

¿Política de personal en la Universidad?

El País publicaba el pasado 3 de noviembre la reflexión "[Política de personal en la Universidad](#)" del Prof. J. Jordana, miembro de las *comisiones de acreditación* de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), justificando el sistema de "acreditación" para profesores universitarios implantado por un *Real Decreto* del 5 de octubre de 2007.

Conviene recordar, puesto que esa reflexión no hace mención a ello, que cientos de profesores universitarios se manifestaron recientemente en contra del nuevo sistema en una "carta a la Ministra" (véase <http://ergodic.ugr.es/baremo>) y que el nuevo equipo del Ministerio dijo entender el problema y proponerse abordarlo en la nueva reestructuración ahora en estudio.

Los argumentos en contra de esa "acreditación" ya han sido expuestos en otros foros, incluyendo el sitio *web* arriba indicado y la revista *Science* el 14 de marzo pasado. El Prof. Jordana no discute nuestros argumentos sino que basa su defensa en dos supuestas ventajas del nuevo sistema. Subraya como mérito principal el que las nuevas comisiones han desterrado el efecto del azar. ¿Quiere decirse que es preferible que "alguien" elija a propósito posibles jueces y deje luego que la comisión ideal se decante por renuncias entre los elegidos? ¿No sería mejor confiar en el método que ha permitido a otros escalar hasta los primeros puestos en el ranking de Universidades? Por otra parte, ¿no tiene el azar un excelente efecto en el buen funcionamiento de los sistemas naturales? El Prof. Jordana también menciona que el nuevo sistema favorece el que las Universidades tengan su propia política de personal. Pero no explica qué tiene que ver esta ventaja con la nueva y excesiva burocratización del proceso de selección ni con el uso de baremos que parecen corromper el perfil ideal exigible en España para un profesor universitario. Por ejemplo, ¿quién se atrevería a confundir, como en parte hacen los baremos, liderazgo en investigación con desempeño de puestos en la administración universitaria aunque sean como "IP" de *proyectos*?

Hay que insistir en que muchos catedráticos en activo no hubiéramos pasado esa acreditación a pesar de un perfil científicamente atractivo. Como ha señalado un colega, ni Albert Einstein después de su *año maravilloso*, cuando recibió las mejores ofertas de trabajo, hubiera conseguido ser catedrático en España con este sistema. En efecto, el método ANECA no señala a los mejores creadores y transmisores de conocimiento, lo que puede quedar a la responsabilidad de una Universidad suficientemente motivada, pero establece un procedimiento y unos mínimos capaces de excluirlos. No podemos defender esta perversidad.

Joaquín Marro Borau