

El profesor en las titulaciones de grado: perfil, contratación, estímulos a la calidad

FEDEA, Madrid, 3 de marzo de 2016

Juan A. Vázquez

El profesor en las titulaciones de grado: perfil, contratación, estímulos a la calidad

Unas (obvias) cuestiones previas:

- La **sociedad española**, a través del Estado ha sido **generosa con la Universidad**. Gasto por alumno casi doblado en diez años hasta comienzo crisis, y mejorada la ratio alumnos/profesor.
- El profesorado es lo más importante y lo que marca el nivel de las universidades.
- Hay algunos “mitos”, pero sobre todo muchas realidades para un diagnóstico compartido. Estaremos bastante de acuerdo en lo que hay que hacer; la cuestión está en ¿cómo hacerlo?
- Tengo más preguntas que soluciones. (Y más centradas en situación Universidades Públicas)

El profesor en las titulaciones de grado: perfil, contratación, estímulos a la calidad

Cinco ámbitos para la reflexión y las propuestas

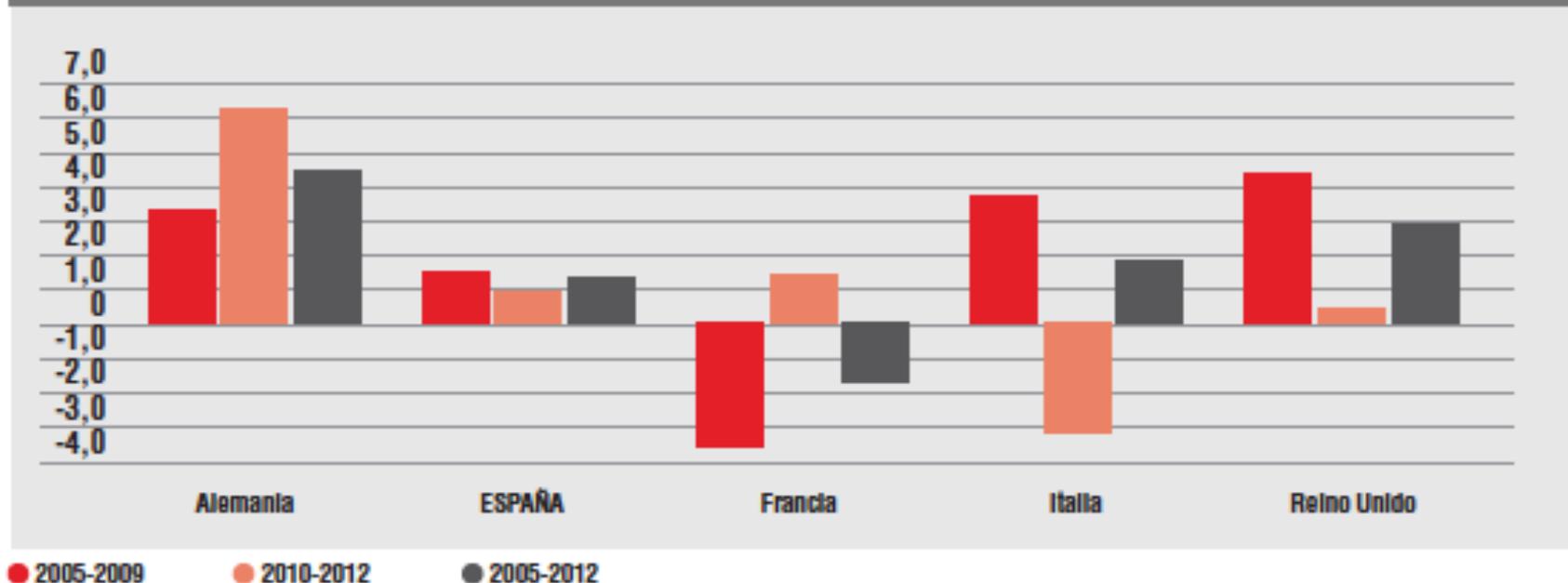
1. ¿Cuestión de **cantidad**?: ¿tenemos suficientes profesores?
2. Cantidad y (sobre todo) **calidad**: evaluación e incentivos
3. **Contratación** y acceso: retener y atraer talento
4. ¿El eslabón débil de la cadena?: **nuevos perfiles** del profesorado
5. Del “diseño a la obra”: la importancia del **contexto**

1. ¿Cuestión de cantidad?: ¿tenemos suficientes profesores?

- No es principalmente una cuestión de cantidad..... pero....
- ¿Tenemos suficientes profesores?
 - Ratio estudiantes/profesores similar Alemania y por encima media UE
 - Sin embargo, número profesores en España evolucionó de manera menos dinámica en última década.
- “Sobran y faltan” profesores: **desequilibrios internos** y rigidez de plantillas
- **Falta de sincronía** del ciclo académico y económico
 - en 2001-07 aumentan profesores mientras alumnos caen; a partir 2008 se reduce profesorado mientras aumentan alumnos.
 - Ajustes en crisis y límites establecidos con la tasa de reposición.
- Por eso, necesario **superar límites tasa reposición y mantener esfuerzo mejora dotaciones de profesorado.** (especialmente tras “parón” años crisis)

1. ¿Cuestión de cantidad?: ¿tenemos suficientes profesores?

Gráfico 6. Variación anual promedio del profesorado en educación superior (en %)



Nota: El dato para Italia de 2012 se refiere a 2011.

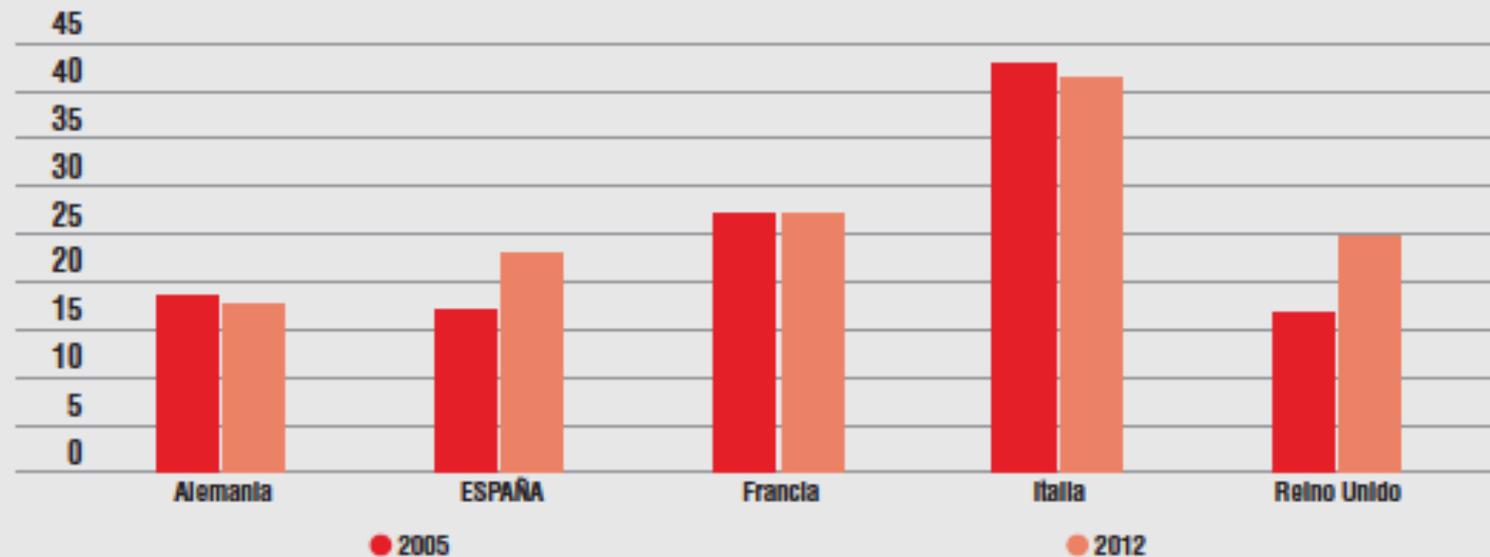
Fuente: Fundación

1. ¿Cuestión de cantidad?: ¿no es país para viejos?

- **Envejecimiento** relativo en 2005-12 bastante acentuado. En UP 32% de 50 a 60 años y 14,3% mayores 60 (en **CU, 43% mayores 60** años y 87% mayores 50);
- Menor tasa envejecimiento que UK, Francia, Italia (mayor que Alemania), pero peor evolución en últimos años.
- **Muchos mayores.....y pocos jóvenes** en el sistema. (UP, 19% menores 40 años y solo 4% menores de 30 años; UK, 7%, Alemania 22%). Dificultad para el reemplazo generacional del profesorado.
- De ahí imperiosa y urgente necesidad de **prever el relevo generacional con garantías de preparación** (programación plurianual de contrataciones y de incorporaciones de jóvenes con mejores expedientes)

1. ¿Cuestión de cantidad?: ¿no es país para viejos?

Gráfico 8. Porcentaje que representa el profesorado de 55 años y más sobre el total



Nota: El dato para Italia de 2012 se refiere a 2011.

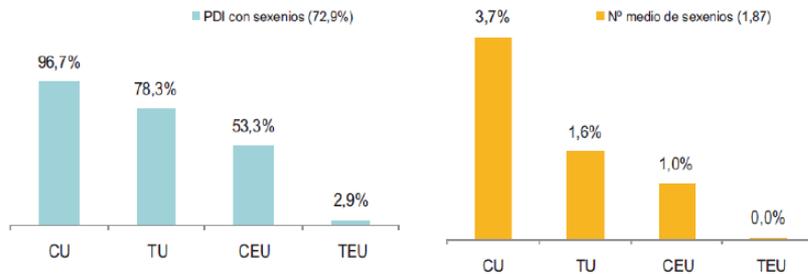
Fuente: Eurostat.

2. Cantidad y calidad: rendimiento, evaluación e incentivos

- El “mito” de la (falta de) calidad y evaluación: ¿una verdad a medias?
 - El 45,6 % del profesorado funcionario tiene reconocido el máximo posible de sexenios. En caso CU porcentajes más elevados. **CU el 97% tiene sexenios** y media de **3,7**. TU, el 78% con sexenios y media 1,6.
 - Decae con la edad (sobre todo, por encima 50 años; 100% en CU y 92% en TU menores 40 años).
 - **Problema en** 18% CU con menos de 3 sexenios; 22% TU y el 47% CEU con 0 sexenios.
- Aumento producción científica (vs gasto I+D). Introducción cultura evaluación: uno de los mayores avances de los últimos años. ¿Suficiente, bien orientada?
- Sistema orientado a controlar la selección, pero falta de **incentivos para desempeño** puesto (sobre todo docente)
 - La consecución de una plaza no es punto de llegada sino de partida, compromiso desempeño eficaz y rendición de cuentas.
- **Vincular retribuciones al rendimiento y cumplimiento.** Sistema actual de complementos retributivos débil e inadecuado.

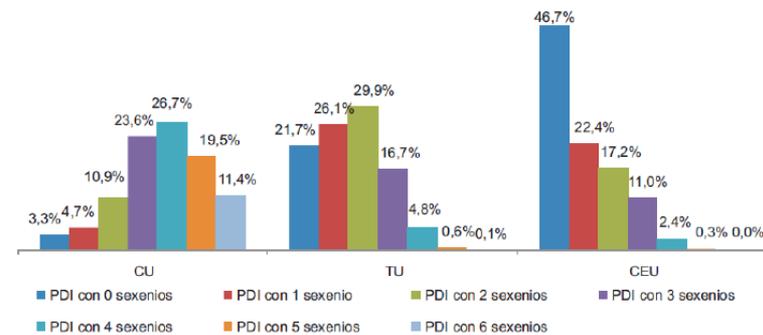
2. Cantidad y calidad: rendimiento, evaluación e incentivos

Funcionarios de carrera con sexenios y número medio de sexenios.
Curso 2013-2014.



Fuente: Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2014-2015

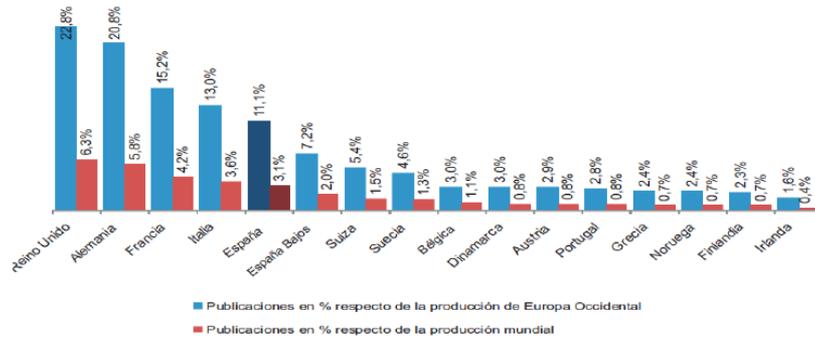
Funcionarios de carrera por número de sexenios.
Curso 2013-2014.



Fuente: Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2014-2015

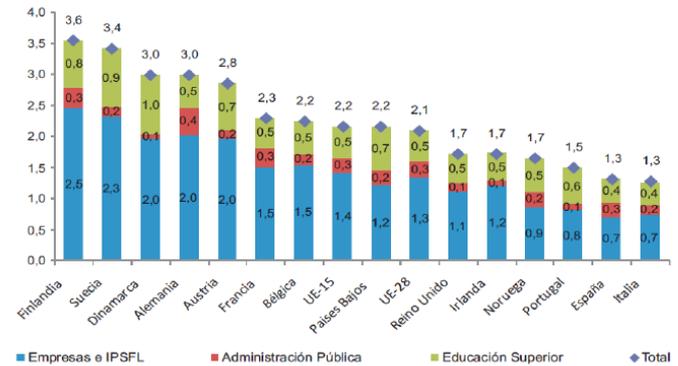
2. Cantidad y calidad: rendimiento, evaluación e incentivos

Producción científica respecto a la producción mundial y de Europa occidental. Año 2013.



¹⁾ Número de trabajos realizados en instituciones españolas en las que al menos un autor pertenece a dicha institución.
Fuente: SJR - SCImago Journal & Country Rank. SCImago (extracción 15 de diciembre de 2014)

Gasto en I+D respecto al PIB por sectores de actuación (%PIB). Año 2012.



Fuente: Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2014-2015

2. Cantidad y calidad: rendimiento, evaluación e incentivos

¿Y el rendimiento docente?

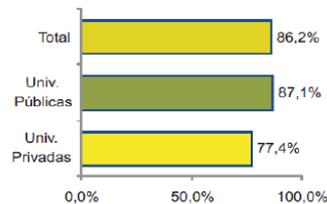
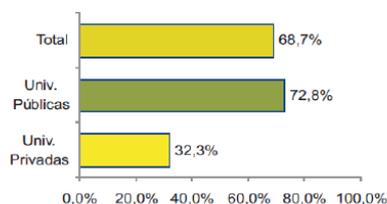
- Sistema que descuida un tanto la docencia:
 - Incentivos más orientados a la investigación.
 - Necesidad de un desarrollo de estrategias adicionales de **reconocimiento de la actividad global del PDI.**
- Con **problemas de medición** de los rendimientos docentes:
 - Méritos docentes son valorados de manera lineal y automática en función de los años de clase: una medida muy dudosa de la calidad docente
 - Propuesta método evaluación docente basada en resultados (A. Cabrales).
- **Revisión incentivos docentes y modos de medirlos**

3. Contratación y acceso: retener y atraer talento

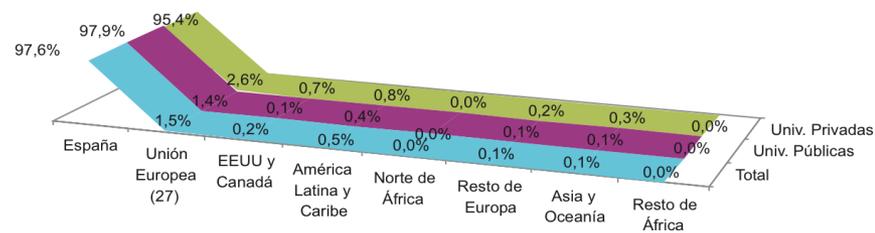
- Dos evidencias:
 - España porcentaje más alto (70%) UE de profesores que han obtenido su doctorado en la misma universidad en la que trabajan.
 - “La hamaca del profesorado”: solo el 2,4% del profesorado universitario es extranjero.

Profesorado que trabaja en la misma universidad en la que ha leído la tesis por tipo de universidad. Curso 2013-2014.

Profesorado que trabaja en la comunidad autónoma en la que ha leído la tesis por tipo de universidad (universidades presenciales). Curso 2013-2014.



Distribución del PDI por tipo de universidad y lugar de procedencia. Curso 2013-2014



3. Contratación y acceso: retener y atraer talento

- **Un objetivo: Incorporar y retener talento.**
 - Insuficiencia planes actuales como Ramón y Cajal
 - Obstáculos: falta de atractivo económico y las condiciones administrativas contratación y concursos.
- **Un sistema:** acreditación ANECA (avances y deficiencias).
 - El problema está en la “segunda vuelta” y concursos en universidades (y “bolsas de acreditados”)
- **Necesidad flexibilización** condiciones contratación (¿con mecanismos no convencionales según criterios de la administración pública?)

3. Contratación y acceso: retener y atraer talento

¿Qué medidas?

- Sistema mixto, combinando la vía de la acreditación con más autonomía e incentivos.
 - Aumentar el porcentaje de contratos laborales (?)
 - Perfiles y dedicaciones preferentes docente/investigadora (?). La docencia avala la contratación y la investigación los méritos.
 - Concursos, más abiertos y difusión internacional.
 - Mercados de contratación de profesores (Simposio Anual Asociación Española de Economía)
 - incluir a miembros externos a la universidad española en comisiones contratación
 - No contratación doctores propios sin contratación previa en otra universidad.
 - Impulso de centros, programas de referencia y planes específicos contratación profesores con “trayectoria académica contrastada, liderazgo y experiencia internacional” (Icrea, Ikerbasque, Plan Serra Hunter)
-
- **Vincular parte de la financiación de las universidades a resultados.**

4. ¿El eslabón débil de la cadena?: nuevos perfiles del profesorado

- Los “perfiles” del profesorado:
 - ¿Para qué tipo de Grados? ¿de 3 años?; ¿de formación básica o profesionalizante?; ¿finalistas u orientados al Master?)
- Tareas más diversas, complejas y exigentes: renovación métodos, nueva interacción con alumnos o manejo nuevos soportes y lenguajes.
- Profesores como eslabón final de la cadena sobre el que recaen las exigencias de un proceso sin resortes ni ayudas que el sistema no es capaz de proporcionar.
- Imprescindible **promover apoyos, estímulos y motivación al profesorado**

4. ¿El eslabón débil de la cadena?: nuevos perfiles del profesorado

- Necesidad de adaptarse a un nuevo contexto
 - que supone cambios radicales en la organización y el diseño y desarrollo de la enseñanza y la forma de impartirla. Y sobre todo en la cultura académica
- **Redefiniendo los perfiles** y papeles del profesor:
 - Nuevos tipos de estudiantes
 - Tecnologías y enseñanzas: ¿el “on line” nos dejará “off line”?
 - Experiencias de aprendizaje ya están tan dentro como fuera de las aulas
 - y eso nos hace revisar nuestros roles como educadores, desarrollar modelos híbridos y colaborativos,
 - Un buen enseñante es todavía un factor absolutamente diferencial y la relación con un buen profesor no es replicable por todos los métodos

5. “Del diseño a la obra”: la fuerza del contexto.

- Del diseño a la obra: los “caminos errados” de Bolonia:
 - Desnaturalización Grados
 - Burocratización papel del profesor
- La fuerza del contexto:
 - Homogeneidad vs “unidiversidad”
 - Criterios académicos vs laborales: sindicatos y mandarines
 - Las tribulaciones de los rectores: los contratos malos desplazan a los buenos
 - Los problemas de **gobernanza**, (que no proporcionan cauces ni incentivos adecuados para contratar a los mejores profesores)