

RESUMEN DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE ACREDITACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Todos los informes realizados sobre el Sistema Universitario Español hacen especial énfasis en la ausencia de universidades españolas en posiciones de relevancia dentro de los rankings académicos de universidades en el mundo. Aunque se pueda argumentar y discutir sobre la adecuación de algunos de los criterios en que se basan estos rankings para medir la calidad real de una universidad y su capacidad de servicio a la sociedad, es comúnmente asumido el compromiso (tanto desde instancias de gobierno como desde el mundo académico y, en general, como preocupación a escala social) de alcanzar en las universidades españolas unos niveles de calidad docente e investigadora similares a los de referencia en los países con universidades mejor posicionadas en estos rankings.

Para ello, entre otras condiciones, es preciso disponer de un procedimiento de selección y promoción del profesorado en las universidades españolas que sea homologable a los establecidos en otros países. Es evidente que los ejemplos más claros de éxito, fundamentalmente en el mundo anglosajón, están relacionados con la libertad de contratación del profesorado por parte de las instituciones universitarias, sin que existan limitaciones ni requerimientos por parte del Estado para la selección del profesorado por parte de las Universidades. No es así cuando nos adentramos en la Europa continental, y fundamentalmente a medida que nos desplazamos hacia sur donde predomina el modelo francés.

El objetivo a medio-largo plazo sería poder dotar a las Universidades de esa libertad de contratación sin ejercer la potestad que hoy en día ejerce el Estado a través de las acreditaciones de profesorado. Pero eso ha de estar unido inequívocamente a un cambio de orientación a la hora de financiar nuestras Universidades, que debería ligarse en una buena parte a resultados, no sólo de investigación sino también de docencia o de transferencia de conocimiento. Ello requiere una adopción unánime de este modelo por parte no sólo del Gobierno central, sino también de las administraciones autonómicas, que no olvidemos son las que tienen una gran parte de las competencias en materia de Educación Superior, y fundamentalmente, la fuente de financiación de la gran mayoría de nuestras Universidades Públicas.

Para llegar a ese objetivo a medio-largo plazo y el convencimiento de todos los actores implicados en esta transformación, resulta necesario acometer una reforma relativamente urgente del sistema de acreditación de profesorado universitario, de acuerdo con el informe de los expertos para la reforma universitaria.

El actual sistema de acreditación del profesorado presenta varias áreas de mejora relacionadas con:

- ✓ En alguna de las áreas científicas, los criterios no han estado ajustados como consecuencia de una visión poco "singularizada".
- ✓ El sistema ha generado la duda de que alguien de Derecho no sea valorado por alguien de Derecho.
- ✓ Demasiado cuantitativo y poco cualitativo
- ✓ Hay demasiada valoración de microméritos.
- ✓ No existe una valoración directa de las contribuciones, sólo indirecta a través de los indicios de calidad
- ✓ No se valora adecuadamente la actividad profesional, crítica en algunos ámbitos

La propuesta de modificación del sistema de acreditación se fundamenta básicamente en:

- Se generarán comisiones mucho más focalizadas identificables por campos científico-técnicos que contendrían áreas de conocimiento afines, y sus comisiones deberían tener un número de miembros acorde con la heterogeneidad científico-técnica del campo, pero nunca menos de 7 ni más de 11.
- Los miembros de estas comisiones deberían cumplir una serie de requisitos (nº mínimo de tramos docentes y de investigación, etc.), y serían nombrados por cuatro años, no renovables. Los miembros de esas comisiones se elegirían por el Consejo de Universidades entre candidatos que procedan de un sorteo al azar entre los que cumplen unos determinados criterios. Serían CU y TU acreditados como CU, para cumplir LOMLOU
- Los candidatos a presidir las comisiones serían propuestos desde la dirección ANECA, para su elección por parte del Consejo de Universidades, y nombrados por un período de cuatro años improrrogable. La composición del panel se renovaría por mitades cada dos años.
- En el proceso de evaluación de la acreditación, la decisión de la Comisión correspondiente debería ser colegiada pero siempre estarán implicados dos ponentes del expediente. El informe siempre iría firmado por el Presidente/-a con vistas a salvaguardar la reclamación administrativa posible por parte de un solicitante que hubiera obtenido una evaluación negativa. Este cambio dotaría de una mayor seguridad jurídica al proceso administrativo.
- Los ponentes siempre deberían pertenecer al área de conocimiento o afin al del solicitante. En el caso de discrepancia entre los informes, el Presidente de la Comisión siempre podría solicitar un tercer informe a un experto del área, que no fuera miembro de la Comisión.
- Seguiría existiendo una Comisión de Reclamaciones por cada rama de conocimiento (5). En estas Comisiones se nombrarán con preferencia a vocales con experiencia en evaluación (no reciente), y se contaría con la opinión de un experto en el área de conocimiento, si se considerara pertinente.
- Todas las Comisiones establecerán los criterios en los que se fundamentarán sus evaluaciones, de manera que los solicitantes tengan conocimiento de los requerimientos básicos que supone alcanzar la acreditación a las distintas figuras de profesorado funcionario de la universidad. Esos criterios serán presentados al Consejo Asesor de ANECA para su posible revisión, y deberán ser aprobados por el Consejo de Dirección para su publicación bianual con suficiente antelación.
- Se potenciará la calidad de las contribuciones frente a una mera acumulación de méritos (en publicaciones, no sólo nº sino impacto de las revistas, nº de citas, etc.).
- En esa evaluación debería tenerse en cuenta la **docencia**, la **investigación**, la transferencia de conocimiento, la experiencia profesional y la experiencia en gestión universitaria. Dado que es imposible alcanzar el máximo nivel en todas y cada una de estas facetas para un profesor universitario, se priorizarán los dos primeros, y en el caso de no alcanzar el nivel mínimo exigido podrán compensarse por contribuciones relevantes en los tres últimos aspectos.

Este nuevo procedimiento de acreditación presenta las siguientes ventajas:

- La acreditación tendría una mayor garantía jurídica y una mayor focalización en los méritos relativos a cada ámbito científico-técnico específico, manteniendo un mínimo de calidad homogéneo en todo el sistema universitario.

- Se equilibra más adecuadamente la calidad frente a la cantidad de los méritos
- Con este esquema sería posible también la evaluación de la actividad investigadora para evitar duplicidades con la CNEAI, sumando investigadores del CSIC u otros OPIs a las Comisiones para ese cometido (recomendación del informe de la CORA).
- El nuevo sistema de acreditación conllevaría un número de comisiones semejantes (27 vs 22) con un número de evaluadores algo menor (7-11 vs 10 en todas).
- La mayor focalización de las comisiones, la existencia de dos ponentes por expediente y la publicación de orientaciones de evaluación permite eliminar los informes de los expertos, lo que implica un ahorro muy importante de recursos.
- Las medidas se alinean en buena medida con algunas de las recomendaciones de la Comisión de Expertos para la Reforma Universitaria.
- La modificación del proceso de acreditación no necesita modificación alguna de la LOMLOU, y afecta tan solo a algunos apartados, fundamentalmente el anexo, del RD 1312/2007.