

¿Cómo evaluar a los profesores universitarios? – El nuevo Estatuto del Personal Docente e Investigador

De Antonio Cabrales Goitia y Pablo Vázquez Vega

Con motivo de la filtración de un nuevo borrador del Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Españolas se ha levantado un cierto revuelo en la comunidad universitaria. A nosotros también nos parece una mala reglamentación. Fundamentalmente porque se pretende regular con excesiva prolijidad la carrera profesional de los académicos.

El nuevo Estatuto pretende generar incentivos a una mayor dedicación por parte del profesorado universitario mediante la creación de una carrera profesional con muchos niveles, asociando retribución al logro de esos niveles. En un país como el nuestro donde los profesores de las universidades públicas son funcionarios es bien conocido que el esfuerzo se realiza para conseguir la plaza sin que tenga sentido continuar haciéndolo una vez conseguida. El segundo objetivo es aprovechar este nuevo sistema de retribuciones y niveles para premiar actividades que hasta ahora no recibían crédito y que resultan muy relevantes para el sistema universitario: la gobernanza del sistema (es decir, rectores, decanos, etc) y la traslación del conocimiento al mundo “real”, es decir, la actividades de I+D+i.

El problema mayor de la nueva reglamentación es que resulta excesivamente detallada y prolija en muchos detalles importantes. Por ejemplo, el artículo que más ruido ha generado es el número 16 que regula *La carrera horizontal* de los profesores. Esta curiosa expresión se refiere a que los profesores podrían progresar en la escala salarial sin cambiar de categoría (ayudante, titular, catedrático, y otras). Para ello tendrían que acumular una serie de puntos dentro de una variedad de actividades que se consideran propias de los mismos (docencia, investigación, transferencia de investigación y gestión). Estas actividades están definidas con un detalle digno de mejor empeño en los artículos 9 a 12 del Estatuto. Pero el artículo 16 necesita remitir a un apéndice de 2 páginas (al final del documento) para dar la fórmula que determina el progreso. A su vez el apéndice requiere crear innumerables comités de funcionarios que tendrán que evaluar las decenas de actividades descritas en el Estatuto para estos miles de personas y procesar los documentos que acrediten la veracidad (debidamente justificada con todos los requisitos de la legalidad vigente) de estas actividades. No, no es un cuento de Franz Kafka.

Desgraciadamente la vida universitaria ya es así en parte. Pero esta norma consolidará y ampliará el alcance de estas torturas.

La evidencia internacional muestra de manera clara que la mejor receta para la excelencia universitaria se resume en dos palabras: competencia y libertad. En lugar de una regulación tan detallada de la carrera individual de cada profesor, es mucho mejor realizar un ejercicio de evaluación de la investigación por departamentos o grupos de investigación. También se debe hacer un ejercicio de evaluación de la docencia. Esto es algo más difícil de hacer que la evaluación de la investigación. Pero se puede hacer, siguiendo por ejemplo la experiencia de las escuelas de negocios, con indicadores objetivos sobre cada titulación. Se nos ocurren algunos como las tasas de inserción profesional y los salarios de los egresados de cada universidad, pero seguro que hay otros que permitirían hacer una evaluación rigurosa.

Una vez bien medido el producto de cada grupo de investigación y titulación, el dinero público debería usarse para pagar de manera muy diferencial según los resultados. Estas evaluaciones no intentan premiar directamente al individuo porque es muy difícil para el gestor central observar la contribución de cada persona al producto global del grupo, departamento o titulación. De manera que se premia al colectivo, que tiene que competir de manera intensa y luego la autonomía de gestión generará los incentivos adecuados. Alguien puede objetar que en tal o cual grupo que conoce se margina a un investigador o docente notable, por envidia, por mala fe o por ignorancia. Pues para esto están la competencia y la autonomía. Con el sistema que describimos, seguro que hay otro grupo que está dispuesto a acoger al profesor injustamente tratado. Su calidad es importante para si los suyos son tan torpes que no lo valoran, mucho mejor para la competencia.

Otra posible objeción: ¿Si premiamos de manera tan extrema los resultados de docencia e investigación quién va a querer realizar tareas de gestión? Nuestra contestación es que el Estatuto no soluciona ese problema, porque se premian las actividades de gestión se hagan bien o mal. Con la presión competitiva de nuestro modelo alternativo sería otra cosa. Al gestor que no consiga contratar al docente y/o investigador de primera que nos haga subir puestos en los ejercicios de evaluación lo echaremos, y al que lo haga bien le pagaremos lo suficiente como para que le compense dejar sus otras actividades.

Una mención aparte merece la transferencia de conocimientos. Nuestra propuesta alternativa al Estatuto no la menciona. ¿Es que España no necesita más I+D+i? Por supuesto, pero las actividades de transferencia, si son útiles de verdad, ya las paga el sector privado a los profesores que las hagan bien. Un buen jurista o un buen ingeniero que realicen un proyecto útil para un bufete o una empresa innovadoras ya cobran por esos servicios. ¿Para qué iban a cobrarlos otra vez vía la *carrera horizontal*? Se nos puede argumentar que hacen falta más incentivos para la I+D+i. Pero nos parece que resulta mucho más eficaz subvencionar a las empresas que realicen esa I+D+i para que ellas escojan al científico que les proporcione el conocimiento adecuado. Esto es mucho mejor que dejar a un funcionario del ministerio de educación o del de innovación rastree los CVs de los profesores para saber si la transferencia que éstos han realizado es buena o no lo es.

En resumen, el nuevo Estatuto del PDI de las universidades públicas es una mala norma, que no va a hacer que nuestra universidad progrese y contribuya al avance tecnológico de España. Hay alternativas más sencillas que podrían conseguirlo. Esperamos que el gobierno se dé cuenta y no lo apruebe. Y que se ponga a trabajar en las alternativas reales para resolver nuestro grave problema de falta de excelencia universitaria.