

“Atracción y retención de talento en la Oferta de Empleo Público: derechos adquiridos, evaluación del mérito y gestión estratégica de las universidades”

Luis Sanz. Profesor de investigación en el Instituto de Políticas y Bienes Públicos del CSIC.

Autonomía y rendición de cuentas son dos principios esenciales para garantizar el funcionamiento responsable y el cumplimiento de las misiones que la sociedad ha asignado a las universidades.

Para las universidades y las organizaciones de I+D el capital humano, el talento, es el activo estratégico más relevante. Así pues, en el eje central de las políticas universitarias deberían situarse las estrategias de recursos humanos de cada universidad. Idealmente las “estrategias de recursos humanos” serían el mecanismo que pudiera garantizar el adecuado cumplimiento de las misiones y los objetivos -especificación de sus singularidades y especialización- para demostrar a los poderes públicos y ciudadanos el valor de los servicios que se prestan a la sociedad.

Sin embargo, las universidades –como todas las organizaciones- son sistemas sociales con actores con intereses y valores singulares que condicionan la viabilidad y la efectividad estas estrategias. Adicionalmente, en el sistema español se han desarrollado múltiples mecanismos de regulación, promoción y control de calidad que han contribuido a distorsionar la operación de los sistemas universitarios (por ejemplo, reduciendo la movilidad) y a favorecer el desarrollo de prácticas defensivas dentro de las universidades y de reacciones políticas que limitan la gestión de la autonomía. Recordemos, por ejemplo, el asunto de la endogamia en el acceso a los cuerpos docentes e investigadores, que desde finales de los ochenta (pocos años después de la descentralización total de la LRU de 1983) se convirtió en un asunto de alarma (el localismo y la arbitrariedad contra el mérito) que favoreció una solución regulatoria re-centralizadora (la habilitación en 2001), que posteriormente fue reemplazada por una acreditación (2007), primero poco exigente y, después, bastante exigente.

Mientras tanto el contexto global de la educación superior está cambiando de forma radical y las universidades (y los Gobiernos que las regulan) se enfrentan a importantes desafíos en los próximos años (por ejemplo: reducción de alumnos españoles, el envejecimiento y reemplazo de las plantillas, el fortalecimiento y especialización de los perfiles investigadores, necesidad de apertura al exterior, diversificación de las fuentes de financiación, etc.) que exigen desarrollar la visión estratégica hacia donde deben transformarse las universidades.

El objetivo de esta ponencia es tratar de ofrecer un marco analítico que permita, a las universidades y Gobiernos (nacional y de las Comunidades Autónomas), redefinir un proceso de negociación sobre las prácticas de gestión de los recursos humanos que las universidades españolas necesitan para afrontar los desafíos y sentar las bases de una transición hacia el futuro, desde las singularidades de cada una. Y específicamente repasar el marco regulador de los procesos de acceso, los criterios de evaluación del mérito y la idoneidad, así como el papel de la oferta de empleo público y los programas estatales y autonómicos de atracción del talento.