código ético supone un fuerte compromiso de imparcialidad, de abstención en caso de conflicto de intereses y de confidencialidad. Cuando se habla de vocales que no se rigen por este espíritu, solo podemos recordar que la firma y aceptación del código ético es personal y es obligatoria para actuar como vocal. Cada uno debe ser coherente con los compromisos que adquiere. La ANECA vela por que sea así, pero evidentemente la ética de los vocales en muchos casos excede de su ámbito. Además, en una comisión hay unos 11 vocales y, esta es una reflexión personal, debe haber una ética de la comisión. En cualquier caso, debe ser un aspecto a reforzar, especialmente en una cultura como la nuestra, donde no hablar –tanto para glosar virtudes como para presentar defectos- parece ser tan difícil... Insisto, no estoy de acuerdo con que seamos un país profundamente corrupto, pero sí creo que estamos en un momento en que debemos poner a la ética y el buen hacer por encima de muchas otras cualidades. Finalmente, no debemos olvidar que los vocales se abstienen, saliendo de la sala, de la evaluación de los expedientes de la universidad a la que pertenecen. En el tiempo que trabajé en la ANECA era habitual ver a los vocales paseando o leyendo o trabajando en otra sala porque se estaban absteniendo. La ANECA ejerce una función de vigía también de estas situaciones, que al ser explícitas, son conocidas *a priori*.

Así, la idea que resume esto es que con evaluadores cualificados, objetivos y que cumplen sus compromisos éticos cualquier sistema funciona y si no lo son, ninguno sería válido. En todo caso, el sistema propuesto, con sus puntos de mejora, como ya se ha expuesto, puede permitir que el sistema funcione.

Para concluir, me gustaría hacer una reflexión sobre la ética de los candidatos. Esto tampoco es algo exclusivo del sistema de selección del profesorado que estamos analizando, pero sí que este sistema se preocupa por la veracidad de los datos de currículum y la autenticidad de los méritos que se acreditan. Es este aspecto de una importancia crucial. Siempre me lo había parecido, pero en el escenario de corrupción que se pinta en el artículo del que partimos, más aún. Cada solicitante debe firmar una declaración de veracidad en la que se responsabiliza de la autenticidad de todos los méritos que acredita. En la ANECA se revisan de oficio esos méritos, entregando a las comisiones evaluadoras un listado con el detalle de los méritos que no han podido ser verificados. Esto tampoco era posible en los sistemas anteriores y constituye una garantía adicional más.

En resumen, si bien no hay un sistema de selección del profesorado perfecto, el que tenemos en la actualidad cuenta con las características para ser un buen sistema. Cuenta con mecanismos de garantía y control, introduce la ética personal tanto en evaluadores como en candidatos y permite asegurar que quienes opten a una plaza, cumplen con unos méritos mínimos. Sin embargo, resulta imprescindible trabajar en la actualización y explicitación de los referentes, potenciar el papel de la ética personal y de las comisiones y por último, resulta imprescindible la coexistencia acreditación – concurso para que el sistema se asiente y sea evaluable en su conjunto. Finalmente, me gustaría insistir en la responsabilidad de las universidades; no creo que estemos ante un problema del sistema, sino de las universidades. La segunda fase es el procedimiento común de las universidades de referencia del mundo, con autonomía y responsabilidad. Así, mientras las universidades no se responsabilicen de las decisiones que toman, mientras no lo hagamos los profesores, cualquier sistema de selección de profesorado será insuficiente.