

CUADERNO DE TRABAJO #9

DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA ESPAÑOLA: APROXIMACIÓN A SU DIMENSIÓN, ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN

Juan Hernández Armenteros

José Antonio Pérez García



Guy Haug | Antonio Embid Irujo | Juan Carlos Rodríguez | Francisco Marcellán |

Ángel J. Gómez Montoro | Javier Vidal | José Juan Moreso | M^a Antonia García Benau | Josep M. Vilalta

Studia XXI

ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS
STRATEGIES AND POLICIES



Fundación Europea Sociedad y Educación
European Foundation Society and Education



Santander
UNIVERSIDADES

CUADERNO DE TRABAJO # 9

DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA ESPAÑOLA: APROXIMACIÓN A SU DIMENSIÓN, ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN

UNA CUESTIÓN A DEBATE

Juan Hernández Armenteros

José Antonio Pérez García

ANOTACIONES PARA UNA DISCUSIÓN

Guy Haug

Antonio Embid Irujo

Juan Carlos Rodríguez

Francisco Marcellán

Ángel J. Gómez Montoro

Javier Vidal

José Juan Moreso

M^a Antonia García Benau

Josep M. Vilalta

DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA ESPAÑOLA: APROXIMACIÓN A SU DIMENSIÓN, ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN

Cuaderno de trabajo. Número 9

DIRECCIÓN EDITORIAL

Mercedes de Esteban Villar

José Manuel Moreno

AUTORES

Juan Hernández Armenteros

José Antonio Pérez García

Guy Haug

Antonio Embid Irujo

Juan Carlos Rodríguez

Francisco Marcellán

Ángel J. Gómez Montoro

Javier Vidal

José Juan Moreso

M^a Antonia García Benau

Josep M. Vilalta

DISEÑO GRÁFICO DE LA COLECCIÓN Y MAQUETACIÓN

KEN / www.ken.es

© Studia XXI

Fundación Europea Sociedad y Educación

Todos los derechos reservados

Este documento no podrá ser reproducido total o parcialmente en cualquier soporte impreso o digital sin la autorización de la Fundación Europea Sociedad y Educación.

Año 2017

José Abascal, 57 5º B

28003 Madrid

T 34 91 455 15 76

www.sociedadyleducacion.org

www.studixxi.com

ISBN: 978-84-606-5489-6

Depósito Legal: M-3912-2018

ÍNDICE

00 PRÓLOGO

Studia XXI. Mercedes de Esteban y José Manuel Moreno

01 UNA CUESTIÓN A DEBATE

01.1. DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA Y TASAS DE REPOSICIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR: REFERENCIAS CUANTITATIVAS DE LA ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA DEL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS, AÑOS 2008/2015.

Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García

02 ANOTACIONES PARA UNA DISCUSIÓN

02.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL, LEGISLATIVO Y SOCIAL

1. La demografía universitaria, espejo de políticas divergentes. Guy Haug
2. Los efectos de la crisis económica y de la normativa universitaria en el PDI. Antonio Embid Irujo
3. La edad media del profesorado de la universidad pública en España: una perspectiva de medio plazo. Juan Carlos Rodríguez

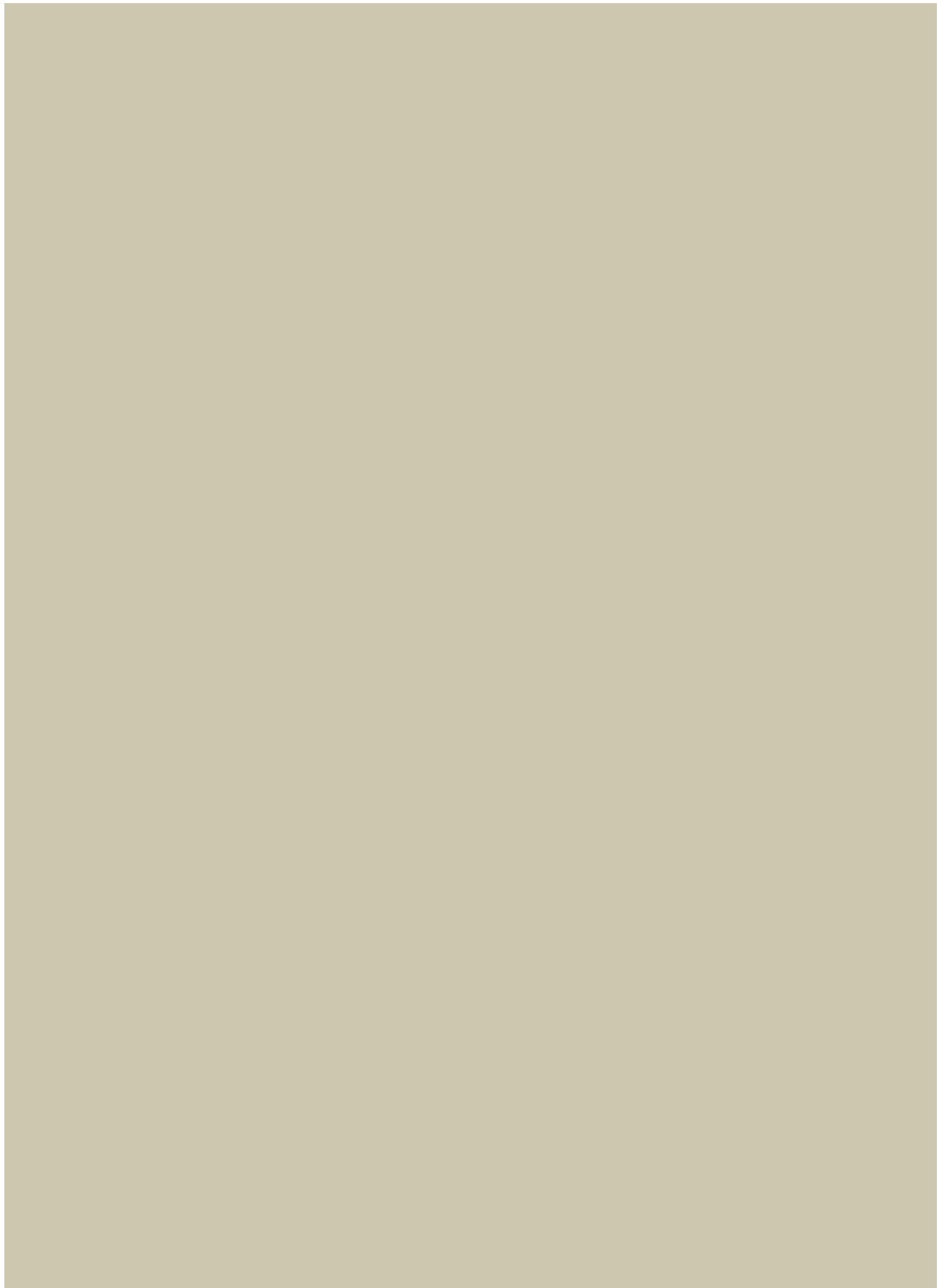
02.2. POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE RECURSOS HUMANOS

1. La ausencia de planificación de plantillas: ¿una tendencia consolidada en España? Francisco Marcellán
2. Hacer atractiva la carrera académica a los jóvenes: un debate necesario. Ángel J. Gómez Montoro
3. ¿Apagamos el incendio? Sobre la urgencia de la contratación de PDI. Javier Vidal

02.3. PRINCIPALES DESAFÍOS

1. Envejecimiento, precariedad, igualdad de género y endogamia. J. J. Moreso
 2. “Medidas urgentes” para la renovación de plantillas universitarias y para la implantación de políticas de igualdad de género. María Antonia García Benau
 3. Demografía universitaria en perspectiva cualitativa. Josep M. Vilalta
-

03 CONCLUSIONES



00

PRÓLOGO

Durante el proceso de edición de este nuevo Cuaderno de Trabajo de Studia XXI, el noveno de la serie, el periódico El País informaba de que la ANECA acababa de publicar los nuevos criterios para para los aspirantes al cuerpo de funcionarios de las universidades públicas españolas. Por las reacciones de los distintos actores implicados, todo parece indicar que la cuestión que se propone a debate se cierra, al menos de momento, en falso y que haber seleccionado este tema para la reflexión es una interesante contribución al diseño de las políticas universitarias.

A lo largo del año 2017, los miembros de Studia XXI han reflexionado sobre la composición, evolución y características de la estructura de las plantillas del PDI de las universidades públicas y han respondido con generosidad a la propuesta de los directores de Studia XXI, dirigida a profundizar en el término “demografía universitaria”, acuñado para los objetivos de este documento. Y lo han hecho desde una doble perspectiva: por un lado, averiguar si la dimensión, estructura y evolución de la población universitaria se rige por unas particularidades propias que, de algún modo, dibujan un perfil determinado de la pirámide y dificultan su transformación. Por otro, si existen factores determinantes que expliquen realidades como el envejecimiento, las bajas tasas de reposición, las dificultades en el acceso, progreso y atractivo de la carrera profesional para los jóvenes investigadores, el relevo generacional, la eficacia de la normativa vigente y, entre otras, la equidad en el acceso y recorrido profesional del PDI por razón de género.

Brindamos ahora un nuevo análisis para afrontar una deliberación, intensa, independiente y constructiva, sobre el personal docente e investigador, un componente sustancial del capital humano de nuestras universidades, y sobre las condiciones en las que ejerce su tarea docente e investigadora. Para ello, partimos de una descripción completa del estado del arte, planteada con lucidez y rigor por los profesores y miembros de Studia XXI, Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García, a quienes agradecemos el esfuerzo inicial de proponer las pistas para la discusión. Y, agradecemos también que la mayoría de profesores de Studia haya cogido este testigo y se sume, con las anotaciones que les ha sugerido la lectura de la introducción, a una conversación decisiva para el futuro de la universidad.

La cuestión a debate, *Demografía universitaria y tasas de reposición en las universidades públicas españolas*, no se presenta como un estudio exhaustivo y menos aún concluyente. Al contrario, pretende resultar inspirador y enriquecer discusiones futuras. Estamos convencidos de que los comentarios de nuestros expertos, que se agrupan en las tres secciones del documento, abrirán nuevos caminos y de que, si muchos más se suman a la búsqueda de soluciones, Studia XXI habrá respondido de nuevo a su vocación de servicio a la universidad española.

Mercedes de Esteban Villar
José Manuel Moreno
CO-DIRECTORES DE STUDIA XXI

01

UNA CUESTIÓN A DEBATE

01.1.

DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA Y TASAS DE REPOSICIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR: REFERENCIAS CUANTITATIVAS DE LA ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA DEL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS, AÑOS 2008 A 2015

JUAN HERNÁNDEZ ARMENTEROS
Universidad de Jaén

JOSÉ ANTONIO PÉREZ GARCÍA
Universidad Politécnica de Valencia

INTRODUCCIÓN

En la prestación de los servicios universitarios, enseñanza, investigación, desarrollo tecnológico y transferencia del conocimiento, la participación activa de los recursos humanos resulta determinante, siendo especialmente relevante la presencia del personal docente e investigador (PDI). En las universidades públicas españolas el PDI desempeña sus actividades profesionales desde la condición de funcionario o de con-

tratado a las que accede a través de procesos de selección específicos para cada uno de estos dos regímenes laborales, según lo establecido en el articulado de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En el análisis demográfico de las diferentes plantillas del profesorado universitario es preciso tener en consideración un conjunto de referencias de carácter normativo que condicionan la discrecionalidad que tienen los responsables institucionales para el diseño y materialización de las estructuras productivas— departamentos e institutos universitarios de investigación— en las que están integrados el PDI y que tienen como finalidad la de provisionar los servicios universitarios que cada universidad oferta a la sociedad.

“LA ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE PROFESORADO DE UNA UNIVERSIDAD DEBE RESPONDER A CRITERIOS RACIONALES (EXPLICABLES) Y PÚBLICOS, Y DEBE FORMAR PARTE TAMBIÉN DE UNA PLANIFICACIÓN A LARGO PLAZO”.

Javier Vidal

[Apartado 02.2.1
Página 64]

La cualificación académica del grado de Doctor resulta necesaria, aunque no suficiente, para ocupar determinadas categorías profesionales que se contemplan en las relaciones de puestos de trabajo (RPT) que los órganos de gobierno universitarios han de aprobar para cada uno de estos dos regímenes laborales. El profesorado universitario funcionario pertenecerá a los cuerpos de catedrático de universidad y titular de universidad, contando ambos con plena capacidad docente e investigadora. El profesorado universitario contratado desempeñara las funciones docentes e investigadoras según la modalidad de contratación laboral, temporal para las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor asociado y profesor visitante, e indefinido para la figura de profesor contratado doctor. Complementariamente, las universidades, de conformidad con sus Estatutos, podrán nombrar profesores eméritos entre profesoras y profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la institución.

En el total de la plantilla de PDI, el artículo 48 de la Ley Orgánica 4/2007 establece para las universidades públicas dos referencias cuantitativas que fijan la manifestación del personal docente e investigador contratado en el cómputo total del personal docente e investigador. De una parte, cifra la participación del PDI contratado, expresado en equivalente a tiempo completo, en un máximo del 49 por ciento del total del PDI. De otra, limita la presencia del personal docente e investigador con contrato laboral temporal al 40 por ciento de la plantilla docente.

La tercera referencia que condiciona la dimensión de las diferentes plantillas universitarias, a diferencia de las dos anteriores, tiene carácter económico y viene establecida en el artículo 81 de la mencionada Ley que, a su vez, ha sido modificada por el RDL 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, que ha quedado redactada en los siguientes términos: “Al estado de gastos corrientes, se acompañara de 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 trabajo de nuevo ingreso que se proponen. Los costes de personal docente e investigador, así como los 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”. El texto en cursiva es la modificación incorporada al artículo 81 de la LOMLOU por el citado RDL14/2012, destinado a instrumentalizar por la administración autonómica el control del gasto a contraer en personal por las universidades públicas.

Estos condicionantes deben compatibilizarse con los intereses legítimos de las personas que, en el desempeño de su carrera profesional, demandan que el acceso a las diferentes plazas de las relaciones de puestos de trabajo resulte objetivo, cierto y factible. Circunstancias que no resultan fáciles de armonizar por los responsables institucionales, máxime si la coyuntura económica está presidida por una crisis fiscal que ha empobrecido las arcas universitarias y para la que el paradigma dominante solo tiene como única solución posible la reducción del gasto público.

La aparente provisionalidad que en los últimos quince años viene observándose en los procesos establecidos para la selección del profesorado universitario funcionario –habilitación y acreditación–, unido a las limitaciones de índole presupuestario que en este último lustro han hecho inviables tanto la incorporación de nuevo profesorado, por la vía de la cancelación de la tasa de reposición, como la modificación de las plantillas por la vía de la promoción a categorías profesionales de rango administrativo superior –titular a catedrático de universidad– o como la del cambio de modalidad de régimen laboral –contratado a funcionario–, han tenido consecuencias en la estructura demográfica del profesorado universitario.

“VARIOS DE LOS PAÍSES MÁS DESARROLLADOS Y MENOS AFECTADOS POR LA CRISIS HAN ELEGIDO SEGUIR INVIRTIENDO EN LA “ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO” E IMPULSANDO LAS CAPACIDADES DE SU PROFESORADO UNIVERSITARIO”.

Guy Haug

[Apartado 02.1.1
Página 29]

Nuestro propósito con esta colaboración es facilitar, a través de una exposición cuantitativa de los cambios registrados en la demografía del profesorado de las universidades públicas españolas en los años 2008 a 2015, el análisis y el debate desde las diferentes cualificaciones curriculares de los miembros de Studia XXI, que nos permita formular un diagnóstico de la situación actual de las capacidades productivas del profesorado universitario en un momento donde aparecen señales de recuperación económica.

LOS DATOS DE EVOLUCIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Las fuentes documentales son los informes de *La Universidad Española en cifras* elaborados por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) para los años 2008 y 2014 y el *Sistema Integral de Información Universitaria* (SIIU) del Ministerio de Educación para los datos del año 2015. La información se presenta agregada por Comunidades Autónomas (CC.AA.) en lo concerniente a la estructura de las plantillas de PDI funcionario y contratado por rangos de edad, cuadros 1 y 2, así como para la evolución de la edad media que estos colectivos de profesorado registraron en los años 2008 y 2014, respectivamente, cuadro 3.

La identificación del género y las principales categorías profesionales del PDI por rangos de edad y régimen laboral (representan el 77,29% del total) se ofrece a nivel agregado del Sistema Universitario Público de España (SUPE) solo para el año 2015, cuadro 4, dada la ausencia de esta información para los años previos al estallido de la crisis económica. No disponer de datos más próximos a la fecha actual, en nuestra opinión, no supone menoscabo en las conclusiones que puedan extraerse de la información disponible, dada la continuidad en la aplicación de las medidas restrictivas de incorporación de nuevo profesorado a las plantillas universitarias, que están vigentes hasta la aprobación del presupuesto del año 2017.

En el análisis de los datos universitarios a nivel de Comunidades Autónomas se ha excluido la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), aunque en el relato que se realiza a continuación se hace mención de las características del profesorado de esta institución. Por el contrario, en la exposición de la información referida al SUPE (año 2015), sí se ha incorporado el profesorado de la UNED como parte integrante de las plantillas del profesorado universitario.

Hay que señalar que, dada la imposibilidad de disponer de la edad cierta de cada uno de los profesores universitarios, la determinación de edad media de las plantillas del PDI en los años 2008 y 2014 se ha realizado a partir de los datos agregados que

identifican por rangos de edad a las personas que conforman las plantillas de profesorado universitario. A tal efecto, se ha considerado el número de personas registradas en cada rango de edad y el valor medio de los años contemplados en cada uno de los cuatro rangos estudiados en los cuadros 1 a 3 soporte de la información, es decir, 34,5; 44,5; 54,5 y 62,5 años para los rangos de 30 a 39 años, 40 a 49 años, 50 a 59 años y 60 a 65 años, respectivamente. Para los años de referencia de entrada y salida a la carrera profesional, menos de 30 y más de 65 años, los valores utilizados para estimar la aportación de estos colectivos de profesores a la edad media de las plantillas han sido 27,5 y 67,5 años, respectivamente. La comparación de los valores alcanzados con este método de cálculo para el año 2014 y los valores ciertos que se muestran para el año 2015 en el SIIU nos proporciona una gran confianza, dada la similitud que se observa en los registros que se obtienen para cada universidad por la aplicación de ambos sistemas de determinación de la edad media de sus correspondientes plantillas de profesorado.

LA CRISIS EMPOBRECE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Las medidas tomadas en los años en los que la crisis económica ha sido el referente de la política económica del Gobierno del Estado, especialmente a partir del año 2012, han empobrecido la capacidad productiva de las universidades públicas españolas tanto por la reducción cuantitativa de sus plantillas como por el envejecimiento observado en la edad media de las mismas. El SUPE ha reducido su plantilla de profesorado en 3.367 personas en los años 2008 a 2014, correspondiendo esta merma de capacidad a una minoración de 5.304 personas en el colectivo de PDI funcionario y a un aumento de 1.940 personas para el PDI contratado, que sobre el total de los profesores expresa una caída del 3,43% en los años de referencia. Ajustada la reducción a la capacidad real y no a la nominal de las plantillas de profesorado, la merma se cifra en 2.022 PDI, equivalente a tiempo completo, que supone una caída del 2,39% en el año 2014 con relación a la capacidad productiva del año 2008.

“EL PESO DE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA RADICA HOY, EN MAYOR MEDIDA QUE EN 2008, EN PROFESORES CON CONTRATO LABORAL Y, HACIENDO UN USO PERVERSO DE LOS PROFESORES ASOCIADOS”.

Antonio Embid

[Apartado 02.1.2
Página 35]

La bipolaridad que se observa en los registros numéricos del PDI, retroceso en el profesorado funcionario y avance en el profesorado contratado, supone a su vez, un empobrecimiento adicional en la capacidad cualitativa de las plantillas de PDI, que redundan negativamente en la capacidad operativa de las plantillas universitarias de profesorado. La cualificación académica y la experiencia profesional del profesorado funcionario es, con carácter general, mayor que la que aportan los profesores contratados y, en consecuencia, la merma operativa de capacidad productiva de las plantillas resulta ser bastante mayor que la que cabe identificar con la mera observación de la evolución numérica. El aumento de capacidad productiva del profesorado contratado se ha producido ampliando la dedicación laboral de más de 2.400 profesores que han pasado de estar contratados a tiempo parcial a ser contratados a tiempo completo y por la incorporación de más de 2.000 profesores a la modalidad de contratado doctor. El número de profesores asociados prácticamente no se ha visto modificado en el transcurso de estos años (28.519 y 28.483, en 2008 y 2014, respectivamente), con lo que las universidades públicas españolas mantienen un destacado porcentaje de su capacidad productiva dependiente de una figura contractual y de un perfil profesional que, con frecuencia, solo se justifica por razones de índole económica.

“EL FENÓMENO DEL ‘ENVEJECIMIENTO’ DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS ES ANTERIOR A LA ÚLTIMA CRISIS Y A LAS MEDIDAS DE CONTENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN EDUCACIÓN”.

Juan Carlos Rodríguez

[Apartado 02.1.3
Página 42]


La constatación de esta realidad es el resultado de la composición actual de las plantillas del profesorado universitario, donde el PDI funcionario incorpora necesariamente la cualificación académica de Doctor, que habilita para el desempeño funcional de la actividad investigadora, en tanto que el PDI contratado, salvo para los desempeños de contratado doctor y ayudante doctor, no requiere para la materialización de su actividad docente del referido grado académico. No se pretende con esta consideración relativa al empobrecimiento que se ha producido en estos años en la capacidad productiva del profesorado universitario, marcar diferencias en la potencial productividad profesional de una u otra figura del profesorado universitario, ni tampoco implica pronunciamiento alguno a favor de uno u otro régimen laboral, tan solo evidenciar que en la actual composición de las plantillas universitarias la reducción relativa del PDI funcionario supone una merma en el potencial de capacidad productiva mayor que la que se derivaría de igual reducción del profesorado contratado.

El empobrecimiento que acabamos de señalar en la capacidad productiva del PDI del sistema universitario público de España, como resultado del empeoramiento de la aplicación indiscriminada de la reducción del gasto público, resulta agravado al considerar los cambios que se han producido en la estructura de edades del profesorado universitario. La no incorporación de personas a las diferentes modalidades y categorías profesionales de profesorado ha dado lugar a un generalizado envejecimiento de las plantillas que solo se ha visto atenuado por la salida vía jubilación de los profesores de mayor edad.

Las diferencias observables entre los dos regímenes laborales –funcionarios y contratados– que coexisten en las plantillas del profesorado universitario aconsejan analizar por separado la evolución que, en este periodo, se ha registrado en la estructura demográfica de cada una de ellas.

Los datos del PDI, funcionario, se muestran en el cuadro 1 (ver anexo) a nivel de Comunidades Autónomas y para el total de las universidades públicas presenciales, resultando destacable la práctica desaparición del profesorado joven (menor de 40 años) de las plantillas de PDI de las CC.AA. de Islas Canarias (0,05%); País Vasco (0,74%); Cataluña (1,08%); Castilla-León (1,68%) y Galicia (1,81%), al tiempo que, para el conjunto de las universidades públicas presenciales, se produce una reducción de 4/5 partes de la plantilla existente en el año 2008. La permanencia de una tasa de reposición cero decretada por el Gobierno a partir del año 2012 ha impedido la incorporación de nuevo profesorado a las plantillas del PDI funcionario por la vía de materializar mediante las correspondientes oposiciones los procesos de acreditación de titulares de universidad que se han venido realizando.

Coetáneamente a este fenómeno de erradicación del profesorado joven en las plantillas del PDI funcionario, se ha producido un ensanchamiento de la plantilla de profesorado en proceso de jubilación (mayor de 60 años) que, en el caso de las CC.AA., ha pasado en Canarias, del 12,58% al 25,02%; en Castilla-León, del 16,68% al 25,38%; en Cataluña, del 15,1% al 29,35%; en Madrid, del 21,2% al 27,31%; y muy especialmente en Cantabria, del 24,42% al 32,17%. Las CC.AA. que contaban con porcentajes elevados de profesorado en edad potencial de jubilación, han visto cómo más de una cuarta parte de sus plantillas superaban a final del año 2014 los 60 años de edad.



“SI NO SE DOTAN PLAZAS EN CATEGORÍAS INFERIORES Y SE SIGUE ACUDIENDO A LA FÓRMULA DE PROMOCIONAR SOBRE LAS PLAZAS EXISTENTES, SERÁ MUY DIFÍCIL LA INCORPORACIÓN DE PROFESORADO JOVEN”.

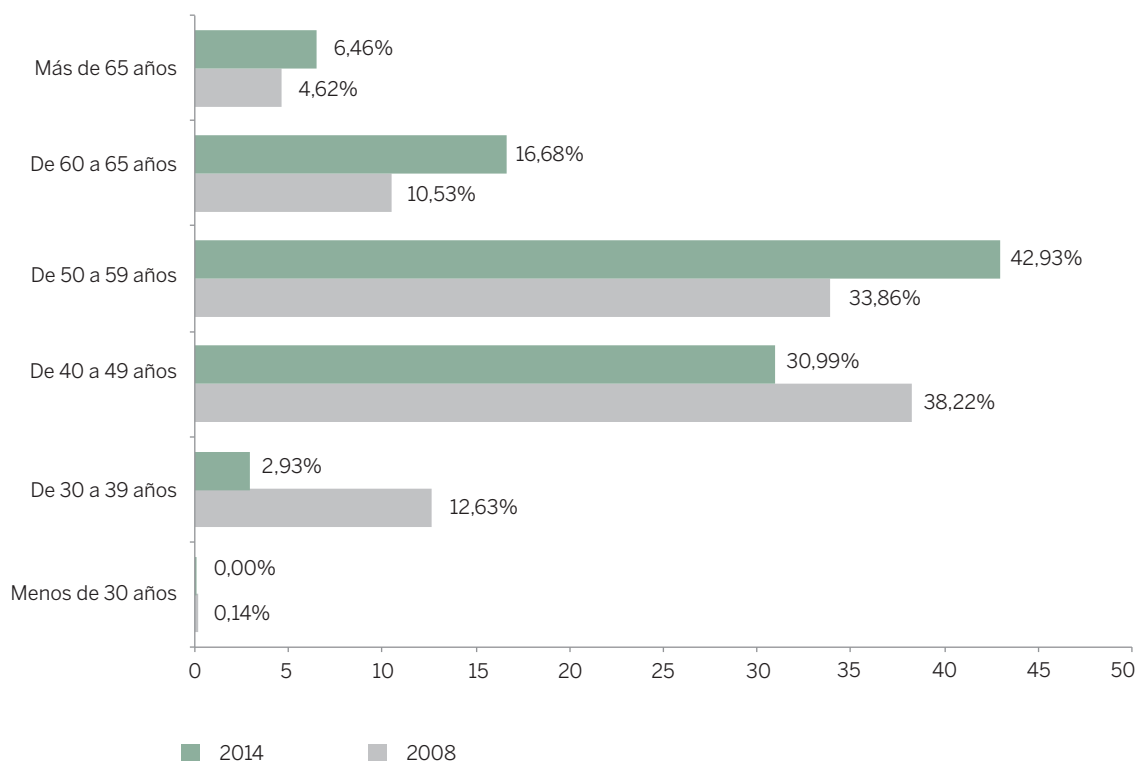
Ángel J. Gómez Montoro

[Apartado 02.2.2
Página 60]

El gráfico 1 muestra la pirámide demográfica del PDI funcionario del conjunto de las universidades públicas presenciales para los años 2008 y 2014, donde el profesorado que ocupa los rangos de edad que podemos identificar con la etapa de maduración profesional (40 a 59 años) no modifica apreciablemente su participación relativa en el conjunto de la plantilla (72,08% y 73,92%). Sin embargo, el porcentaje mayoritario de esta presencia sí que cambia de rango de edad para situarse en el tramo superior (50 a 59 años), donde los incentivos y las motivaciones profesionales del profesorado van perdiendo intensidad por la proximidad a la fecha potencial de jubilación.

El resultado de cegar las entradas de nuevo profesorado al colectivo del PDI funcionario se resume en que este cuerpo ha visto cómo en este periodo se ha incrementado la edad media de sus plantillas en 3,44 años, al pasar de 49,55 años a 52,99 años en 2008 y 2014, respectivamente. El gráfico 2 muestra la posición de la edad media del PDI funcionario de las diferentes Comunidades Autónomas, donde se observa que las plantillas de profesorado que ofrecían un perfil más joven en el año 2008, La Rioja

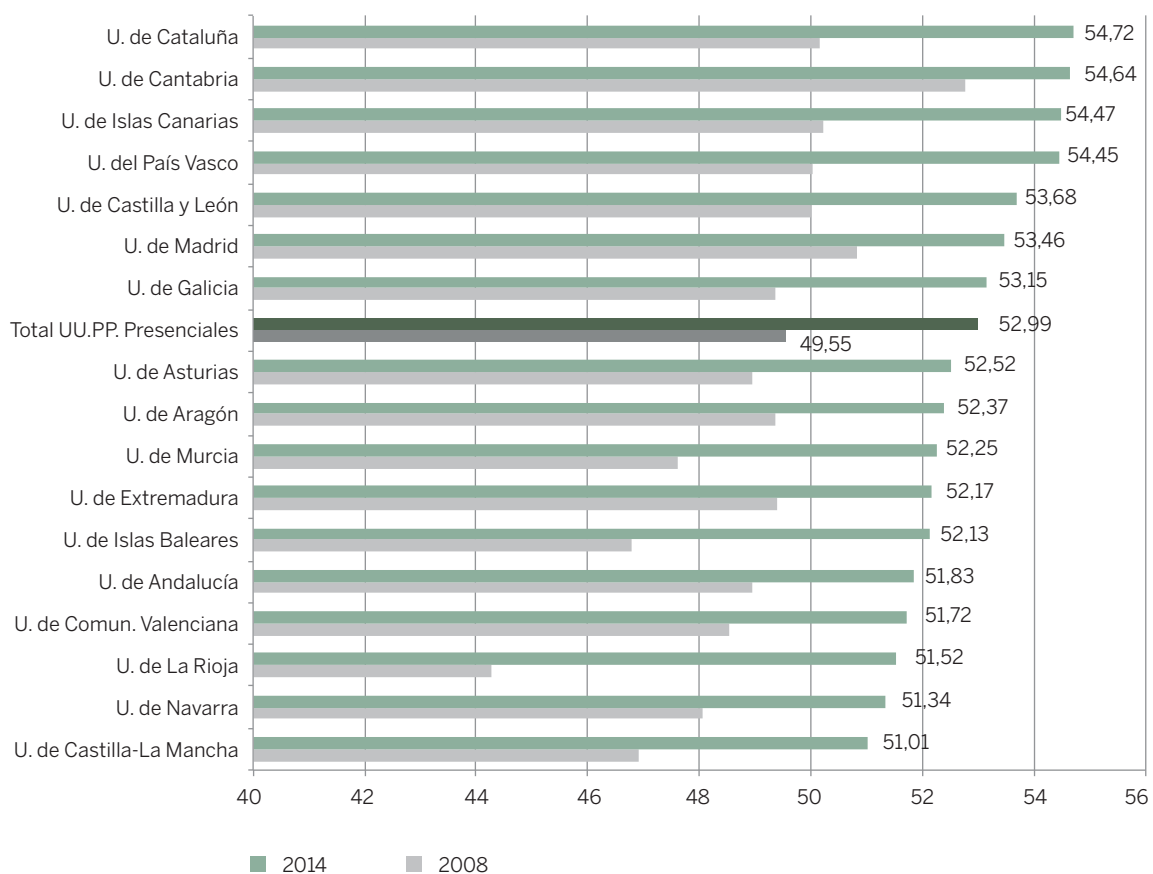
EVOLUCIÓN DE LA PIRÁMIDE DE EDAD DEL PDI FUNCIONARIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. AÑOS 2008 Y 2014 GRÁFICO 1



(44,28 años), Baleares (46,79 años), Castilla La Mancha (46,92 años) y Murcia (47,61 años) son las que han experimentado unas mayores tasas de envejecimiento y se han aproximado hasta identificarse con los valores medios que en el año 2014 registraba el conjunto de las universidades públicas presenciales (52,99 años). La principal razón de estos mayores avances en el envejecimiento de la edad media de las plantillas del PDI funcionario de estas universidades es debido a la menor presencia que en el total de sus respectivas plantillas tenía al inicio del periodo el colectivo de potencial jubilación (mayor de 60 años y 35 años de servicio), que mayoritariamente ha favorecido su permanencia en las plantillas del año 2014, aunque han incrementado su participación relativa en la cuantificación de la edad media general.

EVOLUCIÓN DE LA EDAD MEDIA DEL PDI FUNCIONARIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. DETALLE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. AÑOS 2008 Y 2014

GRÁFICO 2



“UN PROFESOR UNIVERSITARIO NO SE IMPROVISA, REQUIERE UN PROCESO LARGO DE FORMACIÓN POR LO QUE ES URGENTE DEFINIR LA FORMA EN LA QUE VA A HACERSE DICHA RENOVACIÓN”.

María Antonia García Benau

[Apartado 02.3.2
Página 72]

A nivel institucional, los valores de las universidades que en el año 2008 ocupaban las cinco posiciones extremas de menor y mayor edad media en sus plantillas de PDI funcionario corresponden a: URJC (43,11 años); UCAR (43,14 años); URI (44,28 años); UPCT (44,30 años) y UJCS (45,09 años); UPM (52,88 años); UCO (52,83 años); UCN (52,77 años); UB (52,70 años) y UCM (52,55 años); siendo la brecha de edad entre los valores mínimo y máximo de 9,77 años, lo que supone que la horquilla de edad tiene una amplitud de 20 puntos. Para el año 2014, la brecha de edad se ha reducido a 8,47 años y la amplitud de la horquilla se ha situado en 16 puntos, correspondiendo las posiciones extremas a las universidades de Rey Juan Carlos (47,53 años) y Barcelona (56 años). Con carácter general, se observa que las posiciones de menor edad media del profesorado funcionario se corresponden con las universidades que han sido creadas en los años de expansión de la Educación Superior en España (1983 a 1997, 21 de 47), mientras que la mayoría de las universidades creadas antes del año 1972 (19 de 47) registran para sus plantillas valores superiores a la media.

En cuanto al PDI contratado, lo primero que debemos señalar es el incumplimiento por parte de un número destacado de universidades públicas de los preceptos establecidos en la normativa que regula la estructura laboral de las plantillas de profesorado universitario. En el año 2008, la participación del PDI contratado, expresado en equivalente a tiempo completo, sobre el total del PDI, era superior al 49 por ciento en un total de 9 de 48 universidades, tres catalanas: UPF (69,5%); UDG (53,34%) y UAB (50,48%); dos valencianas: UMH (57,77%) y UJCS (55,62%); dos madrileñas: UCAR (65,09%) y URJC (52,17%); una andaluza, que alcanza el valor máximo del SUPE, UPO (76,75%) y la Universidad Pública de Navarra (49,73%), que supera escasamente la ratio establecida en la LOU. El marchamo que identifica a estas universidades es su juventud, dado que, a excepción de la Autónoma de Barcelona, las restantes ocho universidades se han creado en la última etapa de expansión del SUPE y no han tenido tiempo suficiente para poder dotar a sus plantillas del profesorado funcionario que requiere la Ley.

Con la cancelación de la tasa de reposición y los cambios introducidos para garantizar el cumplimiento de los límites del gasto de personal, esta situación se agrava considerablemente al aumentar en casi cinco puntos la presencia de este profesorado

en las plantillas universitarias del SUPE (de 39,99% a 44,71% en los años 2008 y 2014, respectivamente), y al duplicarse el número de universidades (de 9 a 18 sobre 48) que infringen la ratio fijada en la normativa vigente al final del año 2014. Especialmente relevante es la posición que ofrece Cataluña, que supera ampliamente la referencia establecida, al alcanzar el PDI contratado el 53,15% y donde solo la Universidad Politécnica de Cataluña cumple con la normativa.

Las nueve universidades que en el año 2014 se incorporan al grupo de nueve que en el año 2008 vulneraban esta disposición normativa, son: UCLM (50,64%); UB (50,04%); UDL (58,89%); URV (61,11%); UEX (52,21%); UIB (52,28%); UBU (56,52%); UAH (51,04%); y UAL (55,60%), con lo que la extensión de este incumplimiento afecta al 31,54% del total del profesorado del SUPE y, en consecuencia, no puede ser considerado un acontecimiento aislado que más pronto que tarde el tiempo solucionará.

Tampoco resulta irrelevante que el SUPE presente a final del año 2014 un porcentaje superior al establecido en la LOU (41,60% sobre 40%) en lo concerniente al número de profesores con contrato laboral temporal, siendo 26 de las 48 universidades públicas las que, a la mencionada fecha, rebasaban esta ratio en sus respectivas plantillas de profesorado. Las universidades catalanas, todas ellas, sobrepasaban ampliamente este porcentaje de profesores en situación de precariedad e incertidumbre laboral (53,03%). Con datos del SIIU referidos al año 2015, un total de 55.204 profesores (83,07% sobre el PDI contratado) mantienen una relación de personal laboral con contrato temporal en las universidades públicas, siendo más de 25.000 los que desempeñan su actividad docente en modalidades diferentes a la figura de profesor asociado.

La superación del incumplimiento de estas ratios es, sin duda, una de las primeras tareas que deben abordar los responsables institucionales una vez se desbloquee la tasa de reposición y se recupere la capacidad financiera de las universidades públicas de los años previos a la crisis económica. Paralelamente, resulta imprescindible replantearse la pertinencia de que en la normativa básica universitaria aparezcan ratios que condicionen la capacidad organizativa de las instituciones universitarias para configurar sus plantillas de profesorado. Consideramos que esta cuestión será objeto de análisis y debate por muchos de los miembros de Studia XXI.

“LAS MEJORES UNIVERSIDADES DEL MUNDO DISPONEN DE HERRAMIENTAS CONSISTENTES PARA DESARROLLAR UNA AUTÉNTICA POLÍTICA DE PROFESORADO, PDI O PERSONAL EN UN SENTIDO MÁS AMPLIO”.

Josep M. Vilalta

[Apartado 02.3.3
Página 79]

“UNA UNIVERSIDAD
CON SUS
PROFESORES
MÁS JÓVENES
CON TANTAS
DIFICULTADES
PARA ACCEDER
A UNA POSICIÓN
PERMANENTE
PRODUCE
DESALIENTO E
IMPIDE CONTAR
CON TODAS LAS
ENERGÍAS DE LOS
MÁS JÓVENES”.

J. J. Moreso

[Apartado 02.3.1
Página 68]

En cuanto a la evolución seguida por la estructura demográfica del PDI contratado, los datos se muestran en el cuadro 2 (ver anexo) a nivel de Comunidades Autónomas y para el conjunto de las universidades públicas presenciales, observándose como, a diferencia del PDI funcionario, el profesorado joven (menos de 40 años) mantiene una presencia destacada, aunque en el año 2014 ha perdido la mayoría que ostentaba en el año 2008 (45,71% y 30,64%). Las universidades canarias son las que menor participación registran en sus plantillas de PDI contratado de profesores jóvenes (32,34% y 15,87% para 2008 y 2014, respectivamente) y, en consecuencia, las que arrojan los niveles más altos de edad media para este colectivo (véase en anexo cuadro 3).

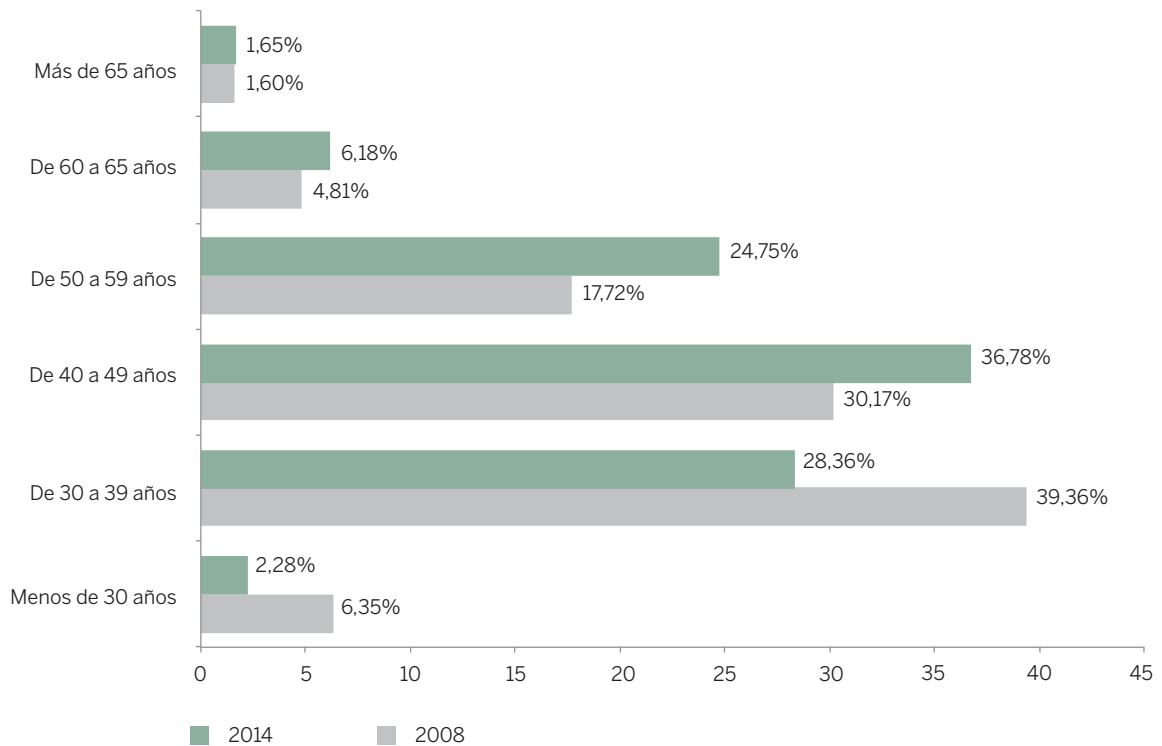
El crecimiento registrado en la cifra total del PDI contratado (1.843 personas, que representan el 3,99% del total del año 2008), se ha concentrado fundamentalmente en el rango de edad de los 40 a 49 años por la incorporación de contratados doctor y por la modalidad de profesores sustitutos que han permitido orillar las limitaciones impuestas para nuevas contrataciones, al tiempo que han ensanchado los tramos de edad del colectivo de profesores maduros (40 a 59 años) al pasar del 47,89% en el año 2008 al 61,53% en el año 2014. En el gráfico 3 pueden verse los cambios sufridos en la pirámide poblacional del colectivo de PDI contratado del SUPE, que han determinado un envejecimiento de 2,75 años en la edad media del profesorado contratado (42,49 años a 45,24 años en 2008 y 2014, respectivamente), al tiempo que mantienen prácticamente invariable el número de años que separan las edades medias del profesorado funcionario del profesorado contratado.

Por Comunidades Autónomas la evolución de la edad media del PDI contratado se muestra en el gráfico 4, destacando Aragón y País Vasco como las que registran una mayor tasa de crecimiento en las edades medias de su profesorado contratado, en tanto que La Rioja es la única universidad que reduce en 0,30 puntos la edad media de su profesorado contratado.

A nivel institucional las posiciones de menor edad media de las plantillas del PDI contratado están ocupadas por universidades de reciente creación, como las Universidades Carlos III y Rey Juan Carlos de la Comunidad Autónoma de Madrid; U. Pablo Olavide y U. Huelva en Andalucía; U. Girona en Cataluña y U. de las Islas Baleares.

EVOLUCIÓN DE LA PIRÁMIDE DE EDAD DEL PDI CONTRATADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. AÑOS 2008 Y 2014

GRÁFICO 3

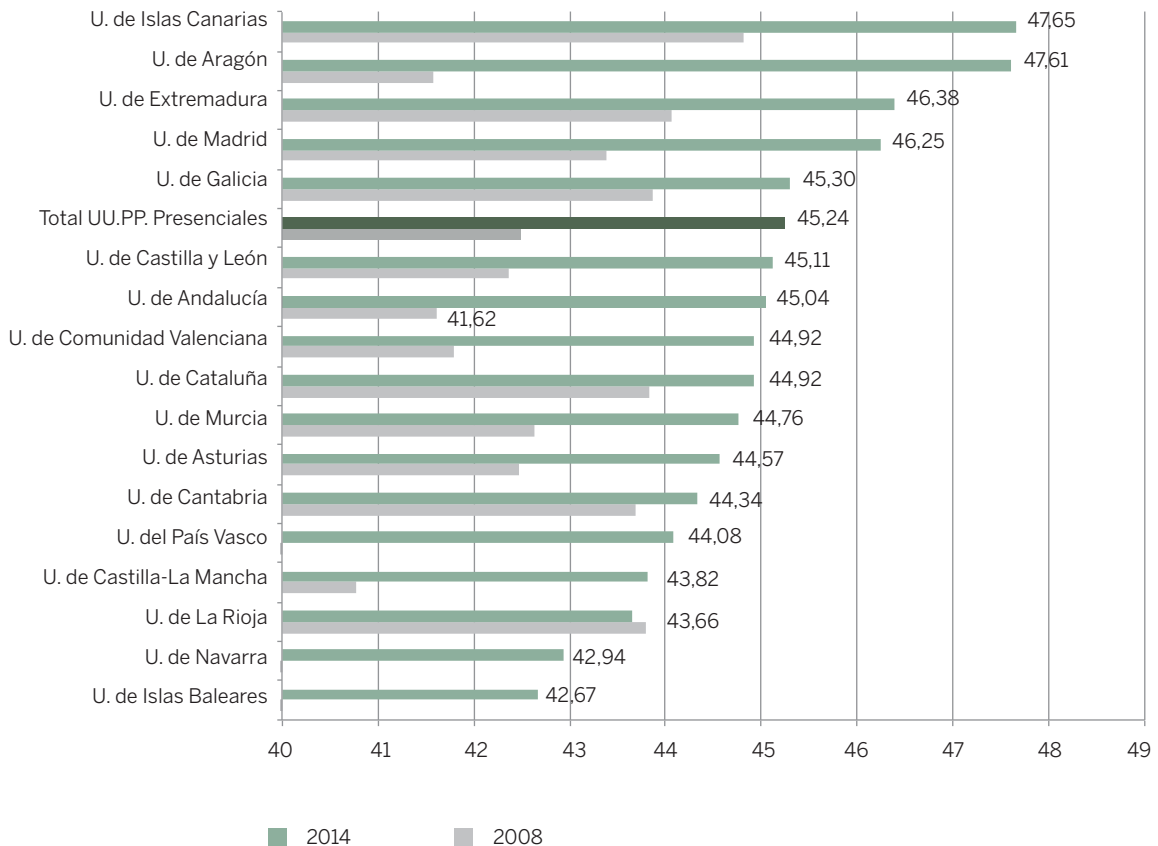


Por el contrario, las edades medias más elevadas corresponden a plantillas de universidades con muchos años de antigüedad como son, entre otras, U. Complutense; U. Santiago; U. La Laguna y U. Zaragoza. Sin embargo, a diferencia del profesorado funcionario, la brecha que separa las posiciones de las universidades que registran la mayor y menor edad media en el colectivo de profesorado contratado se ha reducido significativamente en este periodo al pasar de 10,39 años a 6,18 años en los años 2008 y 2014, respectivamente.

Con datos del SIIU referidos al SUPE para el año 2015, el cuadro 4 (ver anexo) muestra cómo la presencia de la mujer es cuantitativamente mayor que la del hombre en el rango de edad que corresponde a profesores jóvenes, siendo su participación porcentual sobre el total de profesorado siete puntos superior (20,81% en la mujer frente al 13,35% en el hombre). Por el contrario, la presencia de la mujer en los rangos de edad correspondientes a la potencial de jubilación resulta notablemente inferior a la presencia del hombre, siendo especialmente reseñable la relación de hombre/mujer

EVOLUCIÓN DE LA EDAD MEDIA DEL PDI CONTRATADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. DETALLE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. AÑOS 2008 Y 2014


GRÁFICO 4



en el tramo de edad superior a 65 años que alcanza el valor de 3.26 veces. La razón de que la mujer muestre en el año 2015 una media de edad menor a la del hombre en el conjunto del profesorado universitario (48,51 años frente a 51,28 años) se debe a que en las variaciones que se han producido en el periodo 2008 a 2015 en las plantillas de profesorado, la mujer ha experimentado un aumento neto de 2.675 frente al descenso de 5.087 contabilizado en el hombre, con lo que la participación de la mujer ha aumentado un 7,51% en tanto que la presencia del hombre en las plantillas del profesorado universitario se ha reducido.

Por categorías profesionales, los catedráticos de universidad concentran más del 90 por 100 en el rango de edad superior a los 50 años, siendo su edad media de 58,64

años, mientras que los titulares de universidad alcanzan el 61,49% en esta referencia de edad, con una edad media de 52,76 años. En ambos casos, no existen diferencias destacables entre hombre y mujer, lo que confirma que el envejecimiento de las plantillas de los cuerpos de funcionarios es el resultado exclusivo de la aplicación de la tasa cero de reposición que, obviamente, resulta más notoria en el hombre que en la mujer por la simple razón de que el hombre duplica en número a la mujer. La igualdad es prácticamente total entre hombre y mujer en categorías profesionales que, como el profesor contratado doctor, lleva pocos años en la estructura profesional del profesorado universitario. En este caso, la mujer alcanza niveles de presencia equiparables al hombre (48,54%) y su estructura demográfica es coincidente con la que muestra el hombre. Algunas diferencias se aprecian al considerar la figura del profesor asociado, donde la edad media del hombre es superior a la de la mujer por la mayor presencia del hombre en los rangos de edad correspondientes a la de potencial jubilación.



“SE VISUALIZA UN
TECHO DE CRISTAL
EN TODAS LAS
FRANJAS DE EDAD”.

Francisco Marcellán

[Apartado 02.2.1
Página 53]

EVOLUCIÓN DEL PDI, FUNCIONARIO, ESTRUCTURA PORCENTUAL, POR RANGOS DE EDAD: DETALLE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2008 Y 2014

CUADRO 1

CÓ-DIGO	COMUNIDAD AUTÓNOMA	MENOS DE 30 AÑOS		DE 30 A 39 AÑOS		DE 40 A 49 AÑOS		DE 50 A 59 AÑOS		DE 60 A 65 AÑOS		MÁS DE 65 AÑOS		TOTAL PDI FUNCIONARIO		TASA DE VARIACIÓN 2014/2008
		2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	
01	ANDALUCÍA	0,02	0,0	14,16	3,92	39,40	36,96	33,35	39,90	9,40	13,81	3,67	5,41	9,097	8,572	-5,77
02	ARAGÓN	0,0	0,0	11,12	2,89	42,36	33,73	32,22	43,79	10,49	14,40	3,80	5,19	1,735	1,521	-12,33
03	ASTURIAS	0,65	0,07	15,15	4,21	36,87	31,24	33,16	42,34	10,14	17,45	4,03	4,67	1,538	1,306	-15,08
04	I. BALEARES	0,19	0,0	22,66	2,81	39,65	37,36	28,32	39,09	7,03	15,33	2,15	5,40	512	463	-9,57
05	I. CANARIAS	0,0	0,0	5,67	0,05	43,26	22,00	38,49	52,28	9,29	18,79	3,29	6,23	2,099	1,863	-11,24
06	CANTABRIA	0,0	0,0	5,44	2,39	29,21	24,63	40,92	40,81	17,82	22,06	6,60	10,11	606	544	-10,23
07	CASTILLA-LA MANCHA	0,10	0,0	18,97	4,73	44,23	38,06	29,35	43,33	5,66	10,75	1,68	3,12	954	930	-2,51
08	CASTILLA Y LEÓN	0,0	0,0	11,29	1,68	38,39	28,74	33,65	44,19	11,40	18,23	5,28	7,15	3,694	3,159	-14,48
09	CATALUÑA	0,04	0,0	9,99	1,08	37,14	23,24	37,72	46,32	11,42	21,00	3,68	8,35	6,594	5,710	-13,41
10	C. VALENCIANA	0,0	0,0	16,80	3,05	38,57	38,54	31,43	39,96	8,88	14,13	4,32	4,30	5,629	5,207	-7,50
11	EXTREMADURA	0,20	0,0	12,74	3,36	38,43	34,00	34,25	43,27	10,60	15,43	3,77	3,94	981	862	-12,13
12	GALICIA	0,0	0,0	9,17	1,81	46,02	31,48	31,10	43,85	9,79	16,17	3,92	6,68	3,064	2,919	-4,73
13	MADRID	0,41	0,0	12,18	4,34	32,04	27,83	34,16	40,50	13,42	18,70	7,78	8,61	9,266	8,073	-12,87
14	MURCIA	0,26	0,0	20,74	4,59	38,30	33,66	28,48	40,33	8,52	15,09	3,71	6,33	1,538	1,438	-6,50
15	NAVARRA	0,0	0,0	16,14	2,65	43,91	39,53	27,25	43,66	9,26	10,32	3,44	3,83	378	339	-10,32
16	PAIS VASCO	0,0	0,0	7,83	0,74	41,28	21,54	38,04	53,35	8,91	18,01	3,94	6,30	2,413	2,015	-16,49
17	LA RIOJA	3,56	0,0	28,46	3,43	41,50	33,90	20,16	51,07	4,74	8,15	1,58	3,43	253	233	-7,90
	TOTAL U.U.P.P. PRESENCIALES	0,14	0,0	12,63	2,93	38,22	30,99	33,86	42,93	10,53	16,68	4,62	6,46	50,351	45,154	-10,32
		70	1	6,361	1,324	19,246	13,992	17,047	19,386	5,301	7,532	2,326	2,919			

Fuente: La Universidad Española en cifras. CRUE. Elaboración propia.

**EVOLUCIÓN DEL PDI, CONTRATADO, ESTRUCTURA PORCENTUAL, POR RANGOS DE EDAD:
DETALLE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2008 Y 2014**

CUADRO 2

CÓ- DIGO	COMUNIDAD AUTÓNOMA DENOMINACIÓN	MENOS DE 30 AÑOS		DE 30 A 39 AÑOS		DE 40 A 49 AÑOS		DE 50 A 59 AÑOS		DE 60 A 65 AÑOS		MÁS DE 65 AÑOS		TOTAL PDI CONTRATADO		TASA DE VARIACIÓN 2014/2008
		2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	
01	ANDALUCÍA	5,22	1,34	45,09	29,72	28,63	37,78	16,44	24,04	3,68	5,93	0,93	1,18	7,694	7,728	0,44
02	ARAGÓN	10,48	2,13	38,70	23,84	27,04	30,60	19,94	27,55	2,98	10,88	0,84	4,98	1,775	1,967	10,82
03	ASTURIAS	7,08	2,40	43,64	29,49	22,22	39,26	18,68	22,27	5,15	6,25	3,22	0,32	621	624	0,48
04	I. BALEARES	5,98	4,16	50,97	38,07	29,89	35,37	10,91	17,62	1,64	3,43	0,60	1,35	669	817	22,12
05	I. CANARIAS	0,56	0,69	31,78	15,18	39,10	43,76	20,92	31,97	5,15	6,85	2,49	1,54	1,243	1,298	4,42
06	CANTABRIA	4,14	4,44	37,24	32,69	28,45	31,06	23,79	23,67	4,48	7,40	1,90	0,74	580	676	16,55
07	CASTILLA-LA MANCHA	7,74	2,54	43,76	34,38	30,97	35,46	15,08	22,46	2,04	4,77	0,41	0,38	1,227	1,300	5,95
08	CASTILLA Y LEÓN	9,17	3,14	36,21	27,00	29,98	36,97	18,34	26,16	5,22	6,31	1,07	0,42	3,369	2,867	-14,90
09	CATALUÑA	5,44	3,89	34,26	28,36	31,59	36,10	19,52	23,68	7,41	5,69	1,76	2,27	8,446	9,887	17,06
10	C. VALENCIANA	4,61	1,81	44,29	28,97	30,44	38,83	15,95	23,84	3,29	5,18	1,41	1,36	5,229	5,578	6,67
11	EXTREMADURA	1,80	1,99	37,21	24,33	30,01	35,25	26,05	28,70	2,88	9,04	2,04	0,69	833	1,007	20,89
12	GALICIA	3,86	2,43	38,55	26,91	28,18	38,25	19,41	24,78	7,11	6,49	2,87	1,14	2,122	2,018	-4,90
13	MADRID	5,61	1,28	35,91	25,37	31,99	36,91	18,30	27,12	5,75	6,95	2,42	2,36	8,014	7,713	-3,75
14	MURCIA	4,84	1,65	39,52	31,85	31,77	35,41	18,55	24,01	3,39	5,92	1,93	1,15	1,240	1,570	26,61
15	NAVARRA	6,97	2,71	51,00	35,40	29,28	39,46	10,36	20,11	1,79	2,13	0,60	0,19	502	517	2,99
16	PAIS VASCO	19,38	1,86	42,13	35,45	23,84	33,67	11,39	22,66	2,31	5,59	0,93	0,76	2,466	2,361	-4,26
17	LA RIOJA	3,88	1,32	29,13	33,11	42,23	41,72	19,90	19,87	4,85	3,97	0,0	0,0	206	151	-26,70
	TOTAL U.U.P.P. PRESENCIALES	6,35	2,28	39,36	28,36	30,17	36,78	17,72	24,75	4,80	6,18	1,60	1,65	46,236	48,079	3,99
		2,936	1,097	18,197	13,635	13,950	17,682	8,192	11,898	2,222	2,973	739	794			

Fuente: *La Universidad Española en cifras. CRUE. Elaboración propia.*

EVOLUCIÓN DE LA EDAD MEDIA DEL PDI. DETALLE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑOS 2008 Y 2014

CUADRO 3

COMUNIDAD AUTÓNOMA		PDI: FUNCIONARIO			PDI: CONTRATADO			TOTAL PDI		
		2008	2014	TASA DE VARIACIÓN 2014/2008	2008	2014	TASA DE VARIACIÓN 2014/2008	2008	2014	TASA DE VARIACIÓN 2014/2008
CÓ-DIGO	DESCRIPCIÓN									
01	U. de ANDALUCÍA	48,95	51,83	5,88	41,62	45,04	8,22	45,59	48,61	6,62
02	U. de ARAGÓN	49,37	52,37	6,07	41,57	47,61	14,53	45,43	49,69	9,38
03	U. de ASTURIAS	48,94	52,52	7,31	42,47	44,57	4,94	47,08	49,95	6,09
04	U. de ISLAS BALEARES	46,79	52,13	11,41	39,91	42,67	6,91	42,89	46,09	7,46
05	U. de ISLAS CANARIAS	50,21	54,47	8,48	44,82	47,65	6,31	48,2	51,67	7,20
06	U. de CANTABRIA	52,77	54,64	3,54	43,69	44,34	1,49	48,33	48,93	1,24
07	U. de CASTILLA-LA MANCHA	46,92	51,01	8,72	40,77	43,82	7,48	43,46	46,82	7,73
08	U. de CASTILLA Y LEÓN	50,00	53,68	7,36	42,36	45,11	6,49	46,36	49,60	6,99
09	U. de CATALUÑA	50,17	54,72	9,07	43,84	44,92	2,46	46,61	48,51	4,07
10	U. de C. VALENCIANA	48,55	51,72	6,53	41,80	44,92	7,46	45,3	48,21	6,42
11	U. de EXTREMADURA	49,39	52,17	5,63	44,06	46,38	5,26	46,94	49,05	4,49
12	U. de GALICIA	49,36	53,15	7,68	43,87	45,30	3,26	47,11	49,94	6,01
13	U. de MADRID	50,83	53,46	5,17	43,38	46,25	6,61	47,37	49,94	5,42
14	U. de MURCIA	47,61	52,25	9,74	42,63	44,76	5,00	45,39	48,34	6,50
15	U. de NAVARRA	48,07	51,34	6,80	39,71	42,94	8,13	43,30	46,27	6,86
16	U. de PAÍS VASCO	50,03	54,45	8,83	38,76	44,08	13,72	44,33	48,86	10,22
17	U. de La RIOJA	44,28	51,52	16,35	43,79	43,66	-0,30	44,06	48,43	9,92
	TOTAL U.U.P.P. PRESENCIALES	49,55	52,99	6,94	42,49	45,24	6,47	46,17	48,99	6,11

Fuente: La Universidad Española en cifras. CRUE. Elaboración propia.

**UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS. DETALLE POR RANGOS DE EDAD DEL PDI SEGÚN
REGÍMENES LABORALES, CATEGORÍAS PROFESIONALES Y GÉNERO. AÑO 2015**

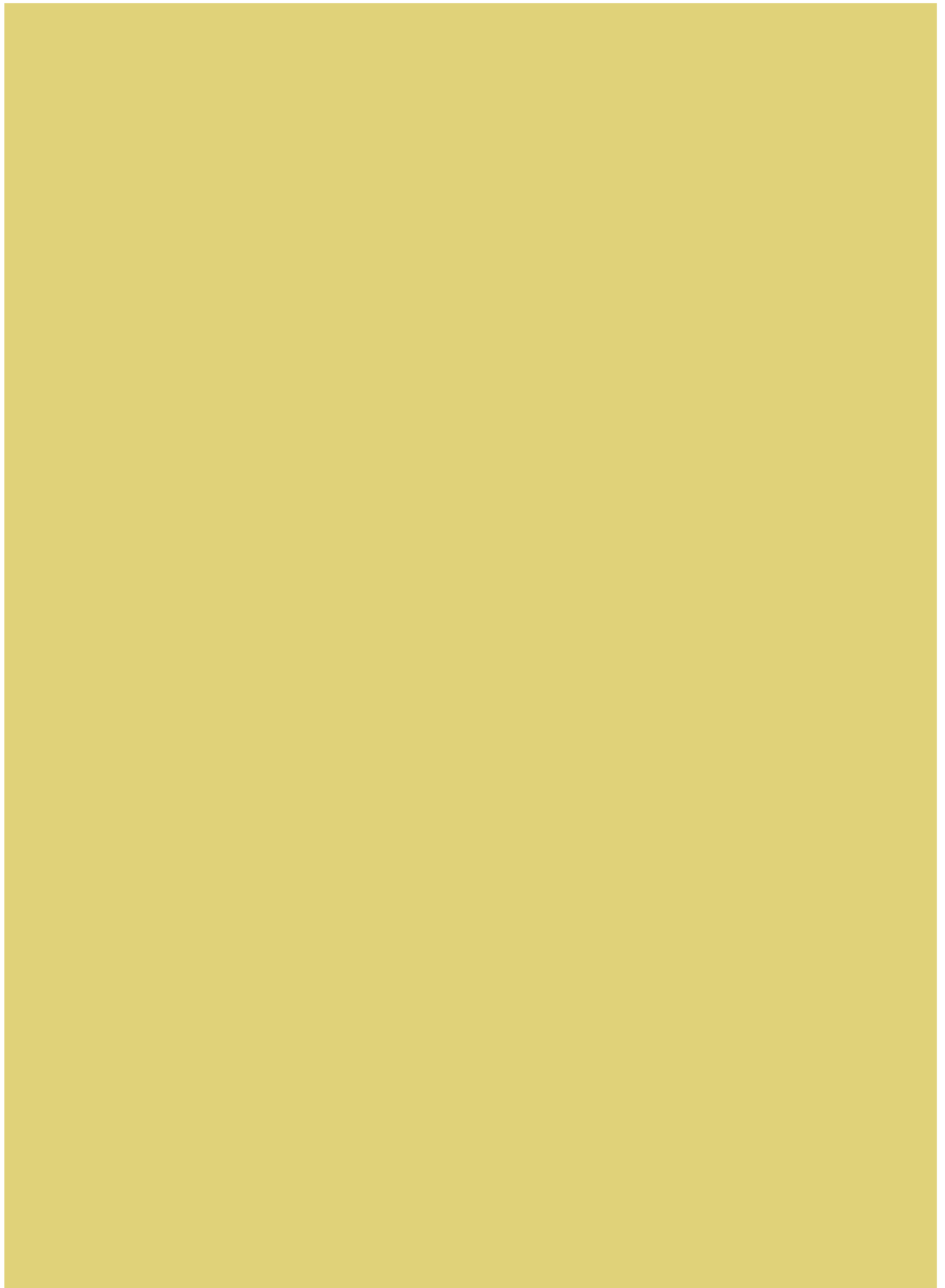
CUADRO 4

	MENOS DE 30 AÑOS		DE 30 A 40 AÑOS		DE 40 A 50 AÑOS		DE 50 A 65 AÑOS		MÁS DE 65 AÑOS		TOTAL PDI	
	NÚMERO	I1	NÚMERO	I1	NÚMERO	I1	NÚMERO	I1	NÚMERO	I1	NÚMERO	I1
TOTAL PDI	1.181	1,23	14.441	15,10	31.526	32,98	43.069	45,05	5.384	563	95.601	100,00
TOTAL PDI MUJER	689	1,80	7.280	19,01	13.776	35,99	15.288	39,92	1.262	3,29	38.295	100,00
PDI FUNCIONARIO	0	0,0	893	2,01	12.225	27,54	27.022	60,87	4.254	9,58	44.394	100,00
PDI FUNCIONARIO (MUJER)	0	0,0	343	2,17	4.910	31,11	9.519	60,32	1.008	6,39	15.780	100,00
PDI CONTRATADO	1.181	2,34	13.548	26,81	19.301	38,20	16.006	31,68	487	0,96	50.523	100,00
PDI CONTRATADO (MUJER)	689	3,08	6.937	31,05	8.866	39,69	5.746	25,72	98	0,44	22.336	100,00
PDI CATEDRÁTICO UNIV.	0	0,0	4	0,04	788	8,01	6.889	70,07	2.151	21,88	9.832	100,00
PDI CAT. UNIV. (MUJER)	0	0,0	1	0,05	170	8,28	1.503	73,21	379	18,46	2.053	100,00
PDI TITULAR UNIVERSIDAD	0	0,0	854	2,96	10.269	35,55	16.133	55,85	1.628	5,64	28.884	100,00
PDI TIT. UNIV. (MUJER)	0	0,0	325	2,82	4.235	36,73	6.460	56,03	510	4,42	11.530	100,00
PDI AYUDANTE DOCTOR	62	1,95	1.979	62,31	871	27,42	258	8,12	6	0,19	3.176	100,00
PDI AYUD. DR. (MUJER)	34	2,13	1.000	62,77	447	28,06	111	6,97	1	0,06	1.593	100,00
PDI CONTRATADO DOCTOR	6	0,06	2.525	24,25	5.661	54,37	2.164	20,78	55	0,53	10.411	100,00
PDI CONT. DR. (MUJER)	4	0,08	1.176	23,27	2.815	55,70	1.037	20,52	22	0,43	5.054	100,00
PDI ASOCIADO	696	3,22	5.534	25,64	7.974	36,94	7.210	33,40	170	0,79	21.584	100,00
PDI ASOCIADO (MUJER)	403	4,72	2.831	33,18	3.128	36,66	2.154	25,24	17	0,20	8.533	100,00

Fuente: *Sistema Integral de Información Universitaria.* (S.I.I.U.). Ministerio de Educación. Elaboración propia.

I1: Expresa la participación porcentual del PDI por rangos de edad sobre el total del PDI para cada una de los regímenes laborales y categorías profesionales.

I2: Expresa la participación porcentual del PDI por regímenes laborales y categorías profesionales sobre el total del PDI.



02

ANOTACIONES PARA UNA DISCUSIÓN

02.1.

CONTEXTO INSTITUCIONAL, LEGISLATIVO Y SOCIAL

1. LA DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA, ESPEJO DE POLÍTICAS DIVERGENTES

GUY HAUG

Experto en política universitaria

José Antonio Pérez García y Juan Hernández Armenteros han sabido extraer de manera magistral las conclusiones que se pueden obtener del análisis de los datos cuantitativos disponibles y ofrecer una visión muy clara del impacto de la “crisis” sobre las capacidades de producción universitaria disponible en las universidades públicas españolas a lo largo de la última década. De ahí que mis comentarios vayan dirigidos a aspectos no planteados en su introducción, por hallarse fuera del ámbito del análisis que ambos autores se han propuesto realizar. Espero, no obstante, que los lectores de este documento los consideren pertinentes.

Me gustaría comenzar con una observación previa al título del Cuaderno de Trabajo. El análisis que ofrece el documento “Demografía universitaria” no pretende abarcar un objetivo tan amplio; de hecho, está enfocado a una de las dimensiones claves de la demografía universitaria: la evolución en términos globales del tamaño y la estructura del profesorado y su reparto de acuerdo con las categorías y los niveles de los distintos colectivos. No aparece contemplada en él la demografía de las distintas categorías que conforman el Personal de Administración y de Servicio (PAS), ni de los

aprendientes en función de la edad (jóvenes/adultos) y el género, ni de su nivel (GMD, formación continua), ni según los territorios, ni tampoco la proporción de extranjeros que entran y de españoles que salen durante un período de intercambio o para la obtención de un título completo. Por lo tanto, en línea con la opción por la que se han decantado los autores del artículo, mis comentarios se limitarán al profesorado o –mejor dicho– al cuerpo docente.

El propósito de nuestros colegas José Antonio Pérez y Juan Hernández Armenteros no era la comparación de los datos objeto de análisis –que describen un panorama de la situación y las tendencias en España– con los datos correlativos de otros países del EEES. Ese es el estudio comparativo que pretendo abordar yo, desde una perspectiva más amplia que realmente científica, dado que la falta de coincidencia de las diferentes categorías de PDI entre los distintos países de Europa hace muy difícil un ejercicio de estas características.

LA EVOLUCIÓN DE LA DEMOGRAFÍA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO EN EL SECTOR PÚBLICO ES UN ESPEJO DE LAS POLÍTICAS DIVERGENTES QUE SE HAN ADOPTADO EN DISTINTOS PAÍSES DE EUROPA FRENTE A LA “CRISIS”.

Dentro de ese ámbito me propongo hacer dos reflexiones. La primera de ellas es que la evolución de la demografía del profesorado universitario en el sector público es un espejo de las políticas divergentes que se han adoptado en distintos países de Europa frente a la “crisis”; la segunda reflexión se refiere a las evoluciones comparables que se han producido en otros países a través de políticas y medidas que apuntan en la misma dirección, pero por razones diferentes y ajenas a la “crisis” económico-financiera de la última década.

Los análisis de los profesores Pérez García y Hernández Armenteros demuestran de manera indiscutible los profundos cambios que ha sufrido el profesorado de las universidades públicas españolas a lo largo de casi una década marcada por la “crisis” –es decir, desde el año 2008– y sus repercusiones en la educación universitaria española a día de hoy. No

obstante, estas mutaciones en el profesorado universitario han venido acompañadas de algunos cambios igualmente profundos en otros factores claves de la educación universitaria:

- el estado y las tendencias del mercado laboral que condicionan la transición entre los estudios y la vida laboral; dificultan o facilitan los aprendizajes fuera del aula (concretamente, en las empresas que ofrecen proyectos, pasantías y otras prácticas, etc. a estudiantes y/o profesores); y guían la elección de los

egresados entre seguir estudiando en niveles superiores o ramas diferentes o empezar/volver a trabajar en puestos que corresponden o no a su nivel de cualificación o a sus titulaciones;

- el tamaño y la estructura del colectivo de aprendientes, tanto jóvenes como adultos, y su reacción frente a numerosos cambios en distintos ámbitos como son el acceso al mercado laboral, la eficacia docente de las universidades o el precio de los estudios y la disponibilidad de becas;
- la inversión de las universidades públicas en el desarrollo de sus equipos y material docente, sus laboratorios para la investigación y la innovación, sus colaboraciones externas con empresas y/o universidades, etc.

Por lo que se refiere a estas vinculaciones entre el desarrollo del profesorado y otros factores, conviene señalar que lo que se advierte en la demografía del PDI dentro de la orientación general de la política educativa en España guarda consonancia con lo que ocurre en los demás países europeos. Frente a la crisis, la mayoría de países ha decidido reducir su inversión en la educación y la ciencia. Otros, no obstante (entre los que se cuentan los más desarrollados y menos afectados por la crisis como Alemania, Austria, Finlandia, Flandes y quizá Francia) han elegido el camino contrario: seguir invirtiendo en la “economía del conocimiento” e impulsando las capacidades que exigen de su profesorado universitario las transformaciones económico-sociales, políticas, tecnológicas y ecológicas en un mundo cada vez más abierto y competitivo.

Como consecuencia de la divergencia en las políticas educativas de los diferentes países de Europa (y del resto del mundo), la situación de las instituciones y los estudiantes de los distintos países del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es a día de hoy aún más diferente e incluso divergente que antes. De ahí que lo que se puede observar en el profesorado es solamente un aspecto particular de las políticas educativo-formativas divergentes, pese a las esperanzas y promesas de un EEES más homogéneo ya en el año 2010, ese horizonte temporal para las distintas políticas propuestas a nivel europeo: tanto el Proceso de Bolonia como el programa Educación y Formación 2010, así como la agenda de modernización de la Educación Superior en Europa, comprendidos todos ellos dentro de la “estrategia de Lisboa” de la Unión Europea.

A mi juicio, hay tres aspectos del análisis en los que se podría profundizar tomando como base los datos de España y –hasta cierto punto también– en términos comparativos con otros países europeos:

- ¿Ha ocurrido lo mismo en el sector no universitario de la educación terciaria? (es decir, en la Formación Profesional de nivel superior en el caso de España y en las universidades de Ciencias Aplicadas en los países que poseen un sistema de educación terciaria “binario” con un subsistema de “universidades” y otro subsistema de instituciones del tipo *Fachhochschulen*).
- ¿Se han visto afectados de forma semejante los distintos campos del conocimiento? o, por el contrario, ¿se ha “protegido” a algunos (como ha ocurrido en los países que han privilegiado el sector STEM –ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas–), dando origen con ello a evoluciones divergentes dentro de las universidades?
- ¿Qué impacto han tenido las distintas políticas nacionales frente a la crisis (en España y en otros países) sobre el sector privado de la Educación Superior?; y más concretamente: ¿se puede establecer un vínculo entre la reducción de la inversión en el profesorado universitario de las universidades públicas españolas y el crecimiento de las universidades privadas?

Otro reto aún más complejo consistiría en evaluar de un modo más detallado el impacto de los cambios en el profesorado sobre las distintas actividades de dicho profesorado y sobre los logros conseguidos. ¿Está justificado –como quizá se podía intuir– que la investigación se ha visto más perjudicada que la docencia, cuando menos en términos de volumen, si no de calidad? ¿Qué diferencias podemos observar entre las principales ramas del conocimiento? Evidentemente, se trata de preguntas que no caben dentro del ámbito de la demografía; de ahí que no se hayan abordado en el Cuaderno.



¿EN QUÉ MEDIDA SE DEBEN REALMENTE A LA CRISIS –Y NO A OTROS FACTORES INDEPENDIENTES DE ELLA– LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO PÚBLICO ESPAÑOL?

Pero no por ello dejan de ser importantes, sobre todo en lo que atañe a las posibilidades de recuperación que se podrían dar en tiempos de bonanza económica.


La segunda reflexión pertinente en el marco de este comentario atañe a los cambios/reformas similares a los realizados en España que han llevado a cabo otros países europeos por motivos distintos y ajenos a la crisis.

La pregunta que subyace a esta segunda reflexión es la siguiente: ¿cuáles habrían sido los resultados de las reformas realizadas en España si se hubieran llevado a cabo en ausencia de crisis o con unas repercusiones más moderadas de la misma? En otras palabras: ¿en qué medida se deben realmente a la crisis –y no a otros factores independientes de ella–

los cambios demográficos en el profesorado universitario público español descritos por José Antonio Pérez y Juan Hernández Armenteros?

Para hacer esta reflexión tomaré como base las reformas llevadas a cabo en algunos países europeos en el marco del Proceso de Bolonia o de forma simultánea a él con el objetivo de “modernizar” la gobernanza de las instituciones y del sistema en su conjunto y aumentar su eficiencia interna y su contribución al bienestar socioeconómico y a su competitividad. El informe *La reforma en la gobernanza de los sistemas universitarios: los casos de Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Países Bajos y Portugal*—publicado recientemente por la Fundación CyD en colaboración con la Cámara de Comercio de España y la Conferencia de Consejos Sociales¹— nos ofrece un excelente panorama y un espléndido resumen de algunas de las reformas más destacadas. La selección de los países estudiados y la calidad de las contribuciones nacionales y de la síntesis permiten comprobar que las reformas llevadas a cabo en esos países suelen incluir cambios en la elección, la estructura y las atribuciones del liderazgo institucional, así como en la estructura y la gestión del profesorado. Como demuestra el informe mencionado, dichas reformas apuntan en las siguientes direcciones:

- Transición del estatus de funcionario del Estado al de empleado de universidad.
- Notable disminución de la proporción de puestos de por vida y su sustitución por contratos laborales de duración limitada.
- Definición de estrategias institucionales para la configuración y el desarrollo de los recursos humanos, sobre todo del personal académico, dentro del marco de presupuestos globales y/o acuerdos estratégicos de medio plazo con el gobierno.
- Voluntad de flexibilización del personal de acuerdo con las prioridades institucionales y nacionales, junto con la creación de vías de desarrollo profesional para los jóvenes doctores que elijan la vía académica.



LA RECUPERACIÓN
ECONÓMICA DE
ESPAÑA ALIENTA
UNA NUEVA
ESPERANZA
—E INCLUSO
UNA NUEVA
OPORTUNIDAD—
DE MEJORA EN
LA FINANCIACIÓN
UNIVERSITARIA Y EN
EL RECLUTAMIENTO
DE PROFESORES.

1. *La reforma en la gobernanza de los sistemas universitarios: los casos de Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Países Bajos y Portugal*. Fundación CyD, Cámara de Comercio de España y Conferencia de Consejos Sociales, 2017. Disponible en versión pdf en el sitio Internet de la Fundación CyD <http://ccsu.es/sites/default/files/ReformaUniversidades.pdf>

¿Cuál es la relevancia de estas experiencias respecto a la situación del personal académico generada en las universidades españolas? En relación con el análisis demográfico de José Antonio Pérez y Juan Hernández, querría abordar dos aspectos: de un lado, la existencia de reformas semejantes en otros países podría sugerir que el cambio en el personal académico de las universidades españolas se debe a razones de política universitaria, si bien de un modo específico debido a la “crisis”. Pero no es así: no es posible detectar ninguna voluntad ni ninguna medida de política universitaria que apunten en las mismas direcciones que las de otros países europeos –excepto las derivadas de los recortes en la financiación de la Educación Superior–. De otro lado, la recuperación económica de España alienta una nueva esperanza –e incluso una nueva oportunidad– de mejora en la financiación universitaria y en el reclutamiento de profesores. Quizá mi observación más importante al análisis demográfico del profesorado universitario español sea esta: la situación a la que se ha llegado en España exige mucho más que una pronta vuelta al *statu quo*. Pese a las dificultades de la situación actual y a las frustraciones que conlleva para las universidades, el camino hacia delante no consiste en priorizar la recuperación de los puestos perdidos: eso no bastaría para iniciar la “modernización” que exige el campus universitario en España. La necesidad de salir de una situación crítica plantea al mismo tiempo oportunidades específicas que se pueden perder o aprovechar.

En definitiva, del análisis de la situación actual y de las reformas de otros países

HAY QUE APROVECHAR LA OCASIÓN PARA PONER EN MARCHA EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS UNA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PROPIA, QUE RESPONDA A LAS EXIGENCIAS DE LA AUTONOMÍA Y LA MODERNIZACIÓN DE CADA UNIVERSIDAD.

nace la recomendación de aprovechar la ocasión para poner en marcha en las universidades españolas una política de recursos humanos propia, que responda a las exigencias de la autonomía y la modernización de cada universidad. Para ello es preciso conjugar a nivel institucional varias necesidades: ofrecer perspectivas de seguridad a largo plazo para parte del profesorado, abrir espacios para jóvenes talentos y determinar por cada universidad los procedimientos de reclutamiento, promoción y remuneración del profesorado –algo no fácil en un país donde la evaluación y carrera profesional del profesorado no son competencia de cada universidad, sino de entidades externas a ellas, como lo son los gobiernos y las agencias de acreditación (ANECA y agencias autonómicas). En este sentido, revisten particular importancia la reconsideración de los programas de doctorado, el desarrollo de políticas de valoración del *postdoc* y el diseño

de políticas institucionales de gestión y desarrollo del profesorado, de acuerdo con las prioridades de cada universidad y de las autoridades públicas ante las cuales son responsables.

Con esta conclusión que se deduce de manera implícita de la introducción al cuaderno de trabajo, confío en poder realizar una modesta contribución a la salida de la crisis de la Educación Superior en España, siguiendo algunas de las ideas aportadas por Martí Parellada en el *post* de “universidadsi”, *La recuperación económica y la universidad española: oportunidades y desafíos*².

2. LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA Y DE LA NORMATIVA UNIVERSITARIA EN EL PDI

ANTONIO EMBID IRUJO

Catedrático de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza (España)

La valiosa aportación de Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García proporciona base científica y argumental a la percepción que cualquier profesor (con unos cuantos años de antigüedad, eso sí) puede tener sobre lo que ha sucedido en España en el tema concreto de la consideración cuantitativa y cualitativa del profesorado universitario, durante la crisis económica iniciada en nuestro país en el verano de 2008 (con un año de retraso respecto al comienzo de la crisis en los Estados Unidos de América, que desde allí se expandió velozmente por el resto del mundo) y que ahora formalmente y desde un punto de vista macroeconómico podría decirse que está dando sus últimos pasos (al menos eso es lo que se afirma en un documento de la Comisión Europea de julio de 2017). Aunque no debe olvidarse, ni por un momento, el abultadísimo saco de la deuda pública española (saco que parece sin fondo, pues la deuda no ha dejado de crecer desde el comienzo de la crisis) y la permanencia de la inmersión de España, dentro de las estructuras y el marco jurídico de la Unión Europea, en el procedimiento por déficit excesivo, lo que significa, entre otras cosas, una vigilancia especial de las cuentas públicas y de la política económica española por las autoridades de la Unión Europea, vigilancia que todo indica que se va a prolongar todavía durante bastante tiempo.

2. <http://www.universidadsi.es/la-recuperacion-economica-la-universidad-espanola-oportunidades-desafios/>

Este es un hecho que no puede desconocerse y que sirve para enmarcar tanto el conjunto del estudio que aquí se comenta como las propias ideas que se van a ir desgranando en estas páginas: si la crisis económica, fundamentalmente financiera (aunque también y en distintos momentos de su desarrollo se le pueden colocar epítetos como inmobiliaria o hipotecaria e, incluso, de modelo territorial) ha llevado consigo la formulación de una serie de políticas para superarla y, fundamentalmente, posibilitar el pago de la deuda pública primero (de sus intereses y de los componentes que periódicamente debían ser amortizados), y luego reducirla (empeño todavía no conseguido); esas políticas, aunque matizadas y quizás con contenidos ligeramente distintos según el tiempo que vaya transcurriendo, van a pervivir en el tiempo hasta tanto no se consiga la reducción del déficit público y de la deuda a los parámetros que hacen que, según la normativa europea, las economías nacionales sean compatibles con la existencia de una moneda única. Eso quiere decir que el déficit público tendrá que bajar del 3% anual y la deuda pública del 60% sobre el Producto Interior Bruto (PIB). Y en esos términos, si el objetivo del déficit es contemplable, con un cierto optimismo, para ser conseguido en 2018 o, quizá, en 2019, no tengo suficiente imaginación para concluir en cuándo se podrá conseguir tal cosa con una deuda pública que en este momento supera con bastante margen el 100% del PIB. Obviamente tampoco leo nada muy preciso sobre ese particular en los numerosos trabajos y aportaciones de los distintos expertos y economistas (interesante disquisición sería la de la hipotética reunión en la misma persona del carácter de experto y economista) que pontifican sobre la cuestión.

Quiere ello decir que las políticas universitarias sobre profesorado, centradas en la reducción del número de profesores (a través de la actuación sobre la tasa de reposición y la consiguiente prohibición de convocar plazas que superaran los distintos parámetros que ésta ha tenido a lo largo del tiempo, hasta llegar ahora al 100%) y que han tenido unos efectos sobre todo a partir de 2011 con un impacto significativamente importante entre 2012-2016 (este año 2017 es un paréntesis o el inicio de otra época en este ámbito, quién puede saberlo con seguridad) van a seguir prolongándose (aunque sea de forma matizadamente distinta, insisto) en tanto España supere los parámetros de deuda y déficit antes indicados, cosa que nos sitúa, al menos, ante varios años más de pervivencia (quizá 2020 pueda ser, ojalá, el final de esta pesadilla).

Por lo tanto, hay una primera conclusión que sacar y es la formulación que dirijo hacia los autores de un concreto encargo: la necesidad ineludible de que el espléndido trabajo de Juan Hernández y de José Antonio Pérez deberá continuarse a lo largo de los próximos años, siguiendo la aparición de los datos estadísticos suficientes para

comprobar la pervivencia de sus líneas fundamentales o su interrupción y sus matices y enseñarnos a todos sus lectores qué es lo que va sucediendo con el transcurrir del tiempo. Es una auténtica lástima que sea el año 2014 (completo, aun cuando no sé, exactamente, si sería más bien el 2013-2014, dada la dependencia del curso académico de las contrataciones de profesorado, jubilaciones del mismo y del profesorado con estatuto funcional, etc.) el final temporal de su estudio. Sospecho o intuyo que el año 2015 (o el curso 2014-2015) se habrá desarrollado con la misma tónica y consiguientes parámetros que destacan los autores y que en el 2016 (o en el curso 2015-2016) habrá comenzado una inflexión sobre el particular claramente acentuada en este 2017 (o en el curso 2016-2017) y por lo que puedo observar en las distintas convocatorias de plazas (de funcionarios y de contratados) que están teniendo ahora lugar en las universidades públicas españolas, va a suceder ello con mucha mayor nitidez en el año 2018 (o en el curso 2017-2018).

Fundamentalmente y resumiendo las múltiples aportaciones y matices del estudio que se comenta, lo que ha sucedido es una reducción de profesorado (no muy sustantiva, en mi opinión y teniendo en cuenta cifras globales, pues superaría ligeramente el 2% en términos equivalentes), un aumento de profesorado con contrato laboral y una reducción paralela de personal con estatuto funcional y, en todos los casos, ello ha ido acompañado de un claro proceso de envejecimiento del profesorado. Podría decirse sin género de duda alguno que, en general y sin perjuicio de matices, el peso de la enseñanza universitaria radica hoy en buena medida (en mayor medida que en 2008) en profesores con contrato laboral y aun dentro de ellos, dentro de la categoría de profesor asociado de la que se hace un auténtico uso perverso, aun cuando ello no empezó con la crisis económica sino con la misma construcción normativa de esta figura allá por 1983, con la Ley Orgánica de Reforma Universitaria.

Un profesorado el laboral y, sobre todo, el asociado, que tiene unas retribuciones inferiores –en general– al profesorado funcional y que, en algunos casos, alcanza cifras realmente ridículas. Son muchas decenas de miles de alumnos universitarios los que reciben sus enseñanzas (en muchos casos al completo) de profesores cuyo salario mensual no alcanza los 500 euros. Confrontar ello con las proclamas, tan repetidas, de los distintos responsables universitarios (del Ministerio, de las CC.AA. y de los equipos rectorales) que consisten en decir que se persigue en nuestro país una enseñanza de excelencia, de calidad resultan ciertamente chocante (o repelente).



LAS RETRIBUCIONES DE UN PROFESOR ASOCIADO ALCANZAN, EN ALGUNOS CASOS, CIFRAS REALMENTE RIDÍCULAS.

Aun cuando no era ese el objeto del trabajo que se comenta, creo que algo muy representativo del estado actual de la enseñanza universitaria desde el punto de vista del profesorado y claramente complementario de este estudio, lo constituiría una digresión sobre los costes económicos de éste. Comparado, obviamente, con los parámetros correspondientes de 2008. Me gustaría ver corroborado con cifras lo que sospecho (estoy convencido de ello, no sólo lo sospecho): que los costes del profesorado universitario se han reducido sensiblemente en este período. Una combinación entre las cifras económicas y el desplazamiento (ya constatado) del peso de la enseñanza universitaria hacia los contratados (a tiempo completo o parcial), nos diría mucho sobre dónde radica el peso del sostenimiento global de la enseñanza universitaria pública en España, en sus grandes cifras y sin perjuicio de los necesarios matices que siempre hay que proveer.

Esa combinación entre volumen cuantitativo del profesorado universitario (y sus distintos regímenes jurídicos) junto con sus costes creo que podría permitir llevar a cabo algunas comparaciones muy útiles con lo sucedido, en general, en el sistema productivo español durante la crisis económica lo que, entre otras cosas, ofrecería una imagen más real (por el contraste) de la situación universitaria y permitiría rechazar el fácil (y a veces muy justo) reproche acerca de la “burbuja” en la que se desarrollan muchos de los estudios que los universitarios realizan (realizamos) sobre la problemática universitaria, la que nos atañe directamente.


Intuyo, aunque ello se deduciría más claramente del correspondiente estudio, que lo sucedido en la universidad guarda buena relación con la estructura del trabajo asalariado en España en cuanto a la rebaja de las retribuciones (de los costes del personal) y que, desde otro punto de vista, es claramente favorable en la universidad respecto al resto del mundo asalariado en cuanto al mantenimiento de los puestos de trabajo, pues no se ha perdido, ni mucho menos, el 15% de la fuerza laboral que en el período 2008-2015 (el relativo al estudio) tuvo lugar globalmente en el país. Insisto en que del estudio se deduce que solo es algo más del 2% (en términos equivalentes) la pérdida en el ámbito universitario de puestos de trabajo.

Esa devaluación de las retribuciones globales ha sido la forma particular en que se ha tratado de superar en España la crisis económica en un contexto en el que los países del euro han perdido completamente su política monetaria autónoma (no pueden devaluar la moneda) pero conservan ciertos rasgos parciales de políticas económicas (la fiscal, la laboral en su relación con la económica). Como esto es así, no creo posible ni en el ámbito general ni en el universitario, que haya una recuperación completa de las retribuciones que existían en los tiempos pre-críticos (aunque sí, probablemente, de la fuerza laboral) con una deuda pública que supera ahora el 100% del PIB.

El estudio que se comenta permite también hacer alguna indagación acerca de si el derecho universitario que tenemos (que ha cambiado en mínima, prácticamente imperceptible, medida durante la crisis económica) es apropiado para guiar políticas universitarias de profesorado que puedan, aun en el contexto de crisis general del país, conseguir los mejores resultados posibles con, a su vez, los menores daños posibles también.

Eso guarda clara relación con las directrices de la legislación universitaria que en cuanto a la estructura del profesorado ordena que el personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no supere el 49% del total del personal docente e investigador de la universidad y que, a su vez, el personal docente e investigador con contrato laboral temporal no supere el 40% de la plantilla docente (art. 48 en sus apartados 4 y 5 de la Ley Orgánica de Universidades de 2001 con algunas modificaciones posteriores). Es decir, se trata de una normativa básica, compulsiva en una determinada dirección y con cifras concretas válida para un sistema universitario público presidido por situaciones muy diversas en las distintas universidades. No es lo mismo –como el estudio pone muy bien de relieve– la situación de universidades con siglos de tradición de aquéllas (la gran mayoría cuantitativamente hablando) creadas en los finales del s. XX y comienzos del s. XXI. En estas últimas se da un profesorado más joven donde los escasos parámetros (iniciales) de la tasa de reposición, no han permitido prácticamente la convocatoria de plazas (ni de contratados ni de personal funcionario) mientras que en las tradicionales, con profesorado más envejecido, ha existido alguna posibilidad de, aun con cuentagotas, dar salida profesional medianamente digna, al joven profesorado acreditado que pugnaba por conseguir una cierta estabilidad y que como contrapartida solo podía optar al subempleo o al paro. Está por cuantificar, todavía, la pérdida de profesorado joven, recién formado, con tesis doctorales recientes, que ha debido abandonar la carrera universitaria a la que había dedicado muchos esfuerzos personales llevándose a cabo, paralelamente, un baldío uso de los recursos económicos públicos utilizados en su formación.

Frente a una normativa básica tan poco flexible (una característica que no es solo privativa de la estructura del profesorado universitario, sino que acompaña a casi todos



UNA SOLUCIÓN
ADECUADA PARA
ENFRENTAR
DETERMINADOS
PROBLEMAS
ESTRIBARÍA EN QUE
LA NORMATIVA
BÁSICA NO
CONTUVIERA CIFRAS
ÚNICAS, TAXATIVAS,
SINO MARCOS
JURÍDICOS QUE
PERMITIERAN LA
ADAPTACIÓN FÁCIL
A SITUACIONES
CONCRETAS.

los aspectos de la regulación) creo que una solución adecuada para enfrentar determinados problemas estribaría en que la normativa básica no contuviera cifras únicas, taxativas, sino marcos jurídicos que permitieran la adaptación fácil a situaciones concretas. Así, por ejemplo, el 49% podría ser perfectamente sustituido por un marco del 35-55% y el 40% por un correspondiente 30-50%. Serían, entonces, las CC.AA. las que concretarían (no necesariamente por Ley) las cifras concretas para cada universidad dentro de ese marco, teniendo en cuenta su historia, sus concretas estructuras de profesorado y las enseñanzas que deben impartir (o que se proponen impartir en el futuro). Ello permitiría una adaptación más fácil de la realidad al derecho y no –como sucede más que frecuentemente– un funcionamiento real alejado del derecho, que es lo más pernicioso que puede sucederle a la norma jurídica: que todos la consideremos

ME PARECE URGENTE QUE LAS UNIVERSIDADES SIMPLIFIQUEN SUS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y LIBEREN RECURSOS PARA DEDICARLOS A LA PROMOCIÓN DEL PROFESORADO JOVEN SOBRE TODO.


con una referencia obvia, como un obstáculo a superar con viveza o, simplemente, a superar de la forma que sea. Que es la situación en muchísimos ámbitos del devenir universitario diario, el de la práctica.

Esa labor de cooperación en la creación del ordenamiento jurídico entre el Estado y las CC.AA. se alejaría bastante de la situación actual en la que, excepto cuestiones organizativas o anecdóticas, es sólo el Estado quien determina la normativa a aplicar a la vida universitaria. Por otra parte este tipo de actuación permitiría una más clara proximidad entre los aspectos organizativos de la función pública universitaria y sus consecuencias económicas, sabiendo, además, cómo son las CC.AA. las que en gran medida soportan el gasto universitario, pues la “autonomía” mostrada en la recaudación por las universidades de ciertos precios, es bastante reducida, y aunque crecida –a la fuerza– en lo más duro de la crisis económica, ahora (esto son ya consideraciones que se han desarrollado en momentos posteriores al estudio) vuelve a caer en cuanto que han comenzado a tener lugar en las CC.AA. sustantivas reducciones de los precios de ciertos servicios universitarios, fundamentalmente en lo relativo al nivel de posgrado.

Esa adecuación a la realidad de la normativa universitaria permitiría, además, hacer más responsables a las universidades de determinadas decisiones, con trascendencia económica, que una vez adoptadas permitirían en una cierta medida dedicar esfuerzos económicos a políticas de profesorado. Estoy pensando en algo que es propio de la autonomía universitaria y no predeterminado por la normativa o gestión estatal o autonómica: me parece urgente que las universidades simplifiquen sus estruc-

turas organizativas suprimiendo Centros, Departamentos (con los correspondientes cargos académicos con sus retribuciones y reducciones de carga horaria) y liberen recursos –aunque ellos no sean cuantitativamente muy importantes– para dedicarlos a la promoción del profesorado joven sobre todo. El envejecimiento evidéntísimo del profesorado universitario (¿cuántos titulares hay de menos de treinta y cinco años en las universidades?, es una pregunta retórica que puede comprobarse en el estudio comentado) precisa de una actuación firme para que a una edad mucho más temprana que la actual pueda alcanzarse una estabilidad profesional que coopere a emprender, con seguridad, tareas investigadoras y docentes que hoy se posponen a edades en las que ya comienzan a fallar las fuerzas y, desde luego, donde la ilusión ha desaparecido en buena medida.

Sé que esta tarea de modificar la normativa universitaria en la línea de una configuración que haga posible una autonomía responsable, con multitud de puertas abiertas en distintas direcciones, todas adecuadas, no va a ser emprendida a corto plazo en modo alguno porque a ningún responsable político le interesa, ha reflexionado sobre ello ni, además, existen condiciones políticas generales para pensar en legislar de una forma mínimamente interventora. (Una prueba, durante 2017, hasta mediados de septiembre en que se concluyen estas líneas, se han aprobado en el plano estatal dos leyes contando la de Presupuestos). Pero no puedo dejar de decirlo respondiendo, además, a la invitación que los magníficos autores del informe que se ha comentado hacen a otros miembros de Studia XXI para que reflexionen sobre la adecuación de la normativa universitaria a efectos de combatir algunos de los perniciosos efectos a los que ha guiado la crisis económica y las políticas que se han adoptado (y qué difícil es pensar en otras políticas distintas durante los años 2011-2014, los más duros de la crisis). Como en otras ocasiones he dicho y escrito, creo en una autonomía regulada como característica fundamental de lo que debía ser el derecho universitario. No en una autonomía dirigida (que es el signo actual de nuestra legislación) ni, mucho menos, en una autonomía desregulada, que es la aspiración de la mayor parte de las voces que en el pasado se oyeron sobre este particular y que volverán a clamar en el mismo momento en que –ojalá pronto– concluya la crisis.



CREO EN UNA
AUTONOMÍA
REGULADA COMO
CARACTERÍSTICA
FUNDAMENTAL
DE LO QUE DEBÍA
SER EL DERECHO
UNIVERSITARIO. NO
EN UNA AUTONOMÍA
DIRIGIDA NI,
MUCHO MENOS, EN
UNA AUTONOMÍA
DESREGULADA.

3. LA EDAD MEDIA DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN ESPAÑA: UNA PERSPECTIVA DE MEDIO PLAZO

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ
Analistas Socio-Políticos

Como apuntan Hernández Armenteros y Pérez García, la última crisis económica y las medidas de control del gasto público adoptadas por los gobiernos han debido de tener efectos de relieve en la política de recursos humanos de las universidades públicas españolas, que han redundado en un notable aumento de la edad media de las plantillas. Mi comentario intenta situar esa cuestión en una perspectiva más amplia, en la que entran en juego la comparación con otros países europeos, un lapso temporal más largo, y la consideración del conjunto del empleo público y privado en España. Este texto no pretende aportar respuestas, sino, más bien, información y sugerencias que puedan enriquecer una discusión que da sus primeros pasos en este documento de Studia XXI.

_ LA DIMENSIÓN DE LA CUESTIÓN: UNA PRIMERA COMPARACIÓN INTERNACIONAL

¿Está el profesorado de la universidad pública española demasiado “envejecido”? El cuadro 1 ofrece una respuesta internacional a esta pregunta. En él se compara la edad media del profesorado universitario en los países de la UE15 con datos recientes con la edad media de la población ocupada en esos países. Parto del supuesto de que los datos para el conjunto del profesorado valdrán suficientemente para el profesorado en las universidades públicas pues su peso suele ser entre claramente mayoritario y abrumador en los países considerados. Como se observa, en la gran mayoría de los casos la edad media del profesorado es superior a la del conjunto de los ocupados, pero la diferencia de edad varía mucho e, incluso, en algunos casos se incumple esa regla general. Las mayores diferencias se dan en Italia (6,2), Grecia (7,0) y España (4,8); y si solo tuviéramos en cuenta a la universidad pública, la diferencia española (6,5) sería mucho más acusada, situándose en el segundo lugar de la clasificación. Las diferencias menores se dan en Alemania y Luxemburgo, negativas en ambos casos, y en Países Bajos y Dinamarca, inferiores a un año en ambos países.

PAÍSES DE LA UE15 (2015). EDAD MEDIA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO (*) Y DE LA POBLACIÓN OCUPADA (EN AÑOS)

CUADRO 1

	PROFESORES UNIVERSITARIOS (A)	POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL (B)	DIFERENCIA (A - B)
ITALIA	50,5	44,3	6,2
GRECIA (**)	49,5	42,5	7,0
ESPAÑA	47,6	42,7	4,8
ESPAÑA (C. PÚBLICOS)	49,2	42,7	6,5
FINLANDIA	47,1	42,4	4,6
SUECIA	46,7	42,3	4,4
FRANCIA	46,6	41,7	4,8
R. UNIDO (**)	46,0	41,8	4,2
PORTUGAL (**)	45,5	43,5	1,9
AUSTRIA	44,2	41,0	3,2
IRLANDA (***)	44,1	41,7	2,4
DINAMARCA	42,1	41,6	0,5
P. BAJOS	41,8	41,1	0,7
ALEMANIA	39,7	43,1	-3,4
LUXEMBURGO	36,2	40,1	-3,9

(*) Profesorado en los niveles 6 a 8 de la actual CINE; (**) 2014; (***) 2013.

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat y del Ministerio de Educación.

Una posible hipótesis para explicar esas diferencias tendría que ver con la trayectoria anterior de cada sistema universitario, en particular, si está creciendo, en términos del número de profesores, o si permanece estable o, incluso, decrece. A igualdad de condiciones, si está creciendo, es más fácil que ingresen más profesores jóvenes, que tienden a bajar la media de edad (y la diferencia con la de la población ocupada en general). Si está estable, o decrece, esa incorporación es más difícil, por lo que la tendencia al alza de la edad media se vería menos contrarrestada. No contamos con estadísticas internacionales que permitan dibujar con suficientes garantías esas trayectorias para un periodo largo, sobre todo por la abundancia de rupturas en las series y por la carencia de datos para muchos años en bastantes países. Sin embargo, las estadísticas de

CON LOS DATOS
DISPONIBLES
ES MUY DIFÍCIL
ESTABLECER
UNA ASOCIACIÓN
CLARA ENTRE EL
CRECIMIENTO DE
LAS PLANTILLAS
Y LA EDAD MEDIA
DEL PROFESORADO.
SABEMOS QUE EL
CASO ESPAÑOL
DESTACA POR
UNA DIFERENCIA
ACUSADA ENTRE
LA EDAD DEL
PROFESORADO Y LA
DE LOS OCUPADOS
EN GENERAL.

personal docente de la OCDE (datos no citados) sugieren, por una parte, que dos de los casos con diferencias de edad más bajas, Alemania y Países Bajos, lo son de crecimiento continuado desde hace bastantes años, y también es probable que lo sea el caso danés. Por otra parte, los casos italiano, griego y español son de prolongado crecimiento que se ha detenido o revertido en los últimos ocho o nueve años, pero también lo es el austríaco y su diferencia de edades es mucho más baja. En realidad, con los datos disponibles es muy difícil establecer una asociación clara entre el crecimiento de las plantillas y la edad media del profesorado. Pero al menos sabemos que el caso español destaca por una diferencia acusada entre la edad del profesorado y la de los ocupados en general. A continuación, se muestra que tampoco cabe establecer esa relación si observamos diacrónicamente el caso español.

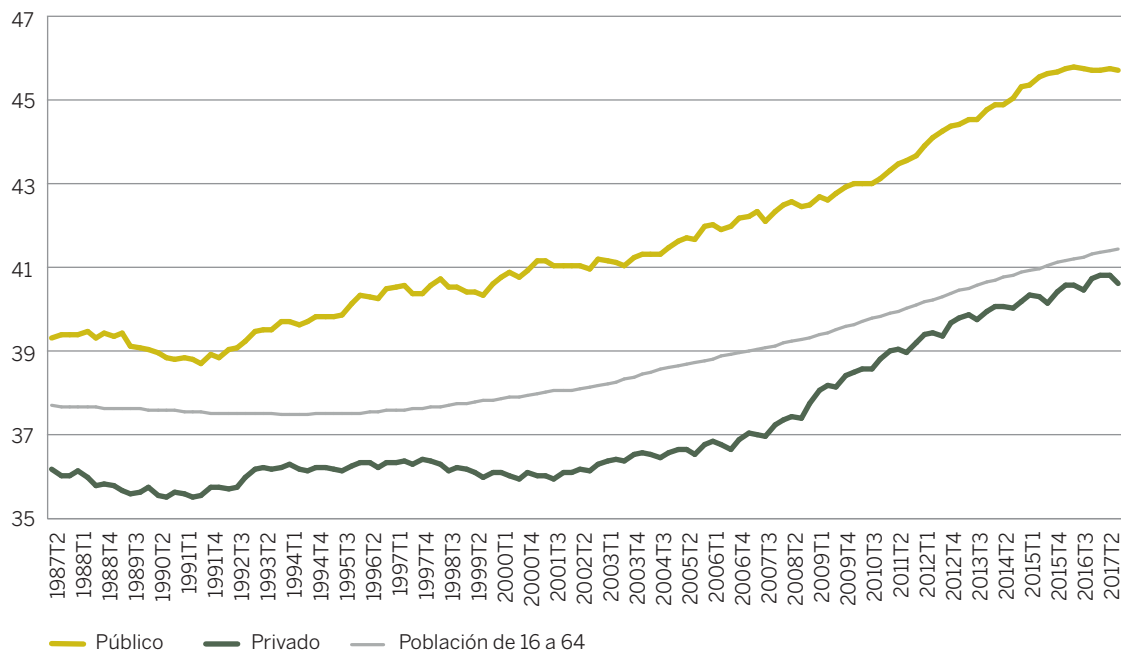
_EDAD MEDIA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

El “envejecimiento” de la plantilla docente de las universidades públicas españolas podría, en principio, entenderse como un ejemplo del “envejecimiento” de la plantilla del sector público en general. Como se observa en el gráfico 1, la edad media de los asalariados del sector público casi no dejó de crecer entre 1991 y 2005, aunque se ha estabilizado en los dos últimos años³. En conjunto, ello ha supuesto un incremento de unos 6 años (de 39 a 45, aproximadamente). En el sector privado también ha aumentado la edad media, unos 5,5 años (de 35,5 a 41, aproximadamente). Es decir, obviamente, no se trata de un fenómeno exclusivo del empleo público, sino que, en parte, tiene que ver con la demografía de las cohortes “típicas” en edad de trabajar. Sin embargo, la edad media de la población en esas edades (de 16 a 64 años) solo ha crecido en algo menos de 4 años (de 37,6 a 41,4), lo que implica que la población ocupada ha “envejecido” por razones no meramente demográficas.

3. He calculado la edad media a partir de los datos agregados que publica el INE en su página web, asignando valores medios a los intervalos de edad, y de 70 al intervalo abierto de mayor edad (70 años o más), que tiene muy pocos casos.

ESPAÑA (1987-2017). EDAD MEDIA DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO, LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y LA POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS (EN AÑOS)

GRÁFICO 1



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Podemos hacernos una idea más cabal de esas razones si presentamos los datos del gráfico anterior mostrando las diferencias en la edad media de los asalariados en ambos sectores con la edad media de la población de 16 a 64 años. En el gráfico 2, como en el gráfico 1, se observa, en primer lugar, que la edad media en el sector público tiende a ser superior a la de dicha población, mientras que en el sector privado es inferior. Ello se debe, por un lado, a que suele haber muy pocos jóvenes empleados en el sector público, pues trabajar en él suele requerir una titulación y/o preparar y pasar unas determinadas pruebas, lo que requiere unos años de estudio extra, que no se requieren en la misma medida en el sector privado. Por otro lado, se debe a que el abandono de la vida laboral en las edades avanzadas ha sido tradicionalmente mucho mayor en el sector privado.

En segundo lugar, se observa cómo el crecimiento “extra” de la edad media de los empleados públicos tiene lugar, casi exclusivamente, en momentos de crisis económica,

LA CAÍDA EN LAS TASAS DE OCUPACIÓN DURANTE LA CRISIS FUE MUCHO MAYOR EN LAS COHORTES MÁS JÓVENES, PRECISAMENTE LAS MÁS CARACTERIZADAS POR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

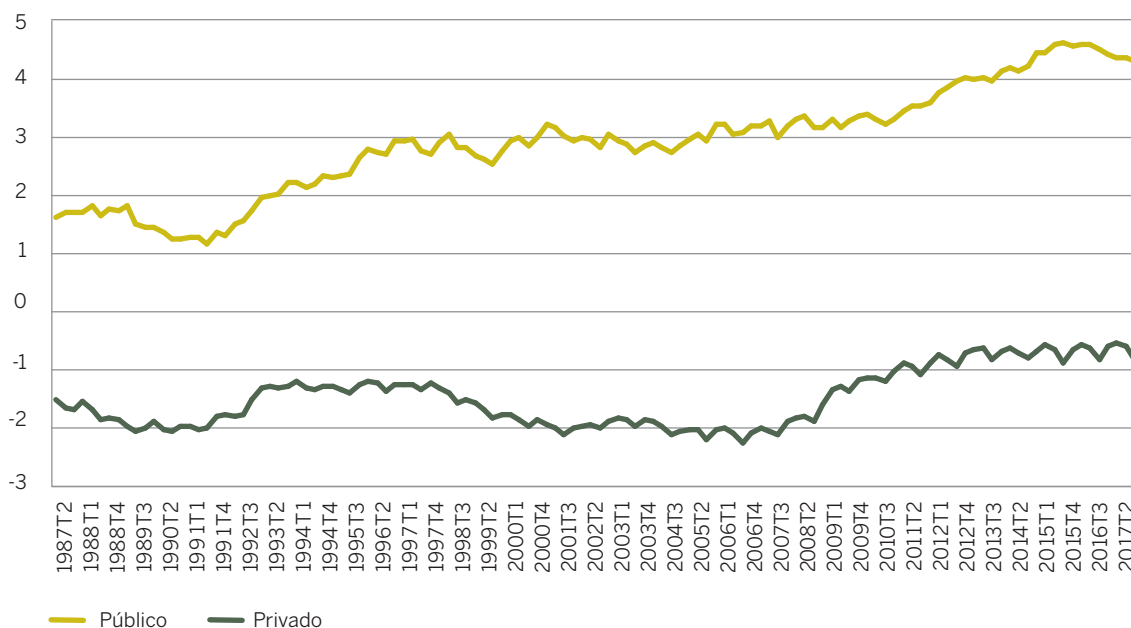
con las concomitantes limitaciones a la expansión del gasto público. Entre 1991 y 1996, la diferencia con la población general creció desde cerca de 1,2 años a cerca de 3. El periodo de crecimiento económico que se prolongó hasta 2007 apenas modificó esa diferencia. Ésta solo volvió a crecer claramente a partir de 2010/2011, cuando se empezó a ralentizar y, después (desde 2012), se revirtió el crecimiento del empleo público. Desde entonces a 2015 la diferencia de edad creció año y medio, hasta casi 4,6 años. Y solo ha empezado a reducirse recientemente, con la estabilización y recuperación del empleo público. Es decir, lo que sugieren los datos, *grosso modo*, es que la flexibilidad laboral externa de las administraciones públicas recae especialmente entre los más jóvenes, que suelen ser contratados temporales. En tiempo de bonanza se les contrata más, lo que limita el “envejecimiento” de las plantillas, pero en tiempos de crisis son los primeros en no ver renovados sus contratos, por lo que las plantillas “envejecen”.

Algo similar ocurre en el sector privado, aunque el efecto en la edad media de los ocupados es menos drástico. En la crisis de los noventa se redujo la distancia entre la edad media de los asalariados privados y la de la población general en 0,8 años. Con la recuperación del crecimiento a partir de 1996, dicha distancia, a diferencia de lo ocurrido en el sector público, volvió a aumentar, hasta situarse más o menos donde estaba en 1990/1991, en -2 años. Volvió a reducirse justo después del momento álgido del empleo (a finales de 2007), hasta alcanzar los -0,7 años a comienzos de 2013. Ello es el reflejo de que la caída en las tasas de ocupación durante la crisis fue mucho mayor en las cohortes más jóvenes, precisamente las más caracterizadas por la contratación temporal. Desde entonces la diferencia de edades se ha mantenido, lo que refleja que el crecimiento en las tasas de ocupación asalariada privada es similar en todos los tramos de edad.

Por último, el efecto neto de los cambios en la estructura por edades del empleo público y privado en España en los últimos treinta y muchos años ha sido que la distancia en la edad media del primero y la de la población general ha aumentado en 3 años, mientras que la distancia entre el sector privado y la población general solo se ha recortado en 1,2.

ESPAÑA (1987-2017). EDAD MEDIA DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO Y DEL SECTOR PÚBLICO: DIFERENCIA CON LA EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS (EN AÑOS)

GRÁFICO 2



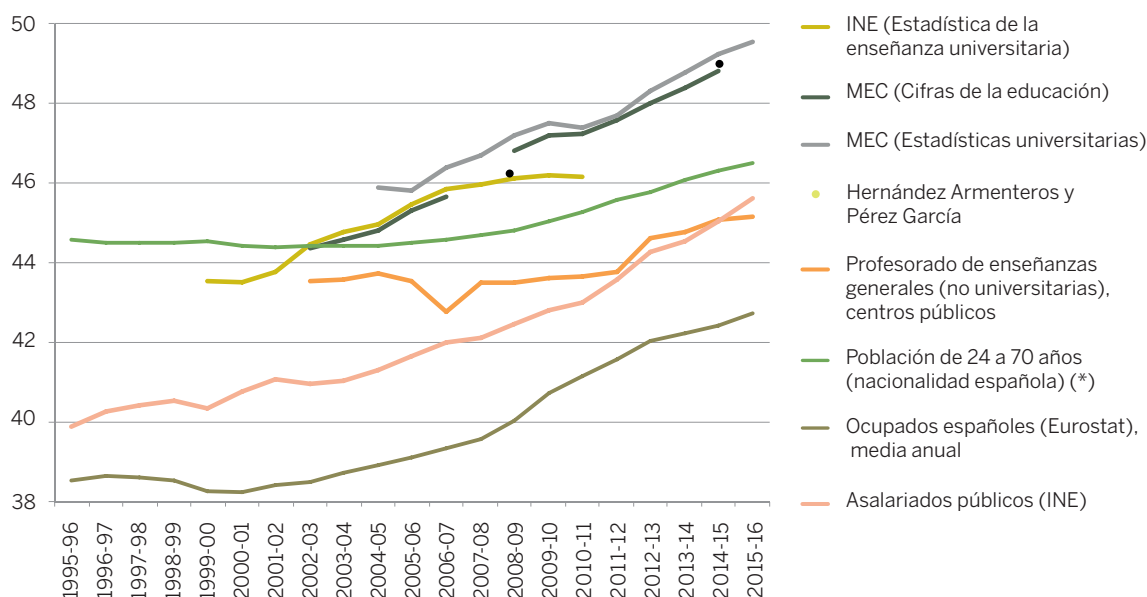
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

_EL CASO DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

¿Encaja el caso del profesorado de las universidades públicas en el patrón general del empleo público? No es una pregunta fácil de responder, pues los datos existentes no lo facilitan. Podemos calcular con ciertas garantías la edad media del profesorado universitario público solo desde el curso 1999-2000. A partir de ahí, las diversas fuentes de datos resultan en cifras algo distintas, si bien podemos distinguir una línea de tendencia suficientemente clara, tal como se muestra en el gráfico 3.

ESPAÑA (1995-2015). EDAD MEDIA DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA (CENTROS PROPIOS) Y DE OTROS COLECTIVOS

GRÁFICO 3



(*) De 1995 a 1997, población total.

Fuente: elaboración propia con datos de INE, MEC, Eurostat y Hernández Armenteros y Pérez García.

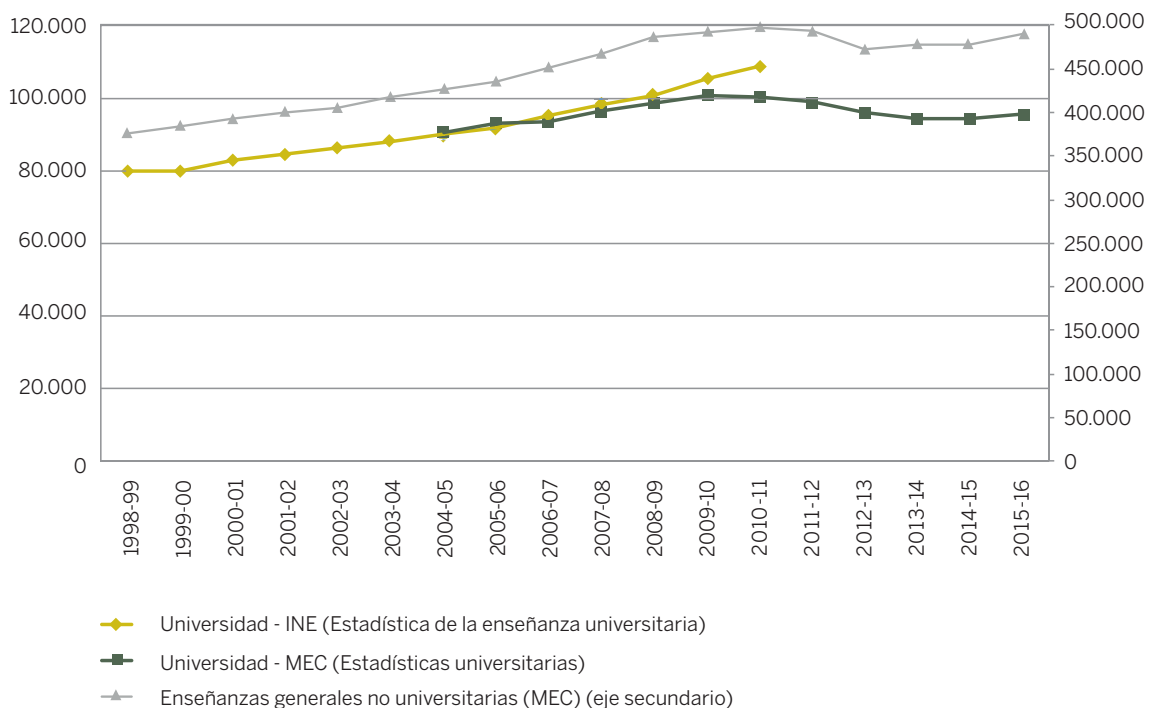
En él se observa cómo el fenómeno del “envejecimiento” del profesorado de las universidades públicas españolas es anterior a la última crisis y a las medidas de contención y reducción del gasto público en educación. Los datos del INE (Estadística de la enseñanza universitaria) sugieren que se remonta, al menos, a 2002, es decir, a un momento de bonanza económica y de crecimiento de la plantilla total de la universidad pública (véase gráfico 4)⁴. De hecho, la plantilla siguió creciendo, al menos, hasta el curso 2009-2010, pero también lo hizo la edad media. Aunque los datos de las

4. De nuevo, la edad media se ha calculado asignando valores medios a los intervalos en que las distintas fuentes presentan los datos agregados, salvo que dichas fuentes ofrecieran sus propias estimaciones (lo que ha sido lo habitual en el caso de las Estadísticas universitarias del Ministerio de Educación). En el caso de los intervalos iniciales y finales, los valores asignados han sido: 24 (24 años o menos), 27 (30 o menos), 67,5 (65 años o más, en el caso de los profesores universitarios), 65 (65 años o más, en el caso de los profesores no universitarios), 75 (75 años o más).

distintas fuentes llevan a estimaciones distintas, parece que entre 2001 y 2009, la edad media del profesorado universitario público creció casi 3,5 años. Obsérvese que en ese periodo la edad media de las cohortes de 24 a 70 años (que tomo como referencia de las cohortes del profesorado universitario) apenas creció en 0,5 años. La edad media del profesorado universitario también creció más que la del conjunto de los ocupados españoles (que lo hizo en 2,3 años), y que la del conjunto de los asalariados públicos (que subió en 1,7 años).

ESPAÑA (1998-2015). EFECTIVOS DEL PROFESORADO DE LOS CENTROS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA GENERAL NO UNIVERSITARIA

GRÁFICO 4



Fuente: elaboración propia con datos de INE y del Ministerio de Educación.

Los datos del INE y del Ministerio de Educación apuntan a una posible estabilización de la edad media del profesorado universitario público a la altura del curso 2010-2011, pero si fue real, fue efímera, pues un curso después siguió su ascenso, ganando todavía

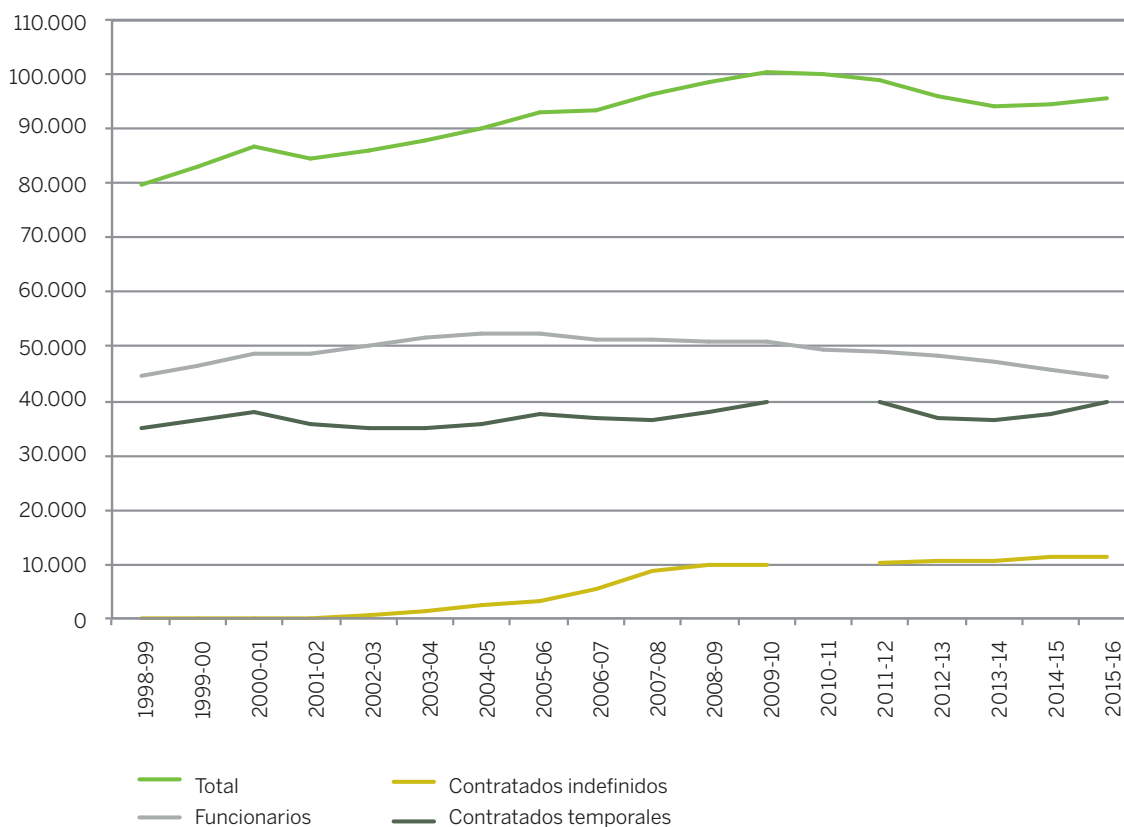
LA PÉRDIDA NETA DE PLANTILLA ENTRE 2009-2010 Y 2015-16 FUE DE UNOS 5.000 PROFESORES, ES DECIR, UN 5% DE LA INICIAL.

más de 2 años hasta la actualidad. En conjunto, la distancia de la edad media del profesorado de la universidad pública y la de la población de 24 a 70 años pasó de -1 años en el curso 1999-2000 a +3 años en el curso 2015-2016, aumentando todo el periodo con algunas excepciones.

En el curso 2011-2012 empezó a notarse con cierta claridad la caída en la plantilla universitaria, algo mucho más obvio en el curso 2012-2013. La recuperación del tamaño de la plantilla comenzó en el curso 2014-2015. La pérdida neta de plantilla entre 2009-2010 y 2015-2016 fue de unos 5.000 profesores, es decir, un 5% de la inicial. Aunque, como muestran Hernández Armenteros y Pérez García, y como se observa en el gráfico 5, en ese tiempo ha aumentado el profesorado no funcionario (que es, por término medio, más joven) y caído el profesorado funcionario (por término medio, mayor), el efecto neto ha sido el de una plantilla más “vieja”. En realidad, da la impresión de que buena parte de la caída en las cifras de funcionarios ha sido más que compensada por el ascenso en las de profesores con contrato indefinido (contratados doctores y colaboradores), y no tanto en las de profesores con contratos temporales (asociados, ayudantes doctores, contratados doctores y demás). La cifra de estos últimos apenas cayó con la crisis, lo que sugiere que el mecanismo de flexibilidad externa apuntado más arriba (contratar temporales en tiempos de bonanza y “despedirlos” en tiempos de crisis) no parece ser tan relevante en la universidad pública española.

La comparación de la edad media del profesorado en la universidad pública y en la enseñanza pública no universitaria confirma que lo ocurrido con la primera es solo parcialmente resultado de las medidas públicas adoptadas a raíz de la crisis. La edad media de los profesores no universitarios apenas varió entre 2002 y 2011. La plantilla, como en la universidad, también crecía, y bastante, y que no lo hiciera la edad media sugiere una notable incorporación de profesorado joven y/o una notable “expulsión” de profesorado mayor, pues en ese periodo estaba aumentando la edad media de la población general (gráfico 1) y del conjunto de la población ocupada (gráfico 3). La mayor parte del aumento en la edad media del profesorado no universitario tuvo lugar en un único curso, el de 2012-2013, en el que aumentó 0,8 años; en los tres cursos siguientes aumentaría 0,5 años. Ese salto (en 2012-2013) tiene que ver con la reducción del gasto en educación en ese curso, que ascendió a más de 2.500 millones de euros en las enseñanzas no universitarias, y que se materializó, en lo fundamental, en la no renovación de contratos a muchos profesores interinos, más jóvenes que los funcionarios con

ESPAÑA (1998-2015). PROFESORADO DE LOS CENTROS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS SEGÚN CATEGORÍAS AGRUPADAS GRÁFICO 5



Fuente: elaboración propia con datos de INE y del Ministerio de Educación.

plaza por término medio⁵. Como hemos visto más arriba, no se observa nada similar en el caso de la universidad pública.

En definitiva, los datos analizados revelan lo siguiente. Primero, la edad media del profesorado universitario público en España lleva unos tres lustros creciendo casi sin interrupción, lo que significa que crece cuando aumenta la plantilla, pero también cuando

5. En el curso 2012-2013 se redujo en 13.472 el número de profesores de menos de 30 años que daban clase en enseñanzas generales en la enseñanza pública, lo que supone un 56,4% de la cifra existente en el curso anterior. Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación.

disminuye o se estanca. Segundo, la comparación con lo observable en el conjunto de los asalariados públicos y en el profesorado de enseñanzas no universitarias apunta a que el patrón en la universidad apenas se corresponde con el mecanismo habitual de flexibilidad laboral externa del sector público y del privado en España, esto es, la contratación de temporales en tiempos de bonanza y su “despido” en tiempos de crisis. Por último, el “envejecimiento” del profesorado universitario público en España es de los más altos de la Europa de los 15. ¿Comparte el sistema universitario público español algunos rasgos relevantes para el tema que nos ocupa con países en los que dicho “envejecimiento” también es elevado? ¿Se diferencia claramente de los países en los que el “envejecimiento” es mínimo? Quede la respuesta a estas dos preguntas para una ulterior investigación, para la que, por ahora, y por lo pronto, nos faltan datos fiables.

FUENTES DE DATOS

Eurostat. *Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups*.

Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship*.

INE (Instituto Nacional de Estadística). *Encuesta de población activa*.

INE (Instituto Nacional de Estadística). *Estadística de la enseñanza universitaria en España*.

INE (Instituto Nacional de Estadística). *Estimaciones intercensales de población (1991-2001)*.

INE (Instituto Nacional de Estadística). *Principales series de población desde 1998*.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *Las cifras de la educación en España*.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *Enseñanzas no universitarias. Estadística del profesorado y otro personal*.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *Estadísticas universitarias. Estadística de personal de las universidades*.

OECD. *Archive database (ISCED 1997 data: 2000-2012). Educational personnel*.

OECD. *Education at a glance. Teachers and school environment. Educational personnel by age*.

02.2.

POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE RECURSOS HUMANOS

1. LA AUSENCIA DE PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS: ¿UNA TENDENCIA CONSOLIDADA EN ESPAÑA?

FRANCISCO MARCELLÁN

Universidad Carlos III de Madrid

El documento del que son autores Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García y que sirve de base para estas reflexiones personales, visualiza cuantitativamente las percepciones que sobre la estructura del profesorado universitario han sido objeto de preocupación colectiva en el seno de la comunidad universitaria y de las autoridades académicas en los últimos 7 años, período en el que los centros de Educación Superior han visto paralizadas, si no yuguladas, las posibilidades de poner en práctica políticas de planificación de sus plantillas de profesorado que conjugaran calidad docente e investigadora junto con atracción de talento entre la amplia oferta de PDI formada tanto en nuestras universidades como en el extranjero.

La consolidación de las líneas de actuación en el marco posdoctoral, en mi opinión elemento clave de cara al futuro, a través del programa Ramón y Cajal (en el marco español) como ICREA e Ikerbasque en los ámbitos catalán y vasco, respectivamente, han tenido una llamativa ausencia de respuesta a nivel de las universidades consideradas en su conjunto. Por ello, se han visto obligadas a abordar necesidades, básicamente docentes, con unos recursos económicos no solo inestables sino también sin visos de consolidar en el medio plazo y acudiendo al eslabón más débil en costes salariales y de condiciones de empleo.

La frase “llegó la crisis y mandó parar” sintetiza y visualiza los duros años que han vivido las instituciones universitarias y que merecen una consideración en la implantación de políticas de profesorado expansivas pero rigurosas en la metodología a seguir, en momentos en los que se anuncia una salida del *impasse* en el que nos encontrábamos. De nuevo, el ámbito concreto e inmediato del test experimental

LA FRASE “LLEGÓ LA CRISIS Y MANDÓ PARAR” SINTETIZA Y VISUALIZA LOS DUROS AÑOS QUE HAN VIVIDO LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS.

pone de manifiesto que los síntomas de recuperación macroeconómica se traducen en realidades plausibles.

Por otra parte, el empecinamiento en la aplicación indiscriminada en la reducción de gasto público junto con el cambio producido en las edades del profesorado universitario, sobre todo del más cualificado (TU y CU), han generado una dinámica que pone en cuestión la estabilidad de un sistema con un relativamente corto recorrido (no más de 33 años desde la aprobación de la LRU y con la creación de universidades atendiendo a razones de tipo geográfico como incentivo para la creación de plazas de profesorado) y con una normativa vigente desde 2007 (la LOMLOU) que necesita una cuidadosa revisión dadas las nuevas condiciones de contorno en que se desarrolla la Educación Superior en nuestro país.

Las fuentes documentales que sustentan este documento de análisis para formular un diagnóstico de la situación actual de las capacidades del profesorado universitario para conformar un sistema de referencia a nivel internacional, son los informes *La Universidad Española en cifras*, elaborados por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas durante el período 2008-2014 y en el que los autores han jugado un papel más que relevante, así como *el Sistema Integral de información Universitaria*, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), para los datos del año 2015.

Desde el punto de vista metodológico, los datos de evolución de la estructura de plantillas, así como de la edad media del profesorado universitario tanto funcionario como contratado se desglosan por Comunidades Autónomas (una distribución por universidades mostraría un cuadro detallado de los efectos de la autonomía universi-

EL TRATAMIENTO DE DATOS ESTADÍSTICOS POR PARTE DE LOS ORGANISMOS OFICIALES REQUIERE DE UNA MEJORA SUSTANCIAL PARA MOSTRAR ANUALMENTE DATOS PERO TAMBIÉN TENDENCIAS.

taria en la toma de decisiones) con una descripción dinámica del período 2008-2014. Destacaría también la identificación del género y las principales categorías profesionales por rangos de edad y situación laboral/funcionarial sólo para el año 2015 (cuadro 4) que, aunque de gran utilidad, solo constituye una foto fija para el año 2015 y no permite confrontar con los inexistentes datos previos que deberían haber sido confeccionados por el MECD. En ese sentido, el tratamiento de datos estadísticos por parte de los organismos oficiales requiere de una mejora sustancial de cara a mostrar anualmente datos pero también tendencias.


Entre los elementos del documento que ponen de manifiesto la delicada situación actual me gustaría resaltar los siguientes:

– Envejecimiento de las plantillas funcionariales (TU y CU) y una disminución notable del 10% en su composición en el período de estudio (2008-2014). Resulta llamativo que en el año 2015, en la franja 30-40 años, se encuentren 4 CU y que los CU mayores de 65 años forman un 21,88% del total de dicho grupo. En cuanto a los TU en el intervalo 30-40 años representan un 2,96% de dicho colectivo de profesorado, lo que muestra las dificultades reales para la consolidación del PDI posdoctoral en un segmento de edad que parecería razonable, según los estándares de nuestro sistema en el pasado reciente. Finalmente, hay que destacar la edad media de los CU (58,64 años) mientras que la de los TU es de 52,76 años.

Asimismo, la evolución del PDI funcionario por Comunidades Autónomas con su estructura porcentual por rangos de edad descrita en el cuadro 1 para el período de estudio, muestra incrementos del 40% en las franjas de 60-70 años así como de un 15% en la franja de 50 a 59 años, y disminuciones sustanciales en la franja inferior a 30 años (pasan de 70 a 1 profesores), en la de 30 a 39 años (pasan de 6.361 a 1.324 profesores) y en la de 40 a 49 años (con una disminución de 19.246 a 13.992 profesores).

La puesta en práctica de las tasas de reposición de carácter generalizado sin tener en cuenta la estructura de plantilla de cada universidad (el estudio muestra que los porcentajes de profesores permanentes respecto al total del PDI así como la edad media del profesorado están muy ligados al histórico de cada universidad) junto con la paralización de políticas positivas de jubilación (iniciadas por las universidades en la primera década de este siglo) son elementos que condicionan un futuro no muy boyante.

– Se observa que más de un 30% de ayudantes doctores tiene 40 años, lo que muestra problemas estructurales en la definición de las trayectorias académicas en su fase posdoctoral. Destacaría en los datos de 2015 que solo 62 ayudantes doctores (de entre ellos, 34 mujeres) tienen edad inferior a 30 años, lo que pone de manifiesto el amplio intervalo entre la defensa de la tesis doctoral y la correspondiente acreditación para dicha posición. Además, al



LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS TASAS DE REPOSICIÓN DE CARÁCTER GENERALIZADO SIN TENER EN CUENTA LA ESTRUCTURA DE PLANTILLA DE CADA UNIVERSIDAD, JUNTO CON LA PARALIZACIÓN DE POLÍTICAS POSITIVAS DE JUBILACIÓN SON ELEMENTOS QUE CONDICIONAN EL FUTURO.

finalizar su contrato, los ayudantes doctores se encuentran con escasas posibilidades de incorporación a plazas permanentes para consolidar su posición. La utilización de figuras como profesor visitante, profesor titular interino y, mayoritariamente, la de contratado doctor son las vías utilizadas por las universidades públicas para paliar esa potencial “fuga de cerebros” ante la ausencia de perspectiva clara de carrera profesional, lo que constituye una pérdida irreparable para nuestro sistema de Educación Superior. La implantación de un sistema de *tenure track* podría constituir un elemento a valorar.

- Incremento notable de profesores contratados en situación precaria, con un importante peso de profesores asociados (casi un 50% del total de contratados en 2015). La apuesta por los contratados doctores como personal con contrato laboral indefinido dispone de lecturas diversas en relación con el intervalo de edad. Con los datos de 2015 y en comparación con el número de TU, la franja entre 30-40 años representa el triple de los TU en ese segmento, la mitad entre 40 y 50 años y casi una octava parte entre 50 y 65 años. Como también enfatizan los autores, hay que destacar el incumplimiento por parte de un número importante de universidades públicas de los preceptos establecidos en la LOMLOU acerca de la estructura laboral de las plantillas. En el total de la plantilla de PDI, el artículo 48 de la LOMLOU establece para las universidades públicas dos referencias cuantitativas que fijan la proporción del personal docente e investigador contratado en el cómputo total del personal docente e investigador (PDI). Por una parte, el PDI contratado, en términos del equivalente a tiempo completo, debería representar un máximo del 49 por ciento del total del PDI. Por otra, el PDI con contrato laboral temporal (básicamente, profesores asociados) debería limitarse a un máximo del 40 por ciento de la plantilla docente.

LAS DINÁMICAS
DE LAS
ADMINISTRACIONES
DEJAN A LAS
UNIVERSIDADES
EN UNA POSICIÓN
DELICADA PARA
ARTICULAR SUS
POLÍTICAS DE
PROFESORADO.

– La confluencia de dinámicas de la Administración General del Estado (sobre todo del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas) y de las Comunidades Autónomas (con competencias en el ámbito universitario) dejan a las universidades en una posición delicada para articular sus políticas de profesorado, aunque en los momentos de crisis económica se han puesto de manifiesto prioridades hacia el eslabón más débil del profesorado contratado (profesores asociados), escasa posibilidad de consolidación definitiva de posdoctorales (tanto mediante TU como CD) –con la consiguiente búsqueda


de oportunidades laborales y profesionales en otros sistemas universitarios (europeos y norteamericanos)– y una pérdida salarial importante (que disuade a los jóvenes hacia una carrera profesional en la universidad española).

- Se observa una ratio mujer/varón en el caso de CU que refleja un techo de cristal en todas las franjas de edad, tal y como muestra palmariamente el cuadro 4. Globalmente, las mujeres representan poco más de un 20% en la plantilla de CU así como en los diferentes intervalos de edad analizados. En el caso de los TU, las mujeres representan un 40% del total con una distribución uniforme en las franjas de edad. En el caso de profesor contratado (excluyendo los profesores asociados) representan un 50% tanto en los AD como en los CD.

Las reflexiones que se vuelcan en este Cuaderno de Trabajo proporcionan pautas, sin duda, pero también son un instrumento absolutamente necesario para formular y articular políticas que rompan una tendencia, que calificaría de suicida, en la conformación de nuestro sistema de Educación Superior, que no ha podido abordar reformas estructurales ni poner en práctica algunas ideas apuntadas en el Plan Bolonia, debido no solo a la crisis económica subyacente sino también a las inercias colectivas y a la ausencia de un debate en profundidad sobre el futuro de nuestras instituciones de Educación Superior.

Junto a las normativas estériles (como muestra el estudio, en algunas direcciones no se han aplicado) y altamente reglamentistas que han configurado nuestra reciente legislación universitaria, la ausencia de políticas de profesorado y la conformación de trayectorias sólidas y predefinidas de manera coherente en sus diferentes etapas, el ritmo de las actuaciones en las propias universidades y la dependencia de las Administraciones públicas de las que dependen presupuestaria y orgánicamente, constituyen barreras que habrá que superar en el inmediato futuro.

Entre algunos puntos relativos a aspectos cuantitativos que tienen un importante reflejo cualitativo y que no se abordan en el apartado introductorio de este Cuaderno, y que servirían para completar un diagnóstico de cara a la acción a corto y medio plazo, señalaría los siguientes:



LA AUSENCIA DE POLÍTICAS DE PROFESORADO Y LA CONFORMACIÓN DE TRAYECTORIAS SÓLIDAS Y PREDEFINIDAS, EL RITMO DE LAS ACTUACIONES EN LAS PROPIAS UNIVERSIDADES Y LA DEPENDENCIA DE PRESUPUESTARIA Y ORGÁNICA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, CONSTITUYEN BARRERAS QUE HABRÁ QUE SUPERAR.

- Cuantificar la presencia de investigadores extranjeros tanto en las plantillas de profesores permanentes (funcionarios y contratados doctores) como en los niveles posdoctorales más jóvenes (AD), dado que constituyen una buena medida de la capacidad de atracción de nuestro sistema de Educación Superior en un marco cada vez más globalizado. En ese sentido, se deben superar barreras administrativas (permisos de trabajo y residencia) que constituyen una importante rémora para dicha movilidad.
- Disponer de datos sobre movilidad interna en el sistema de Educación Superior (profesores que consolidan su posición académica en un centro distinto al que han realizado su tesis doctoral o la fase posdoctoral) para observar la evolución de los llamados comportamientos endogámicos y que van más allá de la consolidación como TU o la promoción a CU en el mismo centro.
- Evaluar las consecuencias de los programas posdoctorales antes señalados (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal) en la mejora de la calidad del sistema de Educación Superior no solo para la atracción de talento sino para el coste de oportunidad que tiene un proceso altamente competitivo y en el que, debido a las limitaciones presupuestarias, no se incorporan candidatos de gran valía científica.
- Abordar una valoración de la doble vía funcional/contratado doctor de cara a dinamizar el sistema (el caso catalán es bien ilustrativo), tanto desde la perspectiva docente como investigadora. Sería oportuno medir las tasas de productividad científica (tomando como parámetros publicaciones y su impacto) en las diferentes franjas de edad contempladas en el estudio.
- Analizar con detalle el papel de los procesos de acreditación en la creación de auténticas “bolsas de expectativas de destino” tanto para el acceso a TU como para la promoción de TU a CU. Como he señalado en alguna aportación en el blog de Studia XXI⁶, es necesaria una evaluación del valor añadido que ha tenido para el sistema de Educación Superior de nuestro país la implantación de procesos de evaluación *ex ante*, calificados como de acreditación (por muy insistentes que sean las referencias a condiciones “mínimas” que deben satisfacer los candidatos) en la mejora de la calidad de nuestro profesorado universitario; mientras que la evaluación *ex post* (la conveniente revisión de los sexenios de investigación, que siguen manteniendo el diseño inicial, y la debilidad de los procesos de evaluación de la actividad docente con su correspondiente reconocimiento,

6. www.universidadsi.es

más allá de los quinquenios) es una tarea que debería ser asumida tanto por las universidades como por los organismos competentes en su financiación (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas).

- A nivel local, pero también es necesario a nivel global, conviene analizar las pirámides de edad en las grandes áreas temáticas con la finalidad de articular políticas a medio y largo plazo, y evitar efectos indeseables por razones de coyuntura (la asignación de los contratos Ramón y Cajal de acuerdo con las diferentes áreas es una buena muestra de ello).

En ese sentido, organismos como ANECA y las agencias autonómicas deberían jugar un papel importante como fuentes de información dado que disponen de datos básicos a través de los procesos de acreditación. La coordinación entre las diferentes Administraciones y las universidades es un elemento que podría facilitar una adecuada planificación para cubrir ofertas y demandas.

- Como ha señalado de manera insistente Guy Haug en sus colaboraciones tanto en el blog como en los cuadernos de trabajo de Studia XXI, la apuesta por la consolidación de los programas doctorales debería constituir uno de los objetivos básicos de nuestras instituciones. No solo por ser un punto de partida para una trayectoria académica/investigadora, sino también para posibilitar un incremento de la capacidad de innovación e investigación de nuestro sector productivo aquejado de una falta de cooperación con el sistema universitario. En ese sentido, la internacionalización de dichos programas (incrementando sustancialmente la participación de profesores y estudiantes extranjeros), la búsqueda de sinergias entre instituciones próximas geográficamente (la *Barcelona Graduate School on Mathematics* es una buena muestra de compartir recursos siguiendo modelos de éxito en París y Berlín), el seguimiento de los egresados, que pueden suministrar un *feedback* para la mejora, son elementos que pueden dar valor a nuestros programas de doctorado. Sería conveniente añadir datos estadísticos como la duración media de la tesis doctoral, la edad media de finalización de la tesis, así como el período transcurrido entre la lectura de la tesis y la consolidación profesional. La disponibilidad de estos datos a nivel local como nacional posibilitaría mejorar las políticas de becas, actualmente disconexa en el marco de los ministerios compe-



LA APUESTA POR LA CONSOLIDACIÓN DE LOS PROGRAMAS DOCTORALES DEBERÍA CONSTITUIR UNO DE LOS OBJETIVOS BÁSICOS DE NUESTRAS INSTITUCIONES.

tentes (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en el caso de las becas FPU y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad en el caso de las becas FPI) y contando con la complementariedad de las ofertadas por Comunidades Autónomas y las propias universidades.

En conclusión, datos para la acción como los presentados en este trabajo son fundamentales para articular políticas de profesorado a medio y largo plazo por parte de las autoridades académicas y los organismos de las administraciones públicas que deben reforzar la calidad de las universidades públicas como seña de identidad de nuestro país.

2. HACER ATRACTIVA LA CARRERA ACADÉMICA A LOS JÓVENES: UN DEBATE NECESARIO

ÁNGEL JOSÉ GÓMEZ MONTORO
Universidad de Navarra

El completo y detallado informe de Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García, –las personas que posiblemente conocen mejor los *números* de nuestro sistema universitario–, viene a poner cifras a lo que de alguna manera todos sabíamos: la importante incidencia que la crisis económica ha tenido en las plantillas de las universidades públicas españolas.

Una incidencia, en primer lugar, cuantitativa, si bien menor de lo que quizás cabría pensar. Pero una incidencia también cualitativa que, por el contrario, puede tener un mayor alcance y que se concreta en la sustitución de profesorado funcionario por profesorado contratado. Este dato podría no ser malo por sí mismo si fuera consecuencia de una política de profesorado concreta; pero me temo que en este caso responde a la necesidad de ahorrar y que, por ello, no es buena noticia en la medida en que viene a prolongar situaciones de cierta precariedad. Por no hablar de lo que pueda haber de incremento en la contratación de profesores asociados; una figura que tiene pleno sentido y puede ser beneficiosa cuando se trata de incorporar a tareas docentes a profesionales que pueden aportar su experiencia, pero que en muchos casos responde más bien a la necesidad de conseguir una mano de obra –si se me permite la


expresión— que cuesta menos a la universidad y que asume una elevada carga docente. Y esto puede incidir de manera negativa en la consolidación de plantillas y en la incorporación de jóvenes a la carrera académica.

Quisiera centrar esta breve contribución en este último aspecto, que entiendo especialmente relevante porque lo que la universidad española sea dentro de unas décadas dependerá, en no pequeña medida, de haber sido capaces de incorporar a jóvenes de valía que deberán ser los profesores y profesoras del futuro. Y creo que en este punto la situación es especialmente preocupante.

La cuestión no coincide exactamente con el tema del envejecimiento de las plantillas de profesorado, aunque evidentemente la media de edad global del PDI se ve afectada —y de manera importante— por la disminución de los jóvenes que se incorporan. Pero el envejecimiento de los cuerpos de catedráticos o titulares (debido a la congelación y amortización de plazas) podría ser menos grave si se hubiera producido una incorporación de profesorado joven, pero eso no ha ocurrido, sino que, por el contrario, ha disminuido y de manera aún más aguda que en otros segmentos de edad. El único dato que aporta el informe es especialmente preocupante: el número de PDI menor de 30 años ha disminuido del 6,35% en 2008 al 2,28 % es decir, más de 4 puntos, casi el doble de lo que ha supuesto el envejecimiento general del PDI en ese periodo.

Aunque sería interesante —y necesario— tener más datos, creo que son varias las causas de esta caída. Desde luego, una de ellas, la congelación de la reposición de las plantillas que ha hecho que se pierdan plazas en términos absolutos en todos —o muchos— de los departamentos españoles. Es fácil imaginar que esto ha bloqueado una cadena que debería facilitar que la promoción a categorías superiores llevara consigo la liberación de plazas en categorías inferiores (ayudantes y ayudantes doctores, pero también de contratados doctores) que, a su vez, pudiera permitir la incorporación y posterior consolidación de jóvenes profesores.

Pero si esto no ha sido así no se debe solo a la crisis económica y a la tan traída tasa de reposición cero decretada por el Gobierno a partir del año 2012. Antes de la crisis, se había consolidado ya en nuestras universidades una práctica según la cual la promoción del profesorado contratado a funcionario y, dentro de este, de profesor titular a catedrático se producía sobre la propia plaza. Me explico: ante la insuficiencia de plazas y la juventud del profesorado que las ocupaba (fruto sobre todo del crecimiento del número de universidades en los años 80 y 90), las posibilidades de promocionar



EL FUTURO DE
LA UNIVERSIDAD
ESPAÑOLA
DEPENDERÁ, EN
BUENA MEDIDA,
DE SU CAPACIDAD
PARA INCORPORAR
JÓVENES DE VALÍA.

ANTES DE LA
CRISIS, SE HABÍA
CONSOLIDADO
YA EN NUESTRAS
UNIVERSIDADES
UNA PRÁCTICA
SEGÚN LA CUAL LA
PROMOCIÓN DEL
PROFESORADO
CONTRATADO A
FUNCIONARIO Y,
DENTRO DE ESTE, DE
PROFESOR TITULAR
A CATEDRÁTICO SE
PRODUCÍA SOBRE LA
PROPIA PLAZA.

como consecuencia de plazas vacantes disminuyeron de manera drástica. Por ello, la forma de hacerlo fue aportar los fondos para transformar la plaza ocupada en una de la categoría inmediatamente superior y sacarla a concurso. Esto ha tenido algunas ventajas indudables: la principal, permitir la promoción de personas de valía que, de otro modo hubieran visto truncadas las posibilidades de progresar en su carrera; de hecho, sirvió en la mayoría de los casos para que pudieran promocionar personas que hacía años tenían méritos más que suficientes para incorporarse a categorías superiores de profesorado. En el caso del cambio de profesorado contratado a funcionario, tenía además el atractivo para la universidad de que la parte correspondiente a la Seguridad Social dejaba de pagarla la universidad para asumirla el Ministerio.

Pero este sistema ha tenido también algunos efectos negativos. Uno de ellos tiene que ver con la tan traída y llevada endogamia; aunque las plazas salían a concurso –y de hecho el que *aportaba* la plaza de promoción se arriesgaba a perderla–,

en la práctica era muy excepcional que la ganara alguien distinto del profesor a quien la universidad quería promocionar (en buena medida, insisto, porque se trataba de personas con muchos méritos docentes y de investigación acumulados).


Otro efecto negativo que ahora es el que me interesa, ha sido que las plazas de categorías inferiores iban desapareciendo, cerrándose las oportunidades de incorporar a profesorado joven, sobre todo cuando la crisis económica llevó a que las plazas de catedráticos y titulares que quedaban libres por jubilación no pudieran salir a concurso ni utilizarse su dotación económica para sacar plazas de categorías inferiores. Esto ha llevado a que muchos jóvenes tuvieran que dejar la universidad y a una inversión en las pirámides de profesorado de los Departamentos, donde no es extraño que haya muchos más catedráticos y profesores titulares que ayudantes, ayudantes doctores y contratados doctores.

Esta situación ha provocado, además, la disminución de personas que se incorporan al doctorado como primer paso de su carrera académica. A veces, por una decisión de los propios jóvenes que se sentían atraídos por la universidad pero que se desanimaban ante la falta de expectativas; otras, porque quienes debían dirigir las tesis doctorales se lo han desaconsejado a los candidatos, con toda lógica, ante la falta de perspectivas de futuro.

Es posible que esta situación empiece a mejorar con la incipiente recuperación económica, pero no creo que esto por sí mismo arregle la situación. En estos años se han generado *bolsas* de profesores titulares y contratados-doctores con acreditación para ser catedrático y profesor titular respectivamente. Y es razonable que el dinero de que se disponga se utilice para permitir la promoción de esas personas. Posiblemente es además la medida más justa. Pero, si no se dotan plazas en categorías inferiores y se sigue acudiendo a la fórmula de promocionar sobre las plazas existentes, será muy difícil la incorporación de profesorado joven.

Más complicado me resulta proponer cómo debería resolverse este problema. Una fórmula podría ser, desde luego, establecer plantillas (o *relaciones de puestos de trabajo*, RPT, si se prefiere) en las que se asegure que se mantiene la proporción adecuada de profesorado de las diversas categorías. Podría ser, en abstracto, una solución razonable, pero creo que ahora no sería una fórmula justa pues podría perjudicar la promoción de muchas personas que llevan tiempo acreditadas para plazas superiores y que se han visto perjudicadas por la crisis económica. Otra opción, más a largo plazo, sería adoptar un modelo de profesorado más parecido al norteamericano o al alemán, donde las categorías de profesores son menos y se refieren sobre todo a profesorado senior (*full professor* o *professor* en la categoría superior y *associate professor* o profesor habilitado, en la inmediatamente inferior), abriendo una primera contratación lo antes posible. Pero este no ha sido nuestro modelo en las últimas décadas y, además, produce que quienes no han llegado a esas categorías estén normalmente en una situación aún más precaria.

No me atrevo, por tanto, a señalar cuál debería ser el camino para resolver estos problemas. Lo que sí tengo claro es que la universidad española se juega mucho en su capacidad de atraer hacia la carrera académica a jóvenes de valía y que ello requiere ofrecerles unas perspectivas de futuro suficientemente claras y atractivas. Y ello justifica que tengamos, como mínimo, un debate serio sobre cómo conseguirlo.



LA UNIVERSIDAD
ESPAÑOLA SE
JUEGA MUCHO EN
SU CAPACIDAD
DE ATRAER HACIA
LA CARRERA
ACADÉMICA A
JÓVENES DE VALÍA
Y ELLO REQUIERE
OFRECERLES UNAS
PERSPECTIVAS
DE FUTURO
SUFICIENTEMENTE
CLARAS Y
ATRATIVAS.

3. ¿APAGAMOS EL INCENDIO? SOBRE LA URGENCIA DE LA CONTRATACIÓN DE PDI

JAVIER VIDAL
Universidad de León

Los datos que aportan Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García no requieren mucho más análisis. Son datos sólidos que reflejan una situación preocupante para la universidad española: el profesorado de la universidad pública no se renueva a un ritmo adecuado para mantener las funciones que tiene encomendadas. La solución también es clara: hay que contratar más profesorado. Aquí podría terminarse esta anotación. No habría mucho más que decir. No obstante, voy a introducir algunos aspectos relacionados o derivados de esta situación.

La lectura del informe me genera ciertas preocupaciones y la situación que describe me provoca algunas reflexiones. Sobre las posibles causas, me interesan todas aquellas sobre las que debemos detenernos para que no vuelvan a suceder. Sobre las consecuencias, me interesa analizar todo aquello que suponga una seria amenaza a la capacidad formativa e investigadora de las universidades públicas españolas.

EL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA NO SE RENUEVA A UN RITMO ADECUADO PARA MANTENER LAS FUNCIONES QUE TIENE ENCOMENDADAS.


Lo que se plantea en este estudio no es sobre demografía de España, sino de la universidad pública española. Pero, como la última está dentro de la primera, es fácil entender que existen elementos comunes. Por una parte, el profesorado universitario aumenta su edad media al igual que aumenta la de los maestros, médicos y a la de la sociedad en general. Las estrategias para abordar este tipo de problemas, la forma de hacer políticas públicas en este tipo de asuntos, que requieren perspectivas de décadas, es similar: no hay forma de establecer planes de actuación que no tengan resultados en el corto plazo. Estamos bastante acostumbrados a que la manera de rendir cuentas se produzca a través de titulares de prensa, tuits o frases hechas, es decir, a través de noticias breves, impactantes y diarias. Aunque haya asuntos de máximo interés social cuya evolución y resultados deberían comunicarse cada 10 años, es imprescindible, para aprobar un proyecto político, que éste permita ofrecer espectaculares resultados de manera visible y continua. Es evidente que hay muchos planes de actuación cuyos resultados exceden los 4 años de una le-

gislatura y los 8 de dos. Y éste, del que estamos hablando, es uno de ellos. No hay forma de abordar un problema de envejecimiento de población sin políticas públicas acertadas y planificadas a largo plazo.

Los datos que se nos presentan no son solo fruto de la crisis económica o de la decisión sobre las tasas de reposición de personal en el sector público. Son consecuencia de muchos años de decisiones en temas que afectan a la contratación de profesorado para las universidades públicas. Estas decisiones tampoco son solo las del Parlamento español, regulando la estructura del profesorado universitario, ni del Gobierno de España, regulando los requisitos de contratación de funcionarios. También son fruto de las decisiones de las Comunidades Autónomas, con medidas como el control del gasto, o de las propias universidades con sus sistemas de planificación de necesidades (los haya o no), e incluso de los departamentos, con sus decisiones sobre cuándo y qué tipo de plazas solicitar. Parece extraño para los no universitarios, pero en los departamentos también se toman decisiones que afectan al tema del que hablamos. La organización de la plantilla de profesorado de una universidad debe responder a criterios racionales (explicables) y públicos, y debe formar parte también de una planificación a largo plazo.

Todo esto es de enorme importancia para la sociedad, no solo para las universidades. El problema de la no incorporación de nuevo profesorado es, sobre todo, un problema de “gestión de personal”: hay que cubrir necesidades docentes y de investigación y no se dispone de los recursos adecuados para hacerlo. Pero tiene una derivada muy grave que supera las consecuencias para la gestión interna de las universidades. Desde el punto de vista social, una generación de personas en formación y recién formadas no encuentra ni encontrará el espacio que debería tener en la universidad –y no solo para acceder a ella, tampoco para competir por un puesto de trabajo que debería estar ahí, y que formaba parte de un plan profesional cuando iniciaron su formación. En el tipo de sociedad en el que vivimos, los puestos de trabajo requieren una formación avanzada que se consigue durante varios años de aprendizaje. Este nivel de formación es el imprescindible para que una sociedad del siglo XXI pueda ofrecer el bienestar que queremos, al que estamos acostumbrados y que aspiramos a mejorar.

En el caso de un profesor universitario *junior*, se necesita de unos 4 a 6 años de estudios predoctorales y 4 años más de estudios doctorales. Si tienes suerte, un contrato como profesor ayudante doctor, de otros 4 años, te da la formación para poder acceder



LOS DATOS QUE SE NOS PRESENTAN NO SON SOLO FRUTO DE LA CRISIS ECONÓMICA O DE LA DECISIÓN SOBRE LAS TASAS DE REPOSICIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

HOY EN DÍA,
LOS PUESTOS
DE TRABAJO
REQUIEREN UNA
FORMACIÓN
AVANZADA. ESTE
NIVEL ES EL
IMPRESINDIBLE
PARA QUE UNA
SOCIEDAD DEL
SIGLO XXI PUEDA
OFRECER EL
BIENESTAR QUE
QUEREMOS, AL
QUE ESTAMOS
ACOSTUMBRADOS
Y QUE ASPIRAMOS A
MEJORAR.

a un puesto permanente. Así que hacen falta entre 12 y 14 años de formación previa para poder estabilizarte como profesor de universidad. Si eres bueno, eso te permitirá disponer de un curriculum y los contactos con colegas de tu campo que te abran la posibilidad de competir por recursos económicos regionales, nacionales o internacionales, para desarrollar alguna línea de investigación. Pero, probablemente para liderar este tipo de solicitudes, necesites otros 4-5 años. Así que, en mi opinión, las consecuencias de la reducción de las plazas de profesorado en las universidades públicas en los últimos años no es solo el aumento del número de alumnos por aula. También es la parada en seco de la carrera profesional de muchas personas con años de estudios, la reducción de la capacidad de las universidades de captar recursos externos para la investigación y la ralentización de la modernización de líneas de investigación con impacto en la sociedad. Estamos hablando de las personas en las que la sociedad ha invertido muchos recursos y en las que ha depositado su confianza para que el bienestar general se mantenga o mejore. Bloquear su acceso a un puesto de trabajo es absurdo, es tirar el dinero de todos.

Sobre las soluciones, la mala noticia es que los datos demográficos son estables y muy lentos: un año arrastra los datos del año anterior, las zonas geográficas explican algunos datos y las variaciones de un año a otro son pequeñas. Algunos ejemplos. En España todavía se nota la reducción de número de nacimientos que se produjo durante la Guerra Civil entre los que ahora tienen 80 años, algo que no se puede modificar. Sobre las zonas geográficas, hay 3 regiones en las que casi una de cada cuatro personas es mayor de 65 años: Castilla y León, Asturias y Galicia (el Noroeste). Por último, sabemos que, sin duda, año a año y poco a poco, aumentarán estos porcentajes. No existe política pública alguna que consiga que el próximo año 2018 disminuya ni el número de personas ni el porcentaje de personas mayores de 65 años sobre la población española, ni el 2019, ni el 2020... Es decir, cualquier actuación para mejorar esta situación tendría que haberse hecho hace tiempo y de forma constante durante muchos años. Hay ámbitos en la sociedad que solo pueden transformarse con políticas estables, fruto de datos acumulados con rigor, de buenos análisis, de diseños compartidos y ejecuciones no sometidas a debates demagógicos. Nada de esto parece posible.


Por ello, la única acción posible, para no aumentar el problema, es empezar a contratar al profesorado necesario para las universidades públicas y de forma urgente. El argumento político inmediato para retrasar esta medida es que esta contratación debe hacerse de forma eficiente y que hay que pensar muy bien el modo de hacerlo. También hay que pensar cómo apagar un fuego de forma eficiente, pero cuando el bosque se está quemando hay que reaccionar deprisa, con todo tipo de soluciones. Y el bosque universitario se está quemando. Por ello, y para caldear el debate, ofrezco algunas medidas concretas relacionadas con la contratación en la universidad pública.

En primer lugar, para la contratación de personal docente e investigador hay que definir funciones. Pero no están claramente establecidas porque llevamos años moviéndonos entre la demanda al Gobierno de España de un Estatuto del Profesorado Universitario que establezca las funciones detalladas y la exigencia permanente de mayor autonomía de las universidades para gestionar de forma eficiente todos sus recursos. Las dos cosas a la vez no pueden ser. Deben ser las universidades, en uso de su autonomía, quienes decidan cómo organizar sus recursos humanos.

En segundo lugar, la cantidad de personal a contratar debe establecerse considerando las necesidades de la sociedad, la capacidad de los financiadores públicos y la responsabilidad de las universidades. Deben ser las universidades las que establezcan un plan que atienda a dichas necesidades, que convengan de que se basa en criterios racionales y de que puede mantenerse a medio y largo plazo. Deben ser las Administraciones educativas (las que financian) las que aprueben, supervisen y garanticen su ejecución en el plazo establecido.

En tercer lugar, la distribución de plazas se ve muy afectada por la especialización en las materias a impartir. Por ello, es necesario que las universidades distingan bien aquella docencia que necesariamente debe ser impartida por un especialista de la que puede ser impartida por varios. La especialización se ve afectada por el corporativismo y los núcleos de poder en campos científicos paralelos: el problema de las áreas de conocimiento. Esto afecta de forma directa a una adecuada planificación de los recursos humanos, dentro de entornos que siempre son de recursos económicos escasos y limitados. Cierta grado de polivalencia en el profesorado permitiría distribuir mejor los recursos.

Por último, creo que la estructura de la plantilla mejoraría con la posibilidad de contratar un profesor doctor temporal que pueda cubrir necesidades docentes sobreve-



DEBEN SER LAS
UNIVERSIDADES,
EN USO DE SU
AUTONOMÍA,
QUIENES DECIDAN
CÓMO ORGANIZAR
SUS RECURSOS
HUMANOS.

nidas sin tener que acudir a la contratación de profesores asociados, que deben responder a otro tipo de necesidades: la participación de profesionales en la formación de futuros profesionales. Nos movemos entre una legislación que impide la precariedad y una realidad que requiere soluciones a problemas puntuales. No disponer de medios directos para cubrir necesidades justificadas obliga a buscar medios indirectos, no siempre adecuados.

En resumen, la situación de envejecimiento es clara, el impacto negativo también. Son necesarias medidas urgentes y debemos superar debates en los que llevamos años enredados. Las consecuencias son para toda la sociedad, pero la responsabilidad de las decisiones es de las Administraciones públicas y de las propias universidades. ¿Apagamos el incendio?

02.3.

PRINCIPALES DESAFÍOS

1. ENVEJECIMIENTO, PRECARIEDAD, IGUALDAD DE GÉNERO Y ENDOGAMIA

J.J. MORESO

Universitat Pompeu Fabra

El magnífico estudio de Hernández Armenteros y Pérez García acerca de la evolución de la demografía del profesorado universitario entre el comienzo de la crisis económica (2008) y el inicio de su declive (2015) es fundamental para obtener una comprensión adecuada del presente de nuestras instituciones universitarias.

Quiero destacar cuatro aspectos que me parecen centrales acerca de la situación actual del profesorado en las universidades públicas españolas. Los dos primeros surgen con toda claridad de la lectura de la introducción y de los anexos, el tercero también está en la introducción pero creo que debe ser subrayado, el cuarto no aparece pero creo que es crucial para nuestro futuro. Son los siguientes: envejecimiento, precariedad, igualdad de género y endogamia. Me referiré a ellos por este orden precisamente.


_I

La primera triste conclusión del estudio es el envejecimiento de los profesores de nuestras universidades. Es una clara consecuencia de las políticas restrictivas, mediante la aplicación de las tasas de reposición, a la incorporación de profesores de plantilla. Ello ha tenido como resultado el aumento de la edad media de los profesores funcionarios de 49,55 años a 52,99, es decir un aumento de 3,5 años. Cualquiera puede comprender los resultados letales que para cualquier institución tiene esta dinámica si se mantiene en el tiempo.

El aumento, en el período, del profesor contratado (consecuencia tanto de la nueva legislación universitaria cuanto de la imposibilidad de incorporar profesores permanentes) podría venir a atenuar esta conclusión. Pero lamentablemente no es así: el profesor contratado (aunque ha aumentado mucho su porcentaje –hasta superar en muchas ocasiones el límite legal, como hacen notar los autores–) también ha envejecido, pasando de una media de 42,49 años a 45, 24, un aumento de 2,75 años. Este es el primer problema, según creo, que debería abordarse para el futuro. Si no detenemos esta tendencia las consecuencias van a ser cada vez peores.

_II

El envejecimiento de las plantillas comporta, como su otra cara de la moneda, precariedad en los más jóvenes. Resalto únicamente un dato (del cuadro 4 de la introducción) los profesores funcionarios entre 30 y 40 años representan el año 2015 únicamente el 2,01 del total de profesores universitarios (893 de 44.394). Este es un dato realmente terrible: personas en su franja de mayor contribución investigadora y docente no alcanzan a tener una posición de profesor funcionario. Este dato sólo aparece parcialmente paliado porque la posición de contratado doctor, que siendo una figura laboral es permanente, llega al 24, 25%, es decir, 2.525 profesores contratados doctores entre 30 y 40 años de 10.411. Este régimen dual genera sus tensiones, pero si –como sucede en Cataluña en donde la figura de contratado doctor, llamado profesor agregado en la Ley de Universidades catalana–, se equiparara en condiciones, retribución y responsabilidades a la de profesor titular, ello supondría un modo de atemperar la precariedad.



EL ENVEJECIMIENTO
DE LAS PLANTILLAS
COMPORTA, COMO
SU OTRA CARA
DE LA MONEDA,
PRECARIEDAD EN
LOS MÁS JÓVENES.

En cualquier caso, la suma de envejecimiento más precariedad es algo contra lo que debemos tomar urgentemente medidas. Una universidad con sus profesores más jóvenes con tantas dificultades para acceder a una posición permanente produce el desaliento e impide contar con todas las energías de los jóvenes más capaces.

_III

En la cuestión de la igualdad de género, el estudio da más razones para el optimismo. Los autores lo comentan en estos términos:

“La razón de que la mujer muestre en el año 2015 una media de edad menor a la del hombre en el conjunto del profesorado universitario (48,51 años frente a 51,28 años) se debe a que, en las variaciones que se han producido en el periodo 2008 a 2015 en las plantillas de profesorado, la mujer ha experimentado un aumento neto de 2.675 frente al descenso de 5.087 contabilizado en el hombre, con lo que la participación de la mujer ha aumentado en 7,51% en tanto que la presencia del hombre en las plantillas del profesorado universitario se ha reducido”.

Esta es una buena noticia en términos de igualdad de género, porque significa que la brecha se va estrechando y que, de mantenerse esta evolución, nuestras plantillas de profesorado serán más equitativas en cuanto al género se refiere.

Sin embargo, quiero alertar sobre un dato que muestra que esta evolución no se ha dado en los niveles más altos de profesorado, el nivel de los catedráticos, y que no se subraya en el estudio. Me explico, en el cuadro 4 puede verse que en 2015 había en

OTRAS CULTURAS
ACADÉMICAS HAN
COMENZADO A
TOMAR MEDIDAS
PARA EQUILIBRAR
LAS DIFERENCIAS
EN EL ACCESO A
LAS CÁTEDRAS
ENTRE HOMBRES Y
MUJERES.

España 788 catedráticos entre los 40 y 50 años, de los cuales 170 eran mujeres, es decir el 21,57%. Sin embargo, entre los 50 y 65 años, había 6.889 catedráticos, entre los cuales 1.503 mujeres, el 21,87%. Como puede verse el porcentaje casi no se ha movido (ha disminuido en tres décimas, de hecho). Esta es, en cambio, una muy mala noticia; porque significa que en el acceso a las cátedras la situación se mantiene estable y no conseguimos disminuir la brecha. Otras culturas académicas, dado que se trata de un mal endémico que afecta a todas las culturas universitarias, han comenzado a tomar medidas de acción afirmativa al respecto. Lo mismo, creo, deberíamos hacer nosotros.

En el estudio que comentamos no se aborda una cuestión que me parece relevante para el futuro de nuestras universidades. Se trata del nivel, a todas luces excesivo, de endogamia de nuestras instituciones universitarias. En el ámbito de las universidades, se entiende por ‘tasa de endogamia’ el porcentaje de profesores que leyeron la tesis doctoral en la propia universidad en donde son profesores permanentes.

Pues bien, conforme al estudio de la Fundación CYD de 2015, podemos leer que el 69,8 de los profesores permanentes de las universidades españolas leyeron su tesis en la misma universidad en la que prestan sus servicios. Si lo circunscribimos a las universidades públicas la cifra llega al 73,5 %, porque en las universidades privadas es sólo del 33,5 %. Cualquiera puede apreciar que se trata de una cifra demasiado elevada, sin parangón en los países occidentales.

Es cierto que la endogamia no es por su propia naturaleza una mala política. Algunas de las mejores universidades del mundo seleccionan muy bien aquellos estudiantes que aceptan a su doctorado y, de ese modo, los mejores de ellos terminan a veces siendo incorporados por la propia universidad (Oxford y Cambridge, por ejemplo). En este sentido, tal vez llevaba razón un Rector español que, preguntado sobre esta cuestión, contestó que la endogamia es como el colesterol, la hay buena y la hay mala. Y, por lo tanto, hay que combatir la mala y promover la buena.

Aun estando en general de acuerdo con esta afirmación, creo que la cultura académica de nuestras universidades no tiene todavía la madurez para realizar esta selección adecuadamente. Necesitamos reglas claras que establezcan la práctica de no contratar a los propios doctores cuando alcanzan su primer contrato. Las universidades de los Estados Unidos, como es sabido, no contratan a los propios doctores, si no han pasado al menos tres años en otra universidad o centro de investigación y, si se piensa que esta es una práctica ajena a la universidad europea, las universidades alemanas (y las de su ámbito de influencia, Austria y Suiza, por ejemplo) no incorporan como profesores en la propia universidad a aquellos que en ella han presentado su escrito de habilitación (*Habilitationsschrift*).

Debemos, por lo tanto, procurar con urgencia rejuvenecer nuestras plantillas y diseñar un sistema creíble de carrera profesional para el profesorado. Incorporar, por ejemplo, doctores jóvenes como profesores asistentes, con contratos de entre 5 y 7

años, abriendo la convocatoria a todo el mundo, que al final pasen una evaluación y, si es superada, puedan devenir profesores permanentes, diseñando otro instrumento claro de promoción a catedrático. En todas las fases debemos también analizar el impacto de nuestros instrumentos en la igualdad de género, y revisarlos cuando no consigamos mejorar en dicha tarea.

2. “MEDIDAS URGENTES” PARA LA RENOVACIÓN DE PLANTILLAS UNIVERSITARIAS Y PARA LA IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

MARÍA ANTONIA GARCÍA BENUA
Universidad de Valencia

El análisis de nuestros colegas Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García abarca un período que comprende justamente el inicio de la crisis financiera y el inicio de su recuperación. Los datos mostrados en su documento son el reflejo de las consecuencias que, sobre las plantillas de profesorado universitario, han tenido las medidas educativas llevadas a cabo por los responsables de la política universitaria española y muestran, a grandes rasgos, que ha habido una reducción del número de profesores.

El documento refleja, pues, datos sobre el profesorado universitario de manera aislada⁷, sin pretender situarlos en relación con el número de estudiantes⁸, el personal de administración y servicios⁹, los títulos universitarios, las actividades vinculadas al aprendizaje a lo largo de la vida, las aportaciones realizadas al conocimiento, las actividades vinculadas a la innovación, etc. Este análisis, por tanto, está planteado

7. El número de profesores en Educación Superior universitaria en España en 2015, según Eurostat, respecto a la población activa española (entre 25 y 64 años) era del 5,9 por mil, frente al valor medio de 6 de la Unión Europea (Informe CyD, 2017).

8. La relación de estudiantes respecto al personal académico en 2015 en España, según Eurostat, era del 13,2. Esta cifra lo sitúa en el sexto lugar de la Unión Europea, si lo ordenamos en sentido creciente (Informe CyD, 2017).

9. El personal de administración y servicios de las universidades españolas, según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, ascendía en el curso 2015-2016 a 59.404.

más bien como un documento que muestra dos fotos, una tomada en 2008 y la otra en 2015, y que ofrece la composición del personal docente e investigador (PDI) en las universidades públicas de manera agregada, descendiendo al detalle de algunas universidades solamente para exponer la evolución de la edad media del PDI. Por tanto, el documento de referencia no pretende juzgar si el número de profesores es o no adecuado, sino más bien mostrar las consecuencias que han tenido las políticas universitarias instauradas en España durante los años más duros de la crisis económica en el número de profesores universitarios.

La lectura y el análisis de la cuestión a debate tiene unas claras consecuencias sobre lo que será el futuro de las universidades públicas españolas. Sirvan estas páginas para mostrar algunas reflexiones, más bien cualitativas, basándome en los datos cuantitativos que nos han facilitado. Concretamente me voy a referir a dos aspectos: al envejecimiento del profesorado y a la presencia de las mujeres dentro del colectivo del personal docente e investigador.

Respecto al primero de dichos puntos, existe un claro *envejecimiento* de las plantillas del profesorado en las universidades públicas. Antes de la crisis financiera ya se había producido un descenso en la entrada de profesores en las universidades, pero, en los últimos años, el impacto de la crisis, la reducción del gasto público y la aplicación limitada de la tasa de reposición han llevado a que se haya producido un envejecimiento de las plantillas cuantificado en algo más de 3 años tanto en el colectivo de funcionarios como en el de contratados. A estos datos alarmantes que ofrece el documento de Hernandez Armenteros y Pérez García, hay que añadir que el secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, Marcial Marín, señaló el pasado mes de junio que el 25% de los profesores universitarios se jubilará en cuatro años¹⁰. Así pues, estos datos reflejan que las universidades públicas españolas se encuentran ante la necesidad de ajustar las plantillas de profesores; si bien es cierto que este ajuste no afecta a todas las universidades por igual ya que son precisamente las universidades más antiguas las que, en términos generales, están más afectadas por esta cuestión.



EL IMPACTO DE LA CRISIS, LA REDUCCIÓN DEL GASTO PÚBLICO Y LA APLICACIÓN LIMITADA DE LA TASA DE REPOSICIÓN HAN LLEVADO A UN ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS.

¹⁰ P. Sempere “Hacia una nueva gobernanza de la universidad española”. *Cinco Días*, 27 junio 2017.

¿Puede mantenerse la situación actual? Evidentemente no, si pensamos en el futuro de nuestras universidades. Es decir, estamos ante un problema al que hay que ir encontrando soluciones. En mi opinión, la solución no debe pretender resolver un problema de “hoy” (es decir, no debe ser una solución a corto plazo) sino más bien debe actuar contra el deterioro que las universidades están sufriendo en cuanto a la renovación de las plantillas de profesorado y las tremendas consecuencias para el futuro. En este sentido, las universidades públicas necesitan hacer frente a medidas claras de renovación de las plantillas. Un profesor universitario no se improvisa, requiere un período largo de formación por lo que es urgente definir la forma en la que va a hacerse dicha renovación. En mi opinión, este es un punto central del debate universitario en la actualidad y que no está siendo abordado convenientemente.

Así pues, desde mi punto de vista se necesitan *acciones especiales* por parte de los gobiernos para corregir esta situación; acciones que podríamos denominar “medidas urgentes” que permitan que el relevo generacional que va a producirse en los próximos años no sea alarmante. Desgraciadamente, es muy habitual conversar con colegas de distintas universidades y escuchar “en mi departamento en los próximos 10 años se van a jubilar todos los profesores que actualmente son referentes nacionales e internacionales, y no

LAS DECISIONES
SOBRE LAS
MEDIDAS URGENTES
PARA RENOVAR
PLANTILLAS
DEBERÍAN
ADOPTARSE TRAS
UNA REFLEXIÓN
INTENSA SOBRE
EL MODELO
UNIVERSITARIO DE
PROFESORADO QUE
QUEREMOS.

hay relevo”. No obstante, no quiero caer en el pesimismo y me gustaría aportar una luz a este debate y considero que debería “aprovecharse” este momento en el que se requieren acciones *ad hoc* para hacer frente al envejecimiento del profesorado, para reflexionar también sobre algunas cuestiones que guían el sistema universitario público español y que le dotan de excesiva rigidez. Es decir, no creo que haya que llevar a cabo estas medidas urgentes siguiendo los patrones de comportamiento universitario ya establecidos, creo que deberían tomarse tras una reflexión sobre el modelo universitario de profesorado que queremos. En ocasiones da la impresión de que no hay más posibilidades que las seguidas en nuestro país y, sin embargo, es suficiente echar un vistazo más allá de nuestras fronteras para ver que las políticas educativas de muchas universidades, de las consideradas como de más calidad en el panorama internacional, prestan gran atención a la labor de los profesores en docencia pero también en investigación, transferencia de conocimiento e innovación. En síntesis, plantear políticas de profesorado pensando en atraer talento, y medido ese talento desde diversas perspectivas. En este sentido, creo que también debería dedicarse alguna reflexión a pensar en la importancia y riqueza que


aporta al cuerpo de profesores de la universidad contar con personas que han desarrollado labores relevantes en puestos de responsabilidad en corporaciones, organismos e instituciones nacionales/internacionales de prestigio.

Evidentemente este posible cambio del modelo de personal docente e investigador supondría debatir también sobre cuestiones vinculadas al doctorado, y a los programas postdoctorales, y reflexionar sobre la conveniencia de hacer frente a modelos de contratación más acordes con la sociedad en la que vivimos. Los modelos uniformes de contratación quizás deberían dejar paso a otros que contemplen el carácter “no homogéneo” de las universidades españolas; quizás sería bueno tender a una mayor flexibilidad que permita mayor autonomía de las universidades. Además, se necesitaría también potenciar la contratación de profesores más allá de la existencia/ausencia de necesidades docentes.

El segundo punto al que me gustaría referirme es al que hace referencia a la conclusión que se expresa en el estudio de Hernández Armenteros y Pérez García, señalando que la presencia de mujeres es mayor en rangos correspondientes a profesores jóvenes. Este punto es relevante para conocer la presencia de las mujeres en el colectivo de PDI y la tendencia que se adivina de cara al futuro.

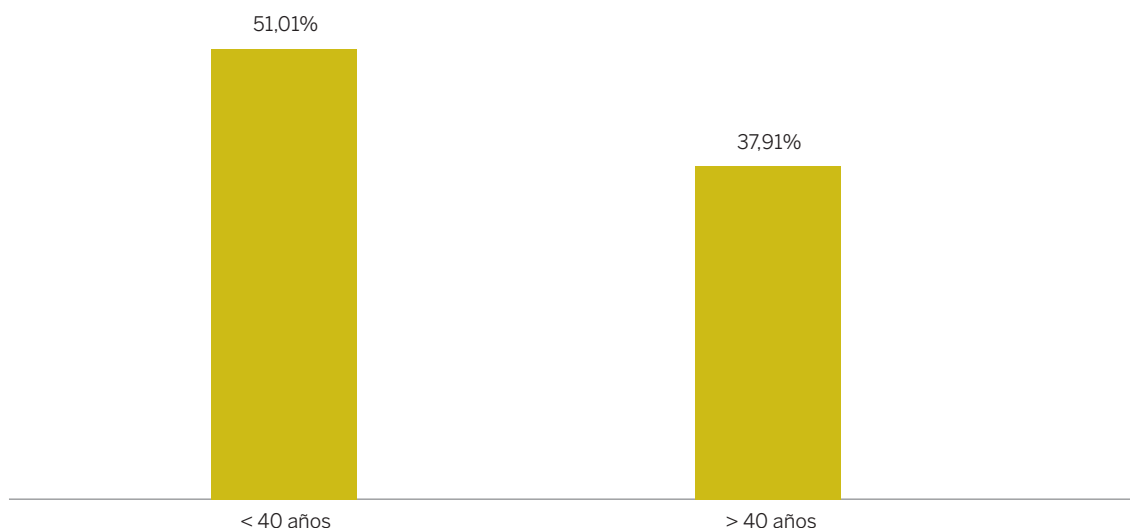
Los datos señalan que el 40,06% del total de PDI son mujeres. Este porcentaje aumenta, y se sitúa en el 51,77%, si calculamos el total de mujeres contratadas respecto al total de contratados. Sin embargo, los valores caen en el cuerpo de funcionarios, ya que la presencia de mujeres es del 38,40%. No obstante, para analizar si efectivamente se está produciendo una mayor presencia de la mujer entre el profesorado universitario tenemos que entrar en detalle respecto a la edad y a la categoría administrativa que ocupan las mujeres.

En el gráfico 1, referido a la edad de las mujeres profesoras, se fija la línea divisoria en 40 años, por lo que dicho gráfico señala el porcentaje de mujeres menores y mayores de 40 años, respecto al total de PDI en cada franja de edad. Como puede observarse, la presencia de mujeres es mayor en el profesorado menor de 40 años.



EL CAMBIO DEL MODELO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SUPONDRÍA DEBATIR SOBRE CUESTIONES VINCULADAS AL DOCTORADO, Y A LOS PROGRAMAS POSTDOCTORALES, Y A REFLEXIONAR SOBRE LA CONVENIENCIA DE HACER FRENTE A MODELOS DE CONTRATACIÓN MÁS ACORDES CON LA SOCIEDAD EN LA QUE VIVIMOS.

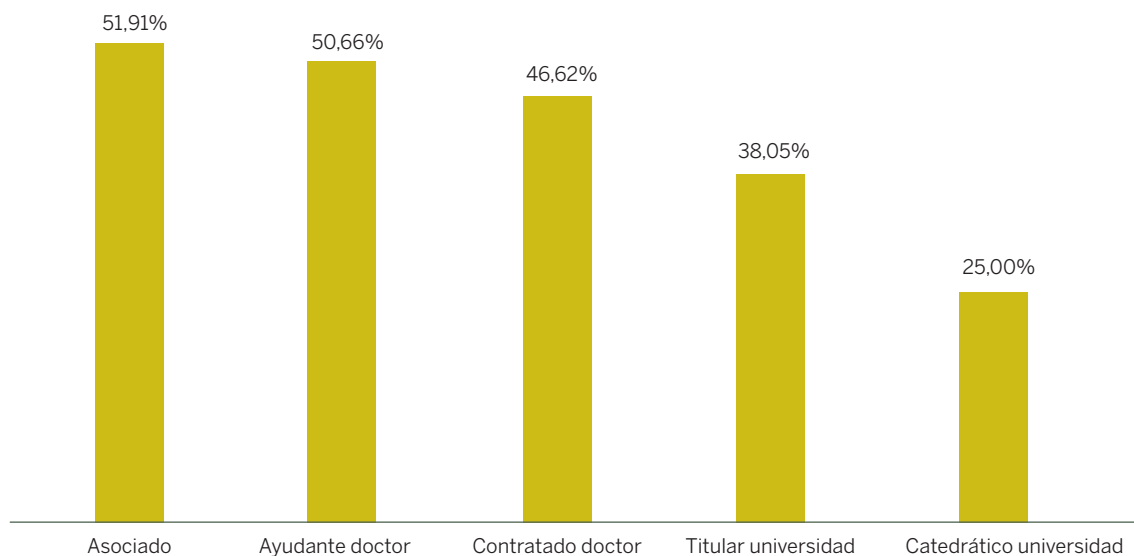
EDAD DE LAS MUJERES PROFESORAS



Fuente: Datos basados en el estudio de Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García (2017), *Demografía universitaria y tasas de reposición en las instituciones públicas de educación superior: referencias cuantitativas de la estructura demográfica del PDI de las universidades públicas españolas, Años 2008/2015*.

Sin embargo, si detallamos la composición de las mujeres por categoría profesional, se observa que, tal y como se desprende del gráfico 2, las mujeres superan el 50% de presencia en el colectivo de asociados y ayudantes doctores. Conforme pasamos a categorías superiores, la presencia de mujeres es inferior, representando el 46,62% dentro de los contratados doctores, el 38,05% de los profesores titulares y cayendo al 25% en el cuerpo de catedráticos de universidad. En este sentido es importante destacar que, dentro de los catedráticos de universidad, hay 4 catedráticos menores de 40 años, siendo solamente 1 de ellos mujer. Ello muestra que, aunque los datos anteriores recogidos en el gráfico 1 parecen indicar una tendencia de mayor presencia de mujeres y por tanto, una noticia positiva desde el punto de vista de la igualdad de género, se observa que a las categorías más altas siguen accediendo una mayoría de hombres, lo que nos hace albergar alguna duda sobre la evolución en un futuro próximo; el tiempo lo dirá.

CATEGORÍA PROFESIONAL DE LAS MUJERES



Fuente: Datos basados en el estudio de Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García (2017), *Demografía universitaria y tasas de reposición en las instituciones públicas de educación superior: referencias cuantitativas de la estructura demográfica del PDI de las universidades públicas españolas, Años 2008/2015*.

Los datos del trabajo de Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García no dan detalles de la presencia de PDI en puestos de responsabilidad universitaria pero probablemente, desde el punto de vista de igualdad de género, los datos serían algo más desalentadores. Elisa Pérez Vera, fue la primera rectora española en el año 1982; más de 30 años después, la situación lógicamente ha mejorado, pero se necesita alguna medida adicional que haga que los resultados sean visibles a medio plazo.

Ahora bien, en este momento nos toca mirar al futuro. Sin embargo, la historia nos enseña que, en las universidades, a pesar de ser un ámbito claramente con igualdad de oportunidades si atendemos a motivos de género, la realidad demuestra que ha existido y existe la necesidad de realizar esfuerzos por combatir la desigualdad de género en algunos puestos universitarios de mayor responsabilidad. La entrada tardía de las mujeres en las universidades es un hecho que a día de hoy no debería tener el efecto que tiene (fue en los años 70 cuando se produjo una gran entrada de mujeres para cursar estudios universitarios), por lo que el análisis debe ser más profundo si queremos entender lo que está pasando. Probablemente las tradiciones culturales

LA REALIDAD
DEMUESTRA QUE HA
EXISTIDO Y EXISTE
LA NECESIDAD
DE REALIZAR
ESFUERZOS POR
COMBATIR LA
DESIGUALDAD
DE GÉNERO EN
ALGUNOS PUESTOS
UNIVERSITARIOS
DE MAYOR
RESPONSABILIDAD.

podrían arrojar alguna luz sobre las respuestas que estamos buscando.

En este sentido, la creación de la *Red de Unidades de Igualdad de Género* para la excelencia Universitaria es un paso hacia adelante. Los días 31 de mayo y 1 de junio de 2017 se celebró el *X Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas* en el que, entre sus conclusiones, quiero destacar una idea que surgió a raíz de la conferencia de la profesora Clavero (*Queen's University Belfast*) sobre “Estrategias de promoción de la igualdad en la comunidad universitaria”: la conveniencia de trabajar en la introducción de reglas informales (culturales), ya que según lo expuesto en la jornada, son las que pueden facilitar el cambio; dichas reglas deberían incluirse en los planes de igualdad de las universidades y ser formuladas de manera clara.

Estos dos aspectos que he comentado a lo largo de estas páginas, el envejecimiento de las plantillas del PDI y la presencia de las mujeres dentro del profesorado universitario, me permiten abordar una reflexión final. Muchas veces hemos escuchado que las universidades deben ser motores del cambio social, para lo que se han de ampliar los vínculos con la sociedad, insistiendo en su compromiso social y promoviendo su responsabilidad social. Esta idea, tantas veces repetida, tiene una repercusión especial en mi reflexión final ya que el profesorado universitario es una pieza clave para poder propiciar dicho cambio social.

¿Cómo vamos a ser motores de cambio si no conseguimos una verdadera igualdad de género? ¿Cuántos años más vamos a estar insistiendo en nuestra defensa de una mayor presencia de mujeres en la universidad? Creo que debe reflexionarse sobre este aspecto y buscar una explicación convincente para la falta de mujeres en los mayores niveles de escala profesional universitaria y en los puestos de máxima responsabilidad universitaria; a partir de ahí será posible tomar medidas e instaurar formas de hacer (si procede). Este me parece un paso previo para ser un verdadero motor de cambio.

¿Cómo podemos ser motores de cambio ante un colectivo de profesores de más de 50 años de media? Creo que la experiencia es de gran importancia en la universidad y que los años y lo vivido en las aulas, en los laboratorios y durante los procesos de investigación y de transferencia de conocimiento son de gran relevancia para dotar

de *sabiduría* a las universidades españolas. Pero ello no es óbice para abogar por una plantilla del profesorado distribuida por edades que asegure la formación de los que entran y permita seguir siendo el motor del cambio social, de manera ininterrumpida. Pero ello no se hace por sí solo, son necesarias medidas que reconduzcan los efectos que han tenido las decisiones de política universitaria impuestas por los gobiernos en los últimos años.

Este verano, una vez más, hemos dispuesto del *ranking* de Shangai universidades. No quiero entrar ni en los criterios utilizados en el *ranking*, ni en la presencia/no presencia de universidades españolas en las universidades *top*. Está claro que la lectura de los resultados de este o de cualquier otro *ranking* hay que hacerla también entre líneas para poder aplicar una verdadera comparación internacional. No obstante, los *rankings* me recuerdan que muchas de las universidades españolas trabajan por ser más internacionales; y para ser más internacionales hay que serlo tanto desde el punto de vista de la docencia, como de la investigación, de la transferencia y de la innovación. Pero, ¿se pueden pedir al PDI esfuerzos adicionales para alcanzar niveles altos de calidad cuando llama la atención la excesiva carga burocrática a la que se encuentran sometidos? Analizar esto nos llevaría a otro punto que se alejaría en exceso del objeto de este documento.

¿CÓMO VAMOS A SER MOTORES DE CAMBIO SI NO CONSEGUIMOS UNA VERDADERA IGUALDAD DE GÉNERO? ¿CUÁNTOS AÑOS MÁS VAMOS A ESTAR INSISTIENDO EN NUESTRA DEFENSA DE UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN LA UNIVERSIDAD?

3. DEMOGRAFÍA UNIVERSITARIA EN PERSPECTIVA CUALITATIVA

JOSEP M. VILALTA

Secretario Ejecutivo de la Asociación Catalana de Universidades Públicas (ACUP)


El primer comentario es de agradecimiento sincero a los dos autores, Juan Hernández Armenteros y José Antonio Pérez García por su espléndida introducción al debate. De hecho, se trata de una reseña excelente que continúa una ya larga tradición de los autores en el análisis de la realidad del sistema universitario español en diversos ámbitos.

Sin duda alguna, la pieza más relevante y estratégica de cualquier institución universitaria o que trabaja intensamente con el conocimiento son sus personas: el capital humano, el talento, los profesionales en sus diversas acepciones. El teórico de las organizaciones Henry Mintzberg, en su gran libro *La estructuración de las organizaciones*, señala como las organizaciones que él denomina *profesionales* tienen en su base (la base profesional) la parte más importante y estratégica. Constituyen, además, el núcleo con mayor peso y poder de toda la organización y sin duda constituyen su razón de ser. Y esta constatación, que por otra parte nos parece obvia, no ha sido asumida históricamente con la intensidad que merece por los investigadores de la Educación Superior ni a menudo por las universidades o los propios directivos y gestores universitarios de nuestro país. Ni frecuentemente por los políticos y legisladores de la Educación Superior, las universidades y la investigación.

En efecto, en muchas ocasiones se ha puesto más el acento en otros aspectos (estructura organizativa de las universidades, mecanismos de coordinación y control, planificación universitaria, etc.) que, aun reconociendo su relevancia, no constituyen la pieza nuclear de toda universidad y por extensión de la política universitaria. Leyendo según qué estudios o artículos, o escuchando según qué legisladores, políticos o gestores universitarios de nuestro país, pareciera como si el factor humano (el personal docente e investigador y el resto de personal universitario) fuese algo inmaterial, secundario y escasamente relevante, cuando es justo lo contrario: el personal docente e investigador (y el resto de personal universitario) constituye el nervio, el prestigio y la razón de ser de la institución universitaria. Aquella que crea conocimiento (in-

vestigación científica) y lo difunde mediante la docencia, la innovación y la transferencia económica, tecnológica o social. En este sentido, pues, un nuevo agradecimiento a los autores por su brillante análisis, así como a Studia XXI por su acierto en escoger unos de los ámbitos clave (si no el que más) de la Educación Superior y la institución universitaria.

Las cifras y datos que aportan Hernández Armenteros y Pérez García, referidos principalmente a los años de la crisis económica y financiera reciente, son perfectamente ilustrativos por ellos mismos y son críticamente analizados por los autores. No hay mucho más que señalar sino tan solo destacar aquellos aspectos que, a mi parecer, son los más relevantes. En este sentido, mi valoración y mi pequeña aportación se circunscriben sobre todo a aquellos aspectos más




EL PERSONAL
DOCENTE E
INVESTIGADOR
(Y EL RESTO
DE PERSONAL
UNIVERSITARIO)
CONSTITUYE
EL NERVIO, EL
PRESTIGIO Y LA
RAZÓN DE SER DE
LA INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA.

cualitativos en el ámbito del personal docente e investigador de las universidades españolas.

El aspecto más destacado a mi parecer es el del envejecimiento progresivo de las plantillas universitarias, en parte fruto de la política denominada eufemísticamente como de *'racionalización del gasto público en el ámbito educativo'* llevada a cabo por el Gobierno español en los años recientes. Y, unido al envejecimiento, la constatación de las extremas dificultades que encuentran en estos últimos años los jóvenes para su acceso y su carrera profesional en las universidades españolas. Un drama que todavía no se ha analizado y discutido suficientemente y que va a hipotecar la calidad, el prestigio y la competitividad de las universidades españolas en los próximos años y lustros. Podemos hablar ya sin equivocarnos en demasía de una generación perdida que, asimismo y contradictoriamente, es la generación mejor formada de la demografía española.

Dificultades de acceso, pero también en muchas ocasiones largos períodos de formación previa, de reconocimiento académico, de trabajo extremadamente competitivo para poder conseguir una plaza en la plantilla del personal docente e investigador en alguna de las universidades españolas. Y, asimismo, con una cierta provisionalidad o precariedad que lastra la progresión académica y científica de los jóvenes y por extensión la calidad y competitividad de las instituciones. Es cierto también que muchos de estos jóvenes están optando, debido a estas extremas dificultades en el panorama de la universidad española, a ocupar plazas de PDI en otras universidades europeas, americanas y del resto del mundo. En este apartado sería interesante también recoger y analizar datos que son recientes. Lo manifiesto aquí porque podría ser una política razonable y necesaria la de revertir la falta de estímulos y plazas para los jóvenes académicos en los próximos años y, en este sentido, intentar recuperar año tras año parte de esta diáspora del conocimiento o del talento del país, sin duda altamente capacitado y que habrá trabajado en universidades de prestigio. Sin duda, ello sería posible si el gobierno o los gobiernos de turno estableciesen como estratégica la política universitaria y de investigación en España, hecho que lamentablemente no ocurre en los últimos lustros. Atrás queda ya la etapa de la Ley de Reforma Universitaria de 1983 y de la Ley de la Ciencia de 1986 que, sin duda, y a pesar de sus limitaciones, fueron oxígeno para el desarrollo de un sistema universitario y científico a la altura de la Europa avanzada.

Me gustaría también destacar, aunque sea de forma escueta, otros dos aspectos que me ha inspirado la lectura del trabajo de los autores. En primer lugar, el hecho de que la legislación y la política en materia de PDI en España ha seguido una tónica muy próxima a otros ámbitos de la realidad universitaria. Me refiero a la laminación




EL MUNDO SE ENFOCA CADA VEZ MÁS EN ESTRUCTURAS MUCHO MÁS LIGERAS, AUTÓNOMAS, CAPACES DE MANIOBRAR ESTRATÉGICAMENTE Y CON CIERTA RAPIDEZ ANTE UN MUNDO CRECIENTE EN COMPLEJIDAD Y DINAMISMO.

constante de la autonomía institucional de las universidades por parte de los gobiernos y de las Administraciones públicas competentes. La regulación es en cierta medida casi asfixiante. Todo debería estar controlado, regulado y estructurado bajo unos mismos parámetros y desde una estructura central externa (el gobierno y la Administración pública competente) que produce como resultado la escasa capacidad de autonomía de las propias universidades para gestionar su capital humano y sus plantillas. Y si a ello le sumamos la escasa capacidad de financiación (para contratar, apostar por determinados perfiles, apoyar grupos estratégicos de la universidad, etc.), el resultado es ciertamente negativo. Y, como bien sabemos, el mundo se enfoca cada vez más en estructuras mucho más ligeras, autónomas, capaces de maniobrar estratégicamente y con cierta rapidez ante un mundo creciente en complejidad y dinamismo. Fijémonos si no en las grandes dificultades que encuentra un académico o joven europeo o

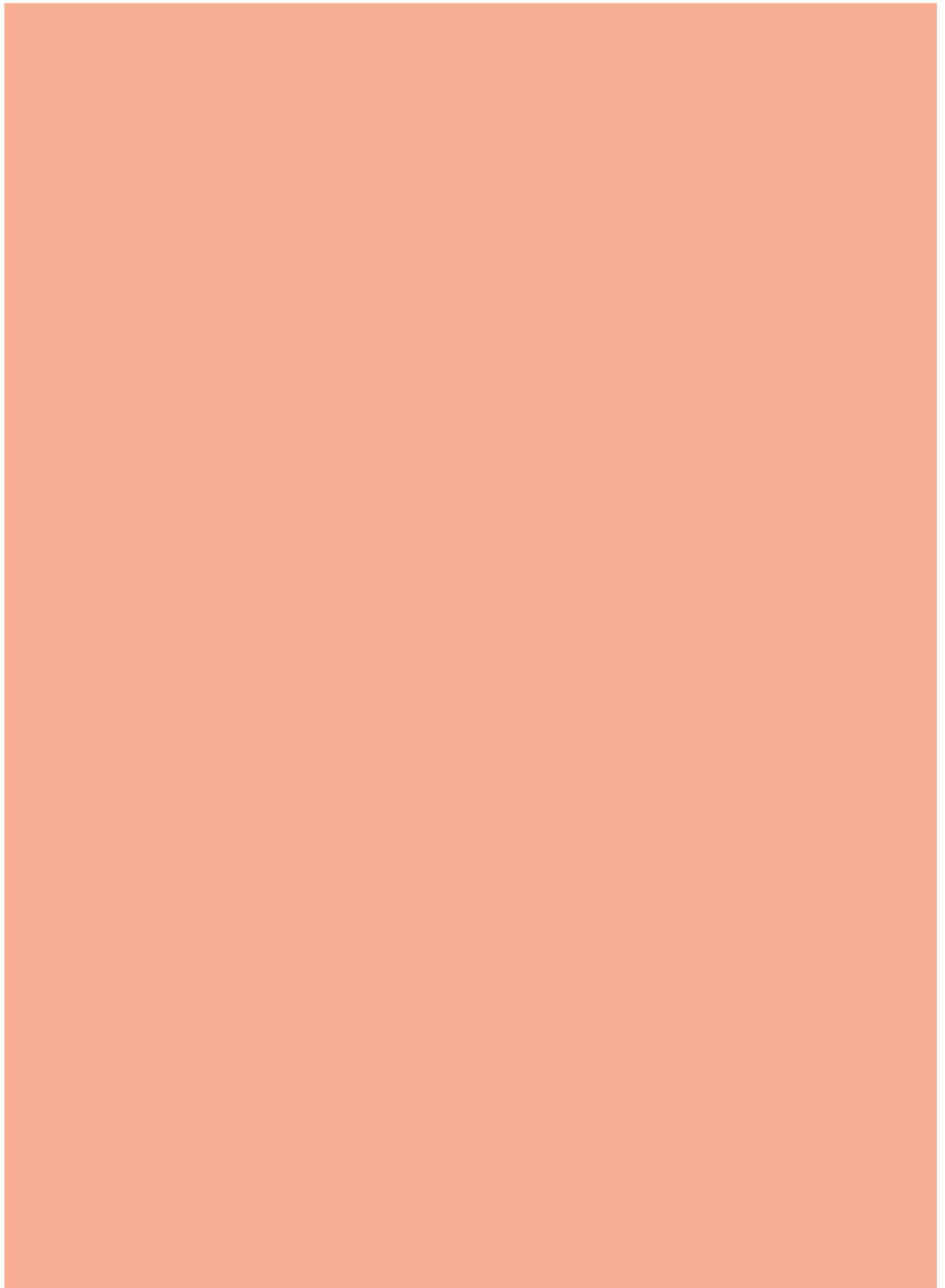
extranjero que quiera entrar a formar parte del PDI en una universidad española: burocracia, regulación, requisitos de carácter local, etc. Sin duda, las mejores universidades del mundo son aquellas que disponen de una amplia autonomía institucional para determinar su misión, estrategias y objetivos, y que asimismo disponen de herramientas consistentes para desarrollar una auténtica política de profesorado, PDI o personal en un sentido más amplio. De hecho, diversos estudios recientes han demostrado que el sistema universitario español es de los que menos autonomía institucional otorga a sus universidades y, al mismo tiempo, de los sistemas donde la capacidad de autonomía de los propios docentes es de las más altas, hecho que limita en demasía la capacidad institucional de las universidades en España.

Finalmente, entiendo que más allá de las cifras y los grandes parámetros de las plantillas del PDI en las universidades españolas, deberíamos centrar también la atención prioritaria en otros aspectos más cualitativos. Aquellos que finalmente acaban determinando la calidad, la capacitación y la permanente actualización del PDI y el capital humano en general. Me refiero a aspectos como la carrera profesional del PDI, la política de incentivos, la necesidad de determinados perfiles profesionales, la adaptación a la nueva realidad digital que transforma el mundo y también la educación, el balance entre docencia, investigación e innovación, etc. Me referiré a una reciente experiencia personal que me parece ilustrativa. Hace pocos años tuve que elaborar

un estudio comparativo sobre la política retributiva y la carrera profesional del PDI en España, comparándola con otros sistemas universitarios. El hecho fue que me tuve que enfrentar a un casi desierto de estudios, informes y artículos sobre esta temática en nuestro país. Más allá de las estadísticas genéricas, siempre imprescindibles por supuesto, escasos informes sobre una materia tan estratégica para un sistema universitario como la carrera profesional del PDI, sus incentivos, su adaptación al cambio, etc. Un reto que quizá podría asumir Studia XXI para próximos informes que sin duda redundaría en mejor información para la toma de decisiones en materia de política y gestión universitaria.



LA CARRERA
PROFESIONAL DEL
PDI, LA NECESIDAD
DE DETERMINADOS
PERFILES, LA
ADAPTACIÓN A LA
REALIDAD DIGITAL,
EL BALANCE ENTRE
LAS MISIONES
UNIVERSITARIAS
SON PARTE DE
LA POLÍTICA DE
PLANTILLAS.



03

CONCLUSIONES

El título de este apartado encierra una cierta ambigüedad. Sus autores no han querido ofrecer un análisis concluyente del tema a debate, sino más bien provocar una reflexión sobre algunos de los fenómenos que describen la situación actual del conjunto del PDI en las universidades públicas españolas. Han tratado de adoptar y ofrecer un panorama amplio sobre aspectos que de alguna manera permanecen “anclados”, por inercia o por ineficiencia, en la estructura de funcionamiento de nuestro sistema universitario.

El primero y más importante de estos fenómenos tiene que ver con el modo en que la crisis económica ha podido repercutir en las condiciones y características del desempeño del personal docente e investigador en nuestras universidades. La merma de la calidad de vida de los ciudadanos en términos de empleo y bienestar en los últimos ocho años ha demostrado, probablemente y por encima de todo, la falta de capacidad de anticipación y la ausencia de políticas de planificación ante acontecimientos hostiles al desarrollo y crecimiento económico, que quizá habrían permitido paliar los efectos negativos de la crisis en los sectores más afectados (sanidad, educación, empleo, niveles de pobreza, etc.). La universidad española no ha sido ajena a esta carencia de políticas públicas preventivas y no lo ha sido en lo que se refiere a su estrategia de recursos humanos, si es que alguna vez se la ha planteado en estos términos.

En este punto se centran los ponentes de este documento, los profesores Hernández Armenteros y Pérez García, cuando vinculan la intensidad de la crisis, presente entre los años 2008 y 2015, al comportamiento cuantitativo del colectivo del profesorado universitario, afectado por el debilitamiento de la suficiencia financiera del conjunto de las universidades públicas españolas, que han sufrido una caída del 11,08% en el total de las operaciones no financieras en este periodo, una reducción del 5,02% en el PDI, equivalente a tiempo completo, que para el profesorado funcionario, por aplicación de la tasa cero de reposición, representa una minoración del 13,03% y, por último, un aumento de edad media del profesorado universitario del 8,29%.

La antedicha ausencia de una política clara de recursos humanos en las instituciones de Educación Superior sorprende por varios motivos: en primer lugar, porque si consideramos el capital humano como el mayor valor de cualquier organización, y más aún si esta se define por su vocación educativa y científica, las universidades deberían asumir como elemento sustantivo de su gobierno la necesidad de diseñar e implantar un modelo de dirección y gestión de los recursos humanos conducente a una mayor implicación y compromiso con su cultura, su misión y su plan estratégico global. Sin embargo, es habitual en el sector universitario justificar que la acción de gobierno asociada a la gestión de su capital humano está en exceso condicionada por el margen de disponibilidad que deja la regulación relativa al Personal Docente e Investigador (PDI) y al Personal de Administración y Servicios (PAS).

En segundo lugar, no hay literatura abundante relativa a los efectos del diseño de esos modelos de gestión de los recursos humanos de las universidades. Este fenómeno es más sorprendente aún si se tiene en cuenta su volumen de facturación, la variedad de su producción educativa, el número de usuarios a los que rinden servicio y la nada desdeñable cantidad de personas encargadas de prestarlo. De ahí la necesidad imprescindible, señalada por Antonio Embid, de contar con la disponibilidad de series de datos estadísticos para profundizar, explotar y comprobar la evolución, tamaño y condiciones de trabajo del personal docente e investigador, con el fin de mostrarnos qué es lo que va sucediendo con el transcurrir del tiempo.

En tercer lugar, si el principio básico de cualquier política de gestión del capital humano pasa por convertir a los trabajadores en sujetos activos de la continuidad del servicio o de las transformaciones que este vaya requiriendo, este reto se multiplica en el caso de las universidades, si realmente quieren asumir ante la sociedad un liderazgo intelectual, apostar por la excelencia y ser reconocidas por sus valores diferenciales con respecto a sus competidoras. En este sentido, Guy Haug recomienda no perder la oportunidad de poner en marcha en las universidades españolas una política de recursos humanos propia, que responda a las exigencias de la autonomía y la modernización de cada una de ellas.

De una política realista y a la vez ambiciosa de recursos humanos, es decir, del sistema de selección, acceso y contratación de las universidades, de la configuración del organigrama del personal y de los mecanismos de control de la calidad del trabajo, depende la respuesta a las preguntas de “quién, dónde, cuándo y cómo se trabaja en esas instituciones”.

Partiendo de esta consideración general y de algunos otros fenómenos detectados en la situación, evolución y tamaño del PDI de las universidades españolas y descritos

por los autores, las líneas de actuación que se desprenden de este nuevo Cuaderno de Trabajo y sobre las que los autores plantean acometer una discusión abierta, podrían sintetizarse en los apartados siguientes:

1. Quizá habría llegado el momento de considerar una presencia cada vez más relevante de una carrera académica laboral con los mismos grados que la funcional en las universidades españolas, y evaluar si iniciar este camino nos colocaría en una posición de ventaja que ya da resultados en los sistemas universitarios que mejor funcionan. Los condicionantes actuales deberían ser compatibles con los intereses legítimos de quienes, en el desempeño de su carrera profesional, demandan que el acceso a las diferentes plazas de las relaciones de puestos de trabajo resulte objetivo, cierto y factible (Hernández Armenteros y Pérez-García).
2. De este Cuaderno se desprende la necesidad de una indagación acerca de si el derecho universitario que tenemos es apropiado para guiar políticas universitarias de profesorado que puedan, aun en contextos de crisis general de un país, conseguir los mejores resultados posibles; o, si cabe modificar a corto plazo la normativa universitaria, pensando en legislar de una forma mínimamente interventora que haga posible una autonomía responsable, con multitud de puertas abiertas en distintas direcciones, todas adecuadas, es decir, acorde a una autonomía regulada como característica fundamental de lo que debía ser el derecho universitario (Antonio Embid).
3. Si la edad media del profesorado universitario público en España lleva unos tres lustros creciendo casi sin interrupción, si el patrón en la universidad apenas se corresponde con el mecanismo habitual de flexibilidad laboral externa del sector público y del privado en España, si el “envejecimiento” del profesorado universitario público en España es de los más altos de la Europa de los 15, ¿no sería recomendable ahondar en las posibles causas de estos hechos? (Juan Carlos Rodríguez) ¿Podrían ser imputables dichas causas al carácter funcional del profesorado universitario? Figuras como la del *tenure* de las universidades británicas y norteamericanas, ¿proporcionarían flexibilidad y diversificación en la carrera docente y ayudarían a paliar el problema de dotación de plazas de los últimos años? El modo actual de dotación de plazas ¿dificulta la carrera de muchos profesores titulares que difícilmente alcanzarán la condición de catedráticos, por ser más jóvenes o por saturación en la cumbre de la pirámide?

4. Es exigible a nuestro sistema universitario que proponga, presente y defienda una planificación de plantillas sistemática, coordinada entre las Administraciones y las propias universidades, coherente y rigurosa, que acomode oferta y demanda, que responda a las necesidades de movilidad interna y externa, que no se guíe por la coyuntura o la improvisación en la asignación de contratos y, entre otros, que evalúe *ex ante* y *ex post* el grado de cumplimiento de los objetivos asignados al PDI contratado y funcionario, es decir sus “tasas de productividad” (Francisco Marcellán).
5. Si no se dotan plazas en categorías inferiores y se sigue acudiendo a la fórmula de promocionar a partir de las plazas existentes, será muy difícil la incorporación de profesorado joven. Quizá debería explorarse el mantenimiento de una proporción adecuada de profesorado en las diferentes categorías o estratificar la categorización de los profesores en la franja *senior*, lo que permitiría abrir contrataciones por la base de la pirámide. Sea cual sea la fórmula que se elija, es imprescindible no perder de vista el primero de los objetivos: buscar, entre todos, el modo de atraer hacia la carrera académica a jóvenes de valía –de dentro y de fuera de España- y ello requiere ofrecerles unas perspectivas de futuro suficientemente claras y atractivas (Ángel J. Gómez Montoro).
6. Contratar al profesorado necesario para las universidades públicas es una tarea urgente que exige, en primer lugar, definir funciones o, dicho de otro modo, organizar sus recursos humanos. En segundo lugar, la cantidad de personal a contratar depende de una negociación entre Administraciones y universidades partiendo de las necesidades de la sociedad, la capacidad de los financiadores públicos y la racionalidad y justificación de las contrataciones. Una racionalidad que debería tener muy en cuenta la especialización o polivalencia del PDI, y la participación de profesionales en la formación de los futuros profesionales (Javier Vidal).
7. Debemos encontrar soluciones para combatir el actual binomio envejecimiento + precariedad: ¿cabría, por ejemplo, equiparar la figura de contratado doctor en condiciones, retribución y responsabilidades a la de profesor titular? Políticas no restrictivas, que revisen la limitada aplicación de las tasas de reposición, ¿disminuirían los efectos demoledores de la actual edad media de los profesores funcionarios (52,99 años)? ¿Son necesarios criterios comunes para no contratar a los propios doctores cuando alcanzan su primer contrato y así combatir la endogamia “negativa”? ¿Hay que pactar entre administraciones y universidades un sistema creíble de carrera profesional que incorpore medidas de discriminación positiva hacia las profesoras e investigadoras (José Juan Moreso)?

8. La formación que requiere un profesor universitario y la forma en la que se renuevan las plantillas deberían ser un punto central del debate universitario en la actualidad, que no está siendo abordado convenientemente. Los modelos uniformes de contratación quizás deberían dejar paso a otros que contemplen el carácter “no homogéneo” de las universidades españolas según criterios inspiradores como la flexibilidad, una mayor autonomía de las universidades y una contratación de profesores que fuera más allá de la existencia/ausencia de necesidades docentes. Si concebimos las universidades como motores de cambio, ¿no deberíamos buscar una explicación convincente para la falta de mujeres en los mayores niveles de escala profesional universitaria y en los puestos de máxima responsabilidad? ¿No deberíamos abogar por una plantilla del profesorado distribuida por edades que asegure la formación de los que entran y así reconducir los efectos perniciosos de algunas políticas universitarias recientes (M^a Antonia García Benau)?

En suma, como destaca en su anotación Josep M. Vilalta, algunas de las características del profesorado de las universidades públicas que se recogen en este Cuaderno de manera recurrente, como el envejecimiento y las grandes dificultades que encuentran en estos últimos años los jóvenes para ser profesores y para su carrera profesional en las universidades públicas españolas, pueden, si no hacemos un esfuerzo compartido por encontrar soluciones, hipotecar la calidad, el prestigio y la competitividad de las universidades españolas en los próximos años. Todos los autores, de uno u otro modo, han destacado que más allá de las magníficas estadísticas y análisis de datos facilitados por los ponentes del tema, los profesores Hernández Armenteros y Pérez García, hay que establecer procesos deliberativos en el seno de nuestras universidades que propicien la exploración de nuevos caminos para abordar materias y retos tan estratégicos como el que se analiza en este Cuaderno: estrategias que las universidades desarrollan en un entorno global, digital y extremadamente dinámico; y, retos que asumen los expertos de Studia XXI, con la vocación de facilitar la toma de decisiones en materia de política y gestión universitaria.



José Abascal, 57
28003 Madrid
T 34 91 455 15 76
F 34 91 399 40 12

Rue de Trèves, 49 bte 3
B 1040 Bruxelles
T 32 2 280 6340
F 32 2 280 6338

www.sociedadyeducion.org
fundacion@sociedadyeducion.org

Studia XXI es un programa de trabajo con vocación de contribuir al debate sobre el futuro de la universidad en España, en el que un grupo de expertos reflexiona conjuntamente sobre los retos a los que se enfrenta.

DOCUMENTOS DE TRABAJO

- 1 / 2010**
Pluralidad de misiones en el Espacio Europeo de Educación Superior
- 2 / 2011**
La internacionalización de las Universidades, una estrategia necesaria
- 3 / 2011**
El marco institucional de las Universidades públicas: políticas de mejora
- 4 / 2011**
Profesores y estudiantes en el centro de la universidad
- 5 / 2011**
Garantía de calidad y rendición de cuentas en las Universidades
- 6 / 2012**
Nuevas perspectivas para la financiación y el gobierno de las universidades
- 7 / 2016**
Consideraciones sobre el grado universitario en España

CUADERNOS DE TRABAJO

- 1 / 2013**
La Estrategia Universidad 2015: ¿marcando un rumbo?
Francisco Marcellán Español
- 2 / 2013**
La Universidad informal
Javier Vidal
- 3 / 2013**
Autonomía y competitividad de las universidades
Antonio Embid Irujo
- 4 / 2013**
La tercera misión universitaria. Innovación y transferencia de conocimientos en las universidades españolas
Josep M. Vilalta
- 5 / 2013**
Instrumentos para una financiación eficaz de las universidades
José Antonio Pérez García
Juan Hernández Armenteros
- 6 / 2013**
Hacia más diversidad universitaria
Guy Haug

7 / 2013

Crisis fiscal, finanzas universitarias y equidad contributiva
Juan Hernández Armenteros
José Antonio Pérez García

8 / 2014

Responsabilidad social universitaria y desarrollo sostenible
M^a Antonia García Benau

Número Especial / 2014

Opiniones de los españoles sobre sus universidades: algunas perspectivas
Víctor Pérez-Díaz
Juan Carlos Rodríguez

9 / 2017

Demografía universitaria española: aproximación a su dimensión, estructura y evolución
Juan Hernández Armenteros
José Antonio Pérez García
Guy Haug
Antonio Embid Irujo
Juan Carlos Rodríguez
Francisco Marcellán
Ángel J. Gómez Montoro
Javier Vidal
José Juan Moreso
M^a Antonia García Benau
Josep M. Vilalta