



 **Comunidad de Madrid**  
[www.madrid.org](http://www.madrid.org)



Alcalá 21 • 3º Izda. • E-28014 Madrid  
Tel. +34-917012550 • Fax +34-917012555  
[acap@madrid.org](mailto:acap@madrid.org)  
[www.madrid.org/acap](http://www.madrid.org/acap)

# LA MOVILIDAD DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID

ABRIL 2010



Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva  
de las Universidades de Madrid





# LA MOVILIDAD DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID

ABRIL 2010



Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva  
de las Universidades de Madrid

**Edita:**

**Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva  
de las Universidades de Madrid (ACAP)**

Alcalá, 21. 3º Izda. E-28014 Madrid

Tel. +34-917012550 • Fax +34-917012555

[www.madrid.org/acap](http://www.madrid.org/acap)

**Imprime:**

**Gráficas Ormag**

Avda. de la Industria, 8. Nave 28

Tel. 91 661 78 58 • Fax 91 661 95 02

[ormag@graficasormag.com](mailto:ormag@graficasormag.com)

ISBN: 00-000-0000-0

Depósito Legal: M. 0.000-2010

## **REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

Esta publicación surge del proyecto *Estudio comparativo sobre la trayectoria universitaria y movilidad académica del profesorado universitario español y de otros países de la Unión Europea*, promovido por la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid.

El Estudio ha sido realizado por la doctora D.<sup>a</sup> Lioba Simon Schumacher, Profesora Titular de la Universidad de Oviedo, al amparo del convenio suscrito entre la ACAP y la Universidad de Oviedo el 10 de octubre de 2006.

La ACAP difunde el resultado del trabajo con el mayor respeto a la libertad de expresión de todos los participantes en la elaboración del mismo, por lo que las opiniones y los juicios que se expresen en él son responsabilidad de sus autores.



# Índice

## Resumen Ejecutivo

### Parte 1

#### INTRODUCCIÓN

Planteamiento y Oportunidad: la <i>LOU</i> , el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y la Movilidad del Profesorado .....	13
Objetivos del Estudio .....	16
Metodología .....	17
Consideraciones en el contexto internacional:	
• Los Rankings Universitarios y la Internacionalidad del Profesorado .....	17
• Sistemas de acceso a la carrera docente y movilidad en otros países (apuntes de Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Francia y EE.UU.) .....	20

### Parte 2

#### LA MOVILIDAD DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID

2.1. Entrevistas con los Vicerrectores: el enfoque institucional	34
1.1. Universidad Complutense de Madrid .....	35
1.2. Universidad Politécnica de Madrid .....	39
1.3. Universidad Autónoma de Madrid .....	45
1.4. Universidad de Alcalá .....	50
1.5. Universidad Carlos III de Madrid .....	55
1.6. Universidad Rey Juan Carlos .....	58
1.7. Universidad Pontificia Comillas .....	63
1.8. Universidad San Pablo-CEU .....	68
1.9. Universidad Alfonso X El Sabio .....	76
1.10. Universidad Antonio de Nebrija .....	80
1.11. Universidad Europea de Madrid .....	84
1.12. Universidad Camilo José Cela .....	88
1.13. Universidad Francisco de Vitoria .....	91
<i>Resumen de los comentarios de las entrevistas con los Vicerrectores de las Universidades de Madrid .....</i>	<i>95</i>

2.2. Entrevistas con los profesores: el enfoque de los actores implicados .....	103
Metodología.	
Perfil de los Profesores entrevistados .....	103
<i>Resumen de los comentarios de las entrevistas con los profesores de las Universidades de Madrid</i> .....	104

### **Parte 3**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES RECOGIDAS**

3.1. Conclusiones y recomendaciones de las entrevistas con los Vicerrectores .....	117
3.2. Conclusiones y recomendaciones de las entrevistas con los profesores .....	121
<i>Consideraciones finales</i> .....	125

### **Parte 4**

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y AGRADECIMIENTOS**

4.1. Referencias bibliográficas .....	129
4.2. Agradecimientos .....	132

### **Parte 5**

#### **ANEXOS**

Anexo 1. Guión esquemático de la entrevista con los Vicerrectores de las Universidades de Madrid .....	137
Anexo 2. Guión esquemático de los puntos tratados en los grupos de discusión con profesores de las Universidades de Madrid .....	140

## Resumen Ejecutivo

### Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid

#### Estudio sobre la Movilidad del profesorado de las Universidades de Madrid

El Estudio se propone explorar la situación y los planes de actuación de las Universidades de Madrid en relación con la movilidad de su profesorado, desde la importancia que se le atribuye en los respectivos planes estratégicos, las facilidades y los criterios de concesión de permisos y licencias, hasta la función que los docentes desarrollan en la institución de acogida y el impacto en la institución de origen a su regreso. También se abordan aspectos como la formación continua y complementaria, planes de mejora de la calidad docente, políticas lingüísticas para el profesorado, dentro y fuera de la propia Universidad, o la incorporación de profesorado de instituciones extranjeras (entre ellos los profesores visitantes).

En la primera parte del Estudio se hace referencia a otros sistemas universitarios, con especial hincapié en la forma de acceso a la carrera docente en distintos países de la Unión Europea y de EE.UU., y en las actuaciones para fomentar la movilidad del profesorado a lo largo de su trayectoria académica.

La segunda parte del Estudio consiste en las entrevistas cualitativas realizadas a los Vicerrectores de todas las Universidades de Madrid, y datos obtenidos a través de sus páginas web y documentos complementarios por una parte; y por otra en una serie de encuestas en profundidad a profesores que han realizado estancias significativas en Universidades del extranjero.

Las conclusiones y recomendaciones de ambos colectivos pueden ayudar a definir estrategias para incentivar la movilidad del profesorado, complementando y mejorando las ya existentes.

## **Executive Summary**

### **Agency for Quality, Accreditation and Prospective of the Universities of Madrid (ACAP)**

#### **Study on Teaching Staff Mobility at the Universities of Madrid**

This study aims to explore the situation and action plans of the Universities of Madrid with regard to the mobility of their teaching staff. The study ranges from the importance attributed to mobility in the respective strategic plans and the conditions and criteria for granting permissions and leaves to the projects developed by academics at their host institution and the impact on the home institution upon their return. Issues such as continuous and complementary training, plans for improvement of teaching quality, on and off-campus language-training facilities for teaching staff, and the recruitment of academics from abroad (including visiting lecturers) are also considered.

The first part of the study makes reference to other university systems, with special emphasis on the access to a teaching career in various EU countries and in the U.S.A. and on the policies that encourage the mobility of teaching staff throughout their entire academic career.

The second part of the study presents first summaries of interviews with Vice-Rectors of all of the Universities of Madrid, along with data gathered from their web pages and complementary documents as well as in-depth interviews with lecturers who have experienced significant stays at foreign universities.

The conclusions and recommendations of both groups may help to define strategies for increasing the mobility of the Madrid teaching staff, complementing and improving the existing policies.

## PARTE 1

### Introducción

Planteamiento y oportunidad del estudio: la <i>LOU</i> , el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y la Movilidad del Profesorado .....	13
Objetivos del Estudio .....	16
Metodología .....	17
Consideraciones en el contexto internacional:	
• Los Rankings Universitarios y la Internacionalidad del Profesorado .....	17
• Sistemas de acceso a la carrera docente y movilidad en otros países (apuntes de Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Francia y EE.UU.) .....	20



## Parte 1. INTRODUCCIÓN

### *Planteamiento y Oportunidad: la LOU, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y la Movilidad del Profesorado*

«Aumentar la movilidad y los intercambios»<sup>1</sup> es un paso necesario en la profunda transformación del sistema universitario español de cara a su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), también conocido como «Proceso de Bolonia», que tiene como objetivo mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea.

La LOU<sup>2</sup> ha dotado al sistema universitario español de un marco normativo para estimular el dinamismo de la comunidad universitaria, y pretende alcanzar una Universidad moderna que mejore su calidad. La palabra «movilidad» aparece una veintena de veces a lo largo del texto. Ya en la exposición de motivos se señala como uno de los objetivos esenciales «impulsar la movilidad, tanto de estudiantes como de profesores e inves-

---

1 Punto 3.4 del *Informe sobre los objetivos* adoptado por el Consejo Europeo de Estocolmo (2001).

2 Ley Orgánica de Universidades 4/2007 de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

tigadores, dentro del sistema español pero también del europeo e internacional». Pues «la movilidad supone una mayor riqueza y la apertura a una formación de mejor calidad, por lo que todos los actores implicados en la actividad universitaria deben contribuir a facilitar la mayor movilidad posible y que ésta beneficie al mayor número de ciudadanos».

El profesorado es considerado como «piedra angular de la Universidad», y las políticas de movilidad se vislumbran como fundamentales tanto para el profesorado funcionario como para el profesorado contratado, ya que «introducen elementos de competencia con positivos efectos en la mejora de la calidad global del Sistema Universitario».

Uno de los objetivos estratégicos para 2010 acordado en el Consejo Europeo de Lisboa en 2000 es construir una Europa con «la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social»<sup>3</sup>.

Esto requiere una transformación radical de los sistemas educativos. En el *Informe sobre los objetivos* adoptado por el Consejo Europeo de Estocolmo (2001) se fijaron tres metas estratégicas:

1. Mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea.
2. Facilitar a todos el acceso a los sistemas de educación y formación.
3. Abrir los sistemas de educación y formación a un mundo más amplio.

La Comisión Europea reconoce que los programas **SÓCRATES/ERASMUS**, Leonardo y Juventud<sup>4</sup> han sentado bases sólidas para cumplir este objetivo, aunque la movilidad no ha desarrollado todavía todo su potencial, especialmente la del profesorado. Así también lo admiten diversas voces del ámbito universitario español<sup>5</sup>.

Una cuestión clave a abordar en este proceso es promover la presencia y el reconocimiento de la educación y la formación europeas en el contexto internacional, así como su atractivo para los estudiantes, académicos e investigadores de otras regiones del mundo. No se trata sólo de fomentar la movilidad temporal u ocasional, sino de lograr una mayor permeabilidad entre los distintos sistemas universitarios. Uno de los indicadores para evaluar los progresos en este ámbito es el

3 Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000, Conclusiones de la Presidencia: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm).

4 Recientemente reagrupados bajo el paraguas del «Programa de aprendizaje permanente» (*Lifelong learning programme*: LLP).

5 Por ejemplo, Ignacio Sotelo: «Ha dado magníficos frutos la movilidad que los programas ERAMUS y SÓCRATES brindan al estudiantado, y se nota que el profesorado apenas haya hecho uso de esta posibilidad», en: «Cara y Cruz del Proceso de Bolonia», *El País*, Madrid, 16 de abril de 2009.

porcentaje de profesores e investigadores extranjeros que trabajan en las instituciones de educación superior de los Estados miembros, ya sean de la propia Unión Europea o de otros países.

Los distintos Estados miembros han hecho y siguen haciendo esfuerzos sustanciales para cumplir con estos ambiciosos objetivos, entre ellos España, aunque es uno de los países del EEES a los que más camino le queda por recorrer.

En su primera comparecencia en el Congreso de los Diputados, en junio de 2008, la titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendia, del que entonces dependía la Universidad<sup>6</sup>, afirmaba que la baja movilidad del profesorado, la escasa internacionalización de la oferta de postgrado o la falta de un sistema de financiación sostenible dificultaban las nuevas misiones de la Universidad para dar paso a la excelencia.

En cuanto a la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la LOU prevé que «en el ámbito de sus respectivas competencias el Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Universidades adoptarán las medidas necesarias para la plena integración del sistema español en el espacio europeo de enseñanza superior»<sup>7</sup>. También se apunta que «El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Universidades fomentarán la movilidad de los profesores (...) a través de programas y convenios específicos y de los programas de la Unión Europea»<sup>8</sup>.

Refiriéndose al profesorado, además se especifica que, para obtener la evaluación positiva exigida para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores, «será mérito preferente la estancia del candidato en Universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad que lleve a cabo la contratación»<sup>9</sup>. En esta línea se concede la máxima flexibilidad y autonomía para que las Universidades puedan desarrollar su política de profesorado y planificar adecuadamente sus necesidades docentes e investigadoras.

Se invita a las Universidades a fomentar la movilidad de su personal docente e investigador, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, «a través de la concesión de los oportunos permisos y licencias, en el marco de la legislación estatal y autonómica aplicable»<sup>10</sup>.

En lo referente a la contratación de docentes extranjeros en la Universidad española, la LOU señala: «El profesorado de las Universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado

6 Hasta abril de 2009, cuando regresó al Ministerio de Educación con D. Ángel Gabilondo como titular.

7 LOU, Título XIII, artículo 87.

8 LOU, Título XIII, artículo 89.4.

9 LOU, Título IX «Del profesorado», artículo 50.

10 LOU, Título VII, artículo 40.4.

en aquéllas una posición equivalente a las de Catedrático o Profesor Titular de Universidad o de Catedrático o Profesor Titular de Escuelas Universitarias será considerado acreditado a los efectos previstos en esta Ley, según el procedimiento y condiciones que se establezcan reglamentariamente por el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria»<sup>11</sup>. Y: «A los efectos de la concurrencia a los procedimientos de acreditación, a los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios y a las convocatorias de contratos de profesorado que prevé esta Ley, los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea gozarán de idéntico tratamiento, y con los mismos efectos, al de los nacionales españoles»<sup>12</sup>.

En suma, la movilidad de docentes e investigadores es un asunto complejo que abarca tanto la salida como la entrada, tanto temporal como permanente. Aún haciendo referencia a sus variadas facetas, este Estudio se centrará sobre todo en las acciones de movilidad temporal al extranjero dirigidas a y llevadas a cabo por el profesorado universitario de la Comunidad de Madrid.

## OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En este contexto el presente Estudio se propone explorar la situación y los planes de actuación de las Universidades de Madrid en relación con la movilidad de su profesorado, desde la importancia que se le atribuye en los respectivos planes estratégicos, las facilidades y los criterios de concesión de permisos y licencias, la función que los docentes desarrollan en la institución de acogida y el impacto en la institución de origen a su regreso. También se abordan aspectos como la formación continua y complementaria, planes de mejora de la calidad docente, políticas lingüísticas para el profesorado (por ejemplo incentivos y facilidades para el aprendizaje de idiomas, valoración de conocimientos de idiomas), dentro y fuera de la propia Universidad, o la incorporación de profesorado de instituciones extranjeras (entre ellos los profesores visitantes).

En la primera parte del Estudio se hace referencia a otros sistemas universitarios, con especial hincapié en la forma de acceso a la carrera docente en distintos países de la Unión Europea y de EE.UU., y en las actuaciones para fomentar la movilidad del profesorado a lo largo de su trayectoria académica.

La segunda parte del Estudio se centra en las entrevistas cualitativas realizadas a los Vicerrectores de todas las Universidades de Madrid, y datos obtenidos a través de sus páginas web y documentos complementarios por una parte; y por otra en una serie de encuestas en

---

<sup>11</sup> LOU, Título XIII, artículo 89.1.

<sup>12</sup> LOU, Título XIII, artículo 89.3.

profundidad a profesores que han realizado estancias significativas en Universidades del extranjero.

El Estudio pretende describir la situación en las Universidades de Madrid y presentar unas conclusiones que ayuden, en su caso, a definir estrategias para incentivar la movilidad del profesorado, complementando y mejorando las ya existentes.

## METODOLOGÍA

Para el desarrollo del estudio se estableció una metodología basada en las siguientes actuaciones:

En la primera fase se realizaron trece entrevistas individuales en profundidad con todos y cada uno de los responsables de los respectivos Vicerrectorados o Servicios de Profesorado, Ordenación Académica, Calidad, Relaciones Internacionales, y/o Convergencia Europea de todas las Universidades de la Comunidad de Madrid<sup>13</sup>. Para ello se aplicó un método de consulta cualitativo empleando un cuestionario semidirectivo que conjuga preguntas cerradas y preguntas abiertas. En algunos casos se ha complementado la información obtenida con datos de las páginas web u otras fuentes. Las entrevistas se celebraron a lo largo del curso 2007-2008 en las respectivas sedes de las Universidades.

En una segunda fase se llevaron a cabo grupos de discusión de profesores para conocer también el punto de vista de los mismos como actores implicados en programas o acciones de movilidad. Dichas entrevistas se celebraron a lo largo del mes de julio de 2008 en la sede de la ACAP.

Estas dos series de diversas entrevistas y la recopilación de datos complementarios son la base para realizar un análisis, derivando en unas conclusiones y recomendaciones.

## CONSIDERACIONES EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

### Los Rankings Universitarios y la Internacionalidad del Profesorado

En los rankings internacionales de Universidades llevados a cabo periódicamente por distintas organizaciones y ciertos medios<sup>14</sup>, cada vez pesa más el criterio de la trayectoria y la procedencia del profe-

<sup>13</sup> En el momento de la realización del presente Estudio se acababa de crear la UDIMA (Universidad a Distancia de Madrid), n.º 14, que no ha podido ser contemplada aquí.

<sup>14</sup> Entre ellos el *Shanghai Jiao Tong University ranking*, el CHE alemán (*Centrum für Hochschulentwicklung*), el *Academic Ranking of World Universities* ([www.arwu.org](http://www.arwu.org)), o el del *Times Higher Education Supplement* ([www.thes.co.uk](http://www.thes.co.uk)).

sorado. Así, por ejemplo, en el «World University Rankings» de *The Times* del año 2007<sup>15</sup>, que efectúa una clasificación de las 200 mejores instituciones, se reserva un 5% de la puntuación para valorar el carácter internacional de la plantilla docente. Se asignan hasta 100 puntos a las Universidades en función del porcentaje de profesores e investigadores internacionales, es decir, originario de fuera de sus fronteras<sup>16</sup>.

La Universidad británica de Cambridge encabeza las mejores instituciones europeas, seguida por la de Oxford, ocupando respectivamente los puestos 2.º y 3.º del ranking mundial, inmediatamente tras la norteamericana Harvard, y seguidas de Yale. Estas dos primeras instituciones europeas, a su vez, alcanzan 98 y 97 puntos sobre 100, respectivamente, en relación al volumen de profesorado reclutado en el Mercado Internacional. En el tercer lugar de las europeas figura el Imperial College de Londres (quinto mundial), también con una puntuación de 98 en este indicador. La École Normale Supérieure de París y la École Polytechnique de Francia, en los lugares 7.º y 8.º europeos (26.º y 28.º mundial), puntúan 61 y 70, respectivamente, en relación al profesorado con trayectoria internacional. La ETH de Zúrich (Escuela Técnica Superior), que ocupa el 10.º lugar en el ranking europeo y el cuadragésimo segundo en el mundial, alcanza con 100 puntos el máximo en dicho indicador (igual que la suiza de Ginebra, lugar 105.º mundial, 35.º europeo).

Otros ejemplos de destacadas Universidades europeas están en una línea parecida, sobre todo algunas británicas, irlandesas y neerlandesas: la London School of Economics, en el lugar 59.º mundial y 13.º europeo, también alcanza los 100 puntos en el indicador de profesorado internacional, la Universidad de Amsterdam (lugar 48.º mundial y 11.º europeo) 76 puntos, el Trinity College de Dublín (53.º mundial, 12.º europeo) 99 puntos, la Universidad Tecnológica de Delft/NL (63.º mundial, 16.º europeo) 83 puntos.

Las primeras instituciones alemanas que figuran en este ranking son la Universidad de Heidelberg (lugar 45.º mundial y 14.º europeo), con 42 puntos en la categoría de internacionalidad del profesorado, seguida de Munich (lugar 55.º mundial y 18.º europeo), con 58 puntos, Universidad Técnica de Munich (lugar 67.º mundial y 49.º europeo), con 59 puntos.

También hay dos instituciones austriacas en este ranking: la Universidad de Viena (lugar 85.º mundial y 29.º europeo), con 63 puntos,

<sup>15</sup> *The Times Higher Education Supplement (THES)*, Londres, 7 de noviembre de 2007.

<sup>16</sup> Para calcular la puntuación en el ranking de este indicador, se utiliza la cifra de docentes a tiempo completo y la cifra de profesorado internacional proporcionadas por las Universidades. Ésta última se divide por la cifra total de la plantilla y se multiplica por 100. A continuación se aplica la metodología z-score para obtener la puntuación para este indicador. De manera aproximativa una puntuación de 100 corresponde a un porcentaje de profesorado extranjero de 35% en la plantilla de la institución.

y la Universidad Técnica de Viena (lugar 166.º mundial y 64.º europeo), con 75 puntos en internacionalidad del profesorado, respectivamente.

Además figuran en el lado europeo de este ranking (aparte de numerosas británicas, neerlandesas y varias francesas) diversas Universidades de Bélgica, Suecia, Dinamarca, Finlandia y Noruega, todas con significativa puntuación en esta categoría (mínimo 50).

También aparecen dos Universidades italianas: la de Bologna (lugar 173.º mundial y 69.º europeo) y La Sapienza de Roma (lugar 183.º mundial y 74.º europeo), sin embargo con meros 21 y 15 puntos, respectivamente, en profesorado extranjero.

La única Universidad española entre las 200 primeras en el ranking del *Times* del año 2007 es, en el puesto 194.º y 82.º europeo, la Universidad de Barcelona, alcanzando una puntuación de tan sólo 17 en relación a la internacionalidad de su profesorado. Esto significa que entre un 5 y 7% de su profesorado procede del ámbito internacional.

En los rankings emprendidos todos los años en mayo por diversos medios de comunicación españoles (*El Mundo/Campus*, *El País*, *ABC*, o *La Razón*), no se considera la internacionalidad, ni en el colectivo de los estudiantes ni en el de profesores.

Por otra parte, el insignificante papel desempeñado por las Universidades españolas en estos rankings internacionales, en general, contrasta con el éxito de las escuelas de negocios, que figuran entre las primeras de su categoría. Así, por ejemplo, en la jerarquía de escuelas de negocios y empresariales establecida en 2008 por Eduniversal<sup>17</sup>, destaca una docena de instituciones españolas: tres de ellas incluso figuran entre las 100 mejores del mundo, reconociéndoles su importante e influyente papel internacional: el ESADE, el IESE y el Instituto de Empresa.

La calidad de las instituciones de Educación Superior parece estar vinculada a su enfoque internacional, no sólo a la hora de atraer a estudiantes, sino también en la estrategia de reclutamiento de su profesorado. En otras palabras: no es casualidad que las mejores Universidades ostenten un importante porcentaje de profesores provenientes de un mercado sin fronteras.

Además, de entre aquellos que no provienen de fuera de sus respectivos países, muchos lo son de otras regiones e instituciones del propio país, como se verá en el siguiente apartado.

---

17 [www.eduniversal.com](http://www.eduniversal.com).

## Sistemas de acceso a la carrera docente y movilidad en otros países (apuntes de Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Francia y EE.UU.)<sup>18</sup>

En los estudios parciales que se están llevando a cabo sobre la temática del acceso a la función docente<sup>19</sup> se constata una gran diversidad en la forma de acceder a un puesto en los distintos países. No se perfila un «modelo europeo» como tal, si bien en los países con Universidades punteras el tenor general es una gran movilidad académica y geográfica en función de la búsqueda de la excelencia en un contexto cada vez más internacional y abiertamente competitivo.

Aproximarse a las mejores Universidades del mundo pasa, entre otros, por imitar sus exigencias en la selección de docentes e investigadores.

En otros países de la Unión Europea o de EE.UU., generalmente no son necesarias las homologaciones, los concursos o las acreditaciones. Son los propios departamentos los que deciden qué perfiles docentes o puestos de investigadores cubrir, publicitan la plaza lo más abiertamente posible (prensa nacional, internacional, especializada, y cada vez más: Internet y las páginas web de las Universidades). Los expertos en la disciplina o un comité creado al efecto eligen o bien al «mejor», que puede ser un profesional consolidado, o bien a un «junior» prometedor.

Es rara la categoría de «funcionario» entre el personal universitario de las Universidades europeas, y desconocida en EE.UU. El concepto de puesto vitalicio sin posibilidad de control de rendimiento es considerado poco apropiado en un contexto de competencia internacional y constante innovación.

Por otra parte, la combinación de investigación y docencia es considerada como enriquecedora, si bien hay Universidades, algunas punteras, que separan ambas tareas (especialmente en el Reino Unido y EE.UU.), con parte del profesorado dedicado a sólo una de esas facetas.

La financiación de las Universidades, tanto de las públicas como de las privadas, depende cada vez más de su rendimiento (especialmente en la investigación). Es por ello que se pretende facilitar la contratación de los mejores profesionales, vengan de donde vengan.

Como expone Javier Martínez Torrán (Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid)<sup>20</sup>, en la Universidad española de la LRU (1983) hubo «una política de inversión pública en ayudas a la investi-

18 Esta parte ha sido elaborada con la información y las fuentes mencionadas en las Referencias bibliográficas y agradecimientos al final de este Estudio.

19 Por ejemplo, por parte de Adolfo Quirós, de la Universidad Autónoma de Madrid, y miembro del *Mathematics Tuning Group* (expuesto en *El Escorial*, julio de 2004).

20 «Hacia un nuevo sistema de selección de profesores», *Diario ABC*, Madrid, lunes 12 de junio de 2006.

gación a propiciar una mentalidad intelectualmente más dinámica en las nuevas generaciones de catedráticos y profesores titulares. Pero también produjo una grave y crónica endogamia, alentada por una mentalidad que confundía la autonomía universitaria con el provincianismo, y a menudo con el amiguismo. La Universidad tendía a perder su carácter abierto y se intentaba promover al candidato local contra viento y marea», dándose «un localismo cada vez más descarado».

Si bien este profesor atribuye el mal a una reforma concreta, habría que preguntarse si el sustrato no es mucho más profundo y antiguo. Tampoco otras leyes (la LOU de 2001 y la Reforma de la LOU de 2007) ni otros gobiernos han conseguido eliminar este escollo, es más: aunque de palabra e incluso de letra se intente instaurar una meritocracia, los diversos sistemas experimentados de acceso al cuerpo de profesorado siguen dando opción a favorecer al candidato de la casa. La sustitución de la habilitación por una acreditación que se realiza con un comité cuyos miembros proceden de todo el territorio nacional es un acierto, y ya no hay limitación de plazas. Sin embargo, y en virtud de la autonomía universitaria, los decisivos concursos de acceso dependen ahora enteramente del visto bueno de la institución contratante.

Es cierto que desde la Ley de Reforma Universitaria de 1983<sup>21</sup>, una vez conseguida la categoría de funcionario, se incentiva a los profesores a la investigación (mediante el reconocimiento de sexenios) y a la actualización docente (con evaluaciones, cursos de formación, etc.). Sin embargo siguen dándose casos de incumplimiento del horario de clases y tutorías y la repetición de a veces obsoletas lecciones, sin tan siquiera publicar artículos ni conseguir proyectos, hasta la jubilación. El nuevo Estatuto de la Función Pública (MAP, 2006) apunta a un intento de someter a los docentes a evaluaciones con la posibilidad de ser reubicados si éstas no son satisfactorias, si bien cabría preguntarse cómo se traduciría esto en el ámbito de la Universidad.

## ALEMANIA

En Alemania, los puestos docentes, y particularmente las cátedras, se anuncian en la sección de ofertas de empleo de la prensa nacional y especializada (sobre todo: *Die Zeit* y *Deutsche Universitätszeitung*).

Para emprender una carrera profesional universitaria es preciso empezar por el doctorado («Promotion»), que, dependiendo de la especialidad, suele realizarse en una media de 4,6 años. Esto significa que los recién doctorados tienen en torno a 31 años. El doctorado suele hacerse en una Universidad distinta de aquella en la cual se ha obtenido la licenciatura (o el grado), con un tutor o supervisor (*Doktorvater*) al cual hay que convencer por méritos propios para conseguir que dirija la tesis.

21 LRU: Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

La tradición de movilidad es tal que, ya para empezar, los estudiantes suelen salir a cursar sus estudios en una Universidad de una ciudad distinta de aquella en la que han hecho el bachillerato; y durante la carrera es frecuente que cambien de ciudad, convalidando sus etapas de estudio anteriores, obteniendo el título en otra institución a la de los primeros cursos.

Una vez alcanzado el doctorado, y para optar a una cátedra, es preciso emprender la *Habilitation*, que nada tiene que ver con la «habilitación» española. Consiste en un trabajo de investigación original de aún mayor envergadura que el doctorado, que concluye con una segunda tesis, la *Habilitationsschrift*. Por regla general dura casi siete años. Las ingenierías y las carreras en las Universidades Técnicas Superiores (*Fachhochschulen*) constituyen una excepción, bastando con el doctorado y al menos cinco años de experiencia profesional destacada en la industria, y publicaciones científicas de peso. La *Habilitation* se suele realizar contando ya con un contrato laboral de investigación/docente (*Juniorprofessor* —desde 2002—, antes: *Wissenschaftlicher Mitarbeiter* o *Wissenschaftlicher Assistent*), de una duración máxima de seis años, de nuevo en una Universidad distinta a aquella en la que se ha obtenido el doctorado: todo ello acompañado de un currículum con publicaciones significativas en el ámbito del área en cuestión, a nivel nacional e internacional. Con la *Habilitation* se obtiene el grado académico de *Privatdozent* (quizás equiparable a una «acreditación»), con el cual se puede concursar a una plaza de catedrático (*Professor*), naturalmente en otra Universidad.

No hay reglas escritas con respecto a la movilidad, pero es una costumbre generalizada, y se vería mal que un candidato aspirase a quedarse en la Universidad donde ha estudiado u obtenido el doctorado: sus posibilidades de lograrlo son prácticamente nulas. Todo el mundo asume que para avanzar en la carrera profesional académica hay que moverse, muchas veces con significantes etapas en el extranjero. También es una aspiración muy poco realista, rayana en tabú, que la «propia» Universidad convoque una plaza para el candidato «local».

Por otra parte, si bien hay casos (pocos) en que el doctorado (*Promotion*) se realiza en la Universidad en la que se ha obtenido el título, la *Habilitation* ha de realizarse inexcusablemente en otra distinta a la de la etapa del doctorado.

El concepto de «funcionariado» es prácticamente ajeno a la carrera académica en Alemania: en todas las categorías se trata de puestos laborales, con más o menos ventajas y garantías, y generalmente con una duración limitada, cuya renovación está sujeta al rendimiento. La estructura del personal es piramidal y muy compleja, con una gran variedad de puestos y dedicaciones, sobre todo en los grados medios (*Mittelbau*), combinados muchas veces con otras actividades profesionales.

Para cualquier puesto vacante en una escuela o departamento, y en virtud de la autonomía universitaria, la institución convocante nombra una comisión de selección con cuatro o cinco miembros, del área de la plaza u otra afín, siempre con la garantía de que emita un juicio objetivo. No hay comisiones externas como tal, aunque la Universidad puede nombrar algún miembro de fuera. En la primera fase se examina el currículum de los candidatos, y después de una preselección se procede a una ronda de entrevistas (con entre dos y diez candidatos por puesto). Por cierto: se les paga el viaje y se les garantiza absoluta confidencialidad.

Cuando el departamento haya consensuado una propuesta, ésta se eleva a la Universidad para su aprobación, y para un puesto de nivel superior incluso al *Land* (Estado federado, equivalente a Comunidad Autónoma).

Después de alcanzar la *Habilitation*, para presentarse a una Cátedra (*Professur*) es preciso ensanchar aún más las miras y presentar candidaturas en las diversas Universidades donde se convocan puestos hasta que se obtenga uno. Este proceso puede durar varios años.

Una vez obtenida una cátedra y si se desea cambiar a otra dentro de Alemania, se negocia directamente con la Universidad de destino. Sobre todo a nivel de puestos en la categoría más alta es frecuente que las Universidades se interesen por un docente o investigador por su perfil académico y trayectoria profesional y le hagan una oferta (*Ruf*, una especie de «OPA» más o menos amistosa), seguida de negociaciones que incluyen facilidades, infraestructura y diferenciación salarial.

## REINO UNIDO

En el Reino Unido, cuando es preciso cubrir una plaza docente y/o investigadora (con frecuencia se distingue entre las dos facetas: *teaching* o *research*), la Universidad anuncia la vacante en la prensa, normalmente en *The Times Higher Education Supplement*, y en la página web de la propia institución. Una vez recibidas las candidaturas, se nombra una Comisión (presidida por un profesor de otro Departamento, integrada por 3-4 *seniors* del propio Departamento y 1-2 personas del Servicio de Personal de la Universidad). Los currículos, que pueden llegar de todo el mundo, son revisados por esta Comisión, que va filtrando los candidatos en función de la adecuación de su perfil. Se suelen solicitar hasta tres referencias escritas por candidato, emitidas por alguna persona con un papel destacado en su trayectoria, por ejemplo un tutor o jefe, con la condición de que no sean familiares ni amigos. Se lleva a cabo una preselección, luego se invita a un número limitado de candidatos a entrevistas (pagándoles el viaje y los gastos). Estas entrevistas presenciales resultan decisivas. Una vez seleccionado el candidato idóneo se le hace una oferta.

La duración de los contratos puede ser abierta o limitada (por ejemplo, desde un semestre a tres años). En ese último caso queda claro desde el principio que no habrá posibilidad de prórroga: a veces se trata de cubrir una vacante por una baja temporal, un sabático o bien se busca alguien con un perfil concreto para la participación en un proyecto de investigación con una duración determinada. El salario o bien ya se fija en la convocatoria, o bien, sobre todo para algunos puestos de nivel superior, se negocia dependiendo de la valía del candidato.

En el caso del Reino Unido hay una diferencia de enfoque y una mayor flexibilidad para aplicar criterios en función de las necesidades y del tipo de puestos vacantes, con una amplia gama de categorías, desde el *Chair* (catedrático), al *Reader*, *Lecturer*, *Senior Tutor* o (*Senior o Junior*) *Research Associate*, *Research Fellow*, o *Teaching Fellow*, con frecuencia combinados con tareas de gestión. Así, por ejemplo, en la descripción de las tareas para un puesto docente en *Anatomía* de una Universidad británica se puede leer: «Usted deberá participar en todos los aspectos de la docencia, incluyendo el diseño curricular, desarrollo de material docente, presentación, evaluación y administración»<sup>22</sup>.

Los complementos salariales del profesorado dependen en buena parte de los proyectos de investigación conseguidos, una fracción del importe de los cuales recae en el departamento. Las consecuencias en las nóminas constituyen una razón adicional por la que los propios profesores se afanan por contar con buenos colegas. En una descripción, por ejemplo, de una vacante para una cátedra de Economía de la Salud de la misma Universidad inglesa, dice: «Usted gestionará y desarrollará el equipo; ejercerá liderazgo intelectual y personal, aumentará los ingresos por investigación, participará en actividades de gestión de alto nivel, llevará a cabo sus propias investigaciones y publicaciones»<sup>23</sup>.

Si bien se suelen buscar a los «mejores» o a los ya consolidados, también se hay opción para contratar a un candidato en virtud de su potencial (futuro), o por su singularidad y capacidad interdisciplinaria, y se tiene muy en cuenta su disposición para trabajar en equipo.

## PAÍSES BAJOS

No es casualidad que entre las cincuenta mejores Universidades europeas figuren seis de este país tan pequeño, con una tradición internacional en todos los ámbitos.

<sup>22</sup> <http://www.manchester.ac.uk/aboutus/jobs/academic/vacancy/index.htm> (noviembre 2007): «You will be expected to assist in all aspects of teaching including course design, development of teaching materials, delivery, assessment and administration».

<sup>23</sup> *Ibidem*: «You will manage and develop the team; provide intellectual and personal leadership, *raise research income*, participate in senior management activities, undertake personal research and produce publications».

Las categorías básicas de profesorado de las Universidades neerlandesas están inspiradas en las de Estados Unidos. Un docente o investigador *junior* comienza su carrera posdoctoral como *universitair docent* o *UD* que equivale a profesor ayudante. Después de unos años de rendimiento satisfactorio, incluyendo estancias de investigación en otras Universidades, o el cambio a otra Universidad, suele ser promovido a *universitair hoofddocent* o UHD (equivalente a la posición de Profesor Contratado Doctor, sin ser funcionario). Finalmente, y después de significativos logros en la investigación y de alcanzar una reputación internacional, puede ser ascendido al rango de *hoogleraar*, equivalente a catedrático. La mayoría del personal científico combina investigación y docencia.

Mientras que el sistema de ranking es similar al de EE.UU., el concepto de puesto vitalicio (*tenure*) es bien distinto en las Universidades neerlandesas. Gracias a la legislación laboral de los Países Bajos, la categoría de «vitalicio» (sin ser funcionario) se obtiene casi automáticamente después de unos años de estar ocupando un puesto a tiempo completo. En cambio, en EE.UU. la obtención de un puesto con carácter vitalicio está sujeta casi exclusivamente a rigurosas evaluaciones del rendimiento del candidato. Las Universidades neerlandesas también pueden asignar cátedras extraordinarias a tiempo parcial (*buitengewoon hoogleraar*), permitiendo a la Universidad incorporar a expertos en materias difíciles de cubrir. Éstos suelen tener su puesto de trabajo principal en otro lado, generalmente en la industria, empresa o en un laboratorio de investigación. Tienen los mismos privilegios que un catedrático a tiempo completo, y también pueden supervisar trabajos de investigación y tesis doctorales, con el efecto colateral de dinamizar los grupos de investigación.

## FRANCIA

Un estudio sobre el origen y la movilidad de profesores universitarios en Francia<sup>24</sup> revela que un 16,8% del profesorado de la escala media (*Professeurs Chercheurs*, equiparable a profesores titulares) contratado por instituciones de enseñanza superior francesas es de origen extranjero, así como un 12,3% de los de la escala superior (*Maître de Conférences*, equiparable al catedrático español). Ambas categorías tienen el status de funcionario, con dos importantes excepciones: gozan de «libertad de cátedra», siendo exentas de ciertas restricciones de los funcionarios ordinarios del Estado, y están abiertas a ciudadanos de todas las nacionalidades.

El Ministerio de Educación francés, en sus balances sobre la situación del profesorado, realiza encuestas sobre la procedencia de éstos, uti-

<sup>24</sup> *Étude sur l'origine des enseignants chercheurs recrutés lors de la rentrée universitaire 2003 (première session)*, Ministère Éducation Nationale, Paris, Mars 2004.

lizando indicadores diversos. Uno es el de reclutamiento local (*recruitment local*), donde se mide el grado de «localismo». Así se constata que un 56% de los que accedieron a un puesto en la categoría de *Professeurs Chercheurs* ya se encontraban trabajando en la misma institución. En España, por contraste, y según un estudio del CSIC<sup>25</sup>, el 93,3% del profesorado ya trabajaba en la Universidad o en el centro a la hora de conseguir la plaza. Un 28,4% de contratados proviene de otra institución y un 15,6% son nuevos en el sistema universitario (profesionales de la industria, administración, etc). En lo referente a la figura del *Maître de Conférences*, un 33,2% procede de la misma institución, un 44% de otra, y un 22,8% de fuera del sistema universitario (industria, empresa, instituciones nacionales o internacionales).

Otro de los indicadores de movilidad es su lugar de formación académica: ¿En qué institución han obtenido el doctorado los profesores contratados? Aquí se constata que un 30,2% de los *Maîtres de Conférences* ha sido contratado por las instituciones donde ha hecho la Tesis de Doctorado. Esto significa que hay un porcentaje de movilidad de 69,8%.

Por otra parte, los *Professeurs Chercheurs* contratados proceden de 46 nacionalidades diferentes, 46% de la Unión Europea, 27% de África, y un 2,4% de EE.UU. Con todo, el 80% de las Universidades francesas también recluta profesores de entre su propio cuerpo docente.

## EE.UU.

El papel preponderante de las instituciones de Educación Superior de EE.UU. en el mundo se debe en gran medida a la diversidad de sus científicos, su alto grado de movilidad interna y su capacidad de atraer e integrar el talento que viene de fuera.

La movilidad ya empieza a la hora de escoger Universidad para estudiar, normalmente en un lugar distinto al del que se cursó la etapa secundaria. Las Universidades norteamericanas también ostentan un porcentaje relativamente alto de estudiantes procedentes del extranjero. Antes de acabar el BA (*bachelor*, equivalente al grado o primer ciclo), se cursan solicitudes para ser admitido en un Máster en otra Universidad. No es que sea imposible cursar el segundo ciclo en la misma Universidad, pero está mal visto. En cambio, si se procede al doctorado (tercer ciclo), suele ser en la institución donde se ha realizado el segundo ciclo, ya que allí se ha trabado relación con profesores e investigadores. Entre ellos se escoge a uno que supervise la tesis, el *advisor* o *director of dissertation*.

25 Cruz-Castro, Laura; Sanz-Menéndez, Luis, y Aja Valle, Jaime: «Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de Universidad y los investigadores del CSIC», *Estudios CSIC 2006*, Unidad de Políticas Comparadas, Documento de trabajo 06-08, <http://www.iesam.csic.es/doctrab2>, junio de 2006.

La fase predoctoral se caracteriza por una intensa actividad en cursos, seminarios, congresos, debates, participación en equipos de investigación, etc. Una vez conseguido el título de doctor con la *PhD dissertation*, y si se contempla una carrera universitaria (investigadora y/o docente), es preciso cursar solicitudes para obtener una primera plaza en otra Universidad, normalmente como *postdoctoral fellow*, coloquialmente *post-doc*. Se trata de una posición temporal de hasta cinco años para ahondar en la preparación, y normalmente está dedicada sólo a la investigación (sobre todo en Ciencias), aunque también se puede combinar con alguna asignación docente. El *post-doc* puede llamarse *fellow*, *research associate* y a veces *research Assistant Professor*. En algunas Universidades existe la opción de emprender esta fase como *tenure-track*, es decir, con la posibilidad de convertirse en *Professor*, o catedrático, después de un periodo probatorio de entre tres y siete años. Las cifras varían mucho según las instituciones y áreas, si bien en el 50% de los casos y después de unos seis años, los investigadores ascienden a un nivel superior con un contrato más estable.

El grado de doctor es requisito indispensable para enseñar e investigar en las Universidades, mientras que en los *community colleges* basta con el de Máster.

El proceso de selección de profesorado (*faculty*) es muy variado, si bien hay un denominador común: la independencia de los comités de selección de cada Universidad, sin presiones externas o internas. El sentido de la independencia universitaria implica poder decidir a quién se contrata, siempre en virtud del criterio de competitividad y excelencia.

Para alcanzar o preservar el prestigio de una institución o departamento, el propio profesorado se afana por que se contrate a científicos excelentes. Son los miembros de un departamento que llevan a cabo la selección de nuevos colegas, elevando su propuesta a un comité interdisciplinario que maneja informes anónimos redactados por expertos externos internacionales que no tienen en cuenta la procedencia o nacionalidad del candidato, y no existe la traba de la homologación del título. A la hora de la incorporación, todo son facilidades, incluyendo apoyo logístico. Por ejemplo, si el candidato es especialmente brillante, hasta se busca acomodar laboralmente al cónyuge. En el caso de extranjeros se facilita la consecución del visado, no sólo para el contratado, sino para toda su familia.

Las plazas se publicitan en medios especializados, a través de internet, en las web propias de las Universidades y sobre todo en la más importante plataforma de anuncios de vacantes para plazas docentes, investigadoras y administrativas del sistema de educación superior de EE.UU.: *Chronicle Careers* (<http://chronicle.com/jobs/>), el suplemento

de *The Chronicle of Higher Education*, donde se encuentran miles de ofertas de todas las áreas y categorías.

No existe el concepto de funcionariado como tal, aunque sí el de *tenure*, un puesto de carácter vitalicio (salvo despido por razones de peso-*dismissal with due cause*), ideado para preservar la independencia intelectual y favorecer la libertad de cátedra. En general, el sistema es menos jerárquico o piramidal, con el fin de fomentar ideas innovadoras.

Un porcentaje considerable del personal académico en las Universidades de EE.UU. es contratado como *lecturer* o «instructor», es decir, docente. También existe la categoría de *teaching assistant*, para docencia, que puede ser desempeñada por recién titulados.

En la categoría de *Professor* (equivalente a catedrático o profesor titular) hay varios niveles: *Assistant Professor*, *Associate Professor* y *Full Professor*. Entre sus principales tareas están la docencia y la investigación, y el peso de cada faceta varía mucho en función del tipo de institución. Las publicaciones y la participación en congresos, grupos de investigación, etc. son cruciales para avanzar en la carrera laboral académica.

La posición más alta o *senior* es la de (*full*) *Professor*, que implica *tenure* (contrato fijo indefinido), y se alcanza en torno a los 55 años (rara vez antes de los 40), con un salario medio de 95.000 US\$, variando también en función de la institución, el área y las tareas.

Cada peldaño que se asciende en la escala de la carrera académica comprende no sólo más publicaciones e investigación, sino también una mayor implicación en tareas de gestión, entre ellas la de conseguir fondos para la institución o el departamento (a través de proyectos, etc.), con la posibilidad de obtener una reducción en la carga docente. Para mantenerse en el puesto o avanzar influyen también las evaluaciones docentes, tanto por parte de colegas (*peer review*) como de los estudiantes.

Otras categorías con contratos a tiempo parcial, más flexibles y con cargas variables (por ejemplo para aquellos que tienen su trabajo principal fuera de la Universidad) son: *Visiting Professor*, *Collegiate Professor*, *Adjunct Professor*, *Sessional Instructor* (para tareas docentes específicas y limitadas en el tiempo).

El *Gypsy Scholar* o *Freeway Flyer* (profesor «gitano» o «nómada») es un fenómeno (controvertido) en auge, gracias al cual las Universidades se «ahorran» plazas fijas, y por tanto mucho dinero. Se trata de profesores y/o investigadores que reparten su tiempo entre dos o más instituciones debido a que en ninguna de ellas hay una plaza estable o a tiempo completo.

También hay distinciones como: *Distinguished (teaching/research) Professor*, *Named Chair* (una cátedra sponsorizada por una institución, fundación, empresa o un particular), *Professor by courtesy* («prestado» por otro departamento), *Professor Emeritus*, *Honorary Professor*, o *International Professor*.

El *Research Professor* se dedica exclusivamente a la investigación, no tiene contrato con la Universidad donde está ubicado, financiando sus ingresos a través de proyectos y becas que él mismo tiene que (ayudar a) conseguir.

En fin, hay una gran variedad de trayectorias, puestos y formas de acceder a ellos en las Universidades de EE.UU. En todos los casos subyace el espíritu de la movilidad, en virtud del cual las instituciones obtienen savia nueva. Por ello es totalmente desaconsejado aspirar a quedarse en la institución donde se ha realizado el PhD. Esto se puede corroborar en cualquier página web de cualquier Universidad norteamericana: echando un vistazo a los currículos se comprueba que prácticamente nadie de la plantilla de docentes y/o investigadores ha obtenido su doctorado en la institución donde trabaja. Si éste fuera el caso (excepcional) es porque ha «vuelto» después de un largo periplo por otras Universidades. Incluso cuando uno ya está en posesión de un *tenure* o puesto estable, no es infrecuente que después de unos años aspire a avanzar (mayores retos, más facilidades o prestigio, salario más alto, etc.) y se presente a otra plaza en otra Universidad.

En suma, estos son sólo algunos ejemplos de trayectorias académicas en países con Universidades destacadas en los rankings mundiales. En todos ellos se perfila un alto grado de movilidad laboral y geográfica de su profesorado, desde la etapa estudiantil, pasando por la doctoral y postdoctoral, a la hora de la contratación, y a lo largo de toda su carrera docente e investigadora.



## PARTE 2

### La movilidad del profesorado de las Universidades de Madrid

2.1. ENTREVISTAS CON LOS VICERRECTORES: EL ENFOQUE INSTITUCIONAL .....	34
1.1. Universidad Complutense de Madrid .....	35
1.2. Universidad Politécnica de Madrid .....	39
1.3. Universidad Autónoma de Madrid .....	45
1.4. Universidad de Alcalá .....	50
1.5. Universidad Carlos III de Madrid .....	55
1.6. Universidad Rey Juan Carlos .....	58
1.7. Universidad Pontificia Comillas .....	63
1.8. Universidad San Pablo-CEU .....	68
1.9. Universidad Alfonso X El Sabio .....	76
1.10. Universidad Antonio de Nebrija .....	80
1.11. Universidad Europea de Madrid .....	84
1.12. Universidad Camilo José Cela .....	88
1.13. Universidad Francisco de Vitoria .....	91
<i>Resumen de los comentarios de las entrevistas con los Vicerrectores de las Universidades de Madrid</i> .....	95
2.2. ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES: EL ENFOQUE DE LOS ACTORES IMPLICADOS .....	103
<i>Resumen de los comentarios de las entrevistas con los Vicerrectores de las Universidades de Madrid</i> .....	104



## Parte 2

# *La movilidad del profesorado de las Universidades de Madrid*

## PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID

Siglas	Año de Creación	Universidades	N.º Profesores	%
UCM	1836	Universidad Complutense de Madrid	6.125	30,7
UPM	1972	Universidad Politécnica de Madrid	3.264	16,3
UAM	1968	Universidad Autónoma de Madrid	2.381	11,9
UAH	1977	Universidad de Alcalá	1.681	8,4
UCIII	1989	Universidad Carlos III de Madrid	1.724	8,6
URJC	1996	Universidad Rey Juan Carlos	1.474	7,4
UPCO	1977	Universidad Pontificia Comillas	770	3,9
CEU	1993	Universidad San Pablo-CEU	946	4,7
UAX	1993	Universidad Alfonso X El Sabio	451	2,3
UAN	1995	Universidad Antonio de Nebrija	379	1,9
UEM	1995	Universidad Europea de Madrid	653	3,3
UCJC**	1998	Universidad Camilo José Cela	—	—
UFV	2001	Universidad Francisco de Vitoria	128	0,6
<b>TOTAL</b>			<b>19.976</b>	

Datos a 31 de diciembre de 2007<sup>26</sup>

\*\* La UCJC no aportó los datos correspondientes a este ejercicio.

<sup>26</sup> Datos facilitados por las Universidades a la ACAP, 2007.

## PARTE 2.1.

### ENTREVISTAS CON LOS VICERRECTORES: EL ENFOQUE INSTITUCIONAL

En esta primera fase del Estudio se presenta un resumen de las entrevistas cualitativas a los responsables de los respectivos Vicerrectorados o Servicios de Profesorado, Ordenación Académica, Calidad, Relaciones Internacionales, y/o Convergencia Europea de todas las Universidades de Madrid.

Para realizar las entrevistas se aplicó un método cualitativo basado en un guión semidirectivo que conjuga una veintena de preguntas cerradas y abiertas<sup>27</sup>, en algunos casos complementado con datos obtenidos a través de las páginas web de las instituciones y otros documentos. Los encuentros han tenido lugar a lo largo del curso 2007-2008 en las sedes de las respectivas Universidades.

Los resúmenes que se ofrecen a continuación siguen el guión de forma flexible. No pretenden ser exhaustivos ni agotar el potencial de las acciones, y menos aún pretenden dar pie a una comparación entre las Universidades.

1. Universidad Complutense de Madrid.
2. Universidad Politécnica de Madrid.
3. Universidad Autónoma de Madrid.
4. Universidad de Alcalá.
5. Universidad Carlos III de Madrid.
6. Universidad Rey Juan Carlos.
7. Universidad Pontificia Comillas.
8. Universidad San Pablo-CEU.
9. Universidad Alfonso X El Sabio.
10. Universidad Antonio de Nebrija.
11. Universidad Europea de Madrid.
12. Universidad Camilo José Cela.
13. Universidad Francisco de Vitoria.

---

27 Se ofrece un resumen de dicho cuestionario en Anexo.

## 1. Universidad Complutense de Madrid (UCM)

Resumen de la entrevista con D. Carlos Andradás Heranz, Vicerrector de Política Académica y Profesorado, celebrada el 25 de septiembre de 2007, y datos de la página web ([www.ucm.es](http://www.ucm.es)).

N.º de Profesores en la UCM (datos a 31 de diciembre de 2007)		
<b>Número total de profesores</b>	<b>6.215</b>	
Con dedicación completa	4.180	67%
Profesoras	2.632	42%
<b>Número de profesores funcionarios</b>	<b>3.390</b>	<b>55%</b>
Con dedicación completa	3.158	93%
Profesoras	1.369	40%
<b>Número de profesores LOU (no CC.Salud)</b>	<b>1.571</b>	<b>25%</b>
Con dedicación completa	972	62%
Profesoras	790	50%
<b>Número de profesores LOU con evaluación ANECA o ACAP</b>	<b>740</b>	<b>12%</b>
Con dedicación completa	740	100%
Profesoras	400	54%
<b>Número de profesores LOU CC.Salud</b>	<b>702</b>	<b>11%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	262	37%
<b>Número de profesores LRU</b>	<b>552</b>	<b>9%</b>
Con dedicación completa	50	9%
Profesoras	211	38%

La UCM tiene algunos profesores de nacionalidad originalmente no española en su plantilla, aunque se trata de un porcentaje mínimo. El número de profesores visitantes va aumentando, aunque lentamente.

Dentro de los convenios y a través de contactos bilaterales tienen lugar estancias más cortas, de un máximo de tres meses (normalmente mucho menos), primando las de investigación y docencia sobre las de formación y gestión.

La posibilidad de que candidatos extranjeros opten a puestos en la plantilla está sujeta a la normativa de la LOU y, en muchos casos, con la previa homologación del título, procedimiento que en algunos casos complica o atrasa su contratación.

Recientemente se han sacado varias convocatorias de profesores visitantes internacionales de hasta tres años de duración. También existe una convocatoria para profesores extranjeros vinculados a la UCM, dirigida sobre todo a gente joven, con vistas a la renovación de la plantilla, el *Programa de visitantes distinguidos e Investigadores Extranjeros* en la UCM. Es objeto de esta convocatoria potenciar los contactos con investigadores de reconocido prestigio que habitualmente realicen

su investigación fuera de España, financiando estancias de profesores e investigadores extranjeros o españoles residentes en el extranjero, que deseen incorporarse temporalmente a la Universidad Complutense. Esta convocatoria está financiada por el Grupo Santander. Consta de dos submodalidades:

- a) Programa de Visitantes Distinguidos.—Dirigida a Profesores e investigadores de acreditada experiencia. Es objetivo de esta ayuda la incorporación temporal de profesores e investigadores extranjeros de reconocido prestigio y experiencia investigadora y/o artística a grupos de investigación, para que durante su estancia colaboren en un proyecto con el grupo receptor. Este proyecto deberá contribuir a crear nuevas líneas de investigación o fortalecer las ya existentes en áreas de interés para el grupo receptor. La duración de la estancia, salvo casos excepcionales y debidamente justificados, será de tres meses, seguidos sin interrupción.
- b) Estancias de Doctores y Tecnólogos en la UCM.—Es objetivo de esta submodalidad la concesión de ayudas para la incorporación temporal de doctores extranjeros que, aún estando en la etapa inicial de su carrera, puedan acreditar ya su potencial científico-técnico y/o artístico a grupos de investigación. Durante su estancia en el centro de acogida, estos jóvenes doctores contribuirán con elementos verdaderamente innovadores al trabajo del grupo, ya sea mediante la aportación de nuevas técnicas o de puntos de vista diferentes, de manera que su estancia constituya un impulso considerable en términos tanto cualitativos como cuantitativos a la producción científico-técnica del grupo receptor. La duración de la estancia, salvo casos excepcionales y debidamente justificados, será de tres meses ininterrumpidos.

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y frente al reto de la globalización, la dimensión europea e internacional tiene la máxima importancia en el plan estratégico de la UCM. También se intenta plasmar en acciones de intercambio y movilidad del profesorado.

A la hora de la contratación de profesorado, independientemente de su procedencia, y de cara a la renovación de la plantilla, la movilidad es un criterio a tener en cuenta, primando las estancias largas (superiores a tres meses) sobre las cortas.

Por otra parte, la acreditación de conocimientos de idiomas es un factor positivo dentro del apartado «otros méritos» a la hora de presentarse a una plaza, y en los postgrados cada vez cuenta más.

Existen programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente. Por ejemplo, el Instituto de Ciencias de la Investigación (ICE) imparte cursos, aunque éstos no son seguidos por la mayoría de la plantilla docente. En parte se les computa como tiempo de dedicación, y en todo caso bajo «otros méritos».

El Vicerrectorado de Relaciones Internacionales se ocupa de la movilidad de profesorado dentro del Programa *ERASMUS/SÓCRATES*. Generalmente se trata de estancias cortas más parecidas a visitas (de una media de una semana).

La UCM está desarrollando un plan de movilidad para los ayudantes doctores (según el art. 50 a de la *LOU* 4/2007). Aparte de permisos, becas y bolsas de viaje para estancias cortas que se pueden solicitar hasta tres veces al año, para las estancias de doctorandos se fija una duración mínima de tres meses. No es obligatorio, pero sí se les recomienda salir.

Las demás bolsas y becas se convocan de manera genérica a través del MEC y las propias de la UCM de forma anual, desde el Vicerrectorado de Investigación, generalmente con carácter anual.

Por otra parte, después de ocupar un cargo de gestión durante un período significativo, los docentes tienen derecho a un sabático. Para los profesores funcionarios de carrera que lleven veinticinco años o más en el servicio también existe la posibilidad de acogerse a un sabático. En ninguno de los dos casos es necesario realizar una estancia en el extranjero.

La falta de preparación lingüística es una fuente de inhibición para que salgan los profesores, sobre todo los mayores. Se perfila una clara brecha generacional, pues los docentes menores de cuarenta años ya se desenvuelven casi todos en su materia en inglés.

Entre los idiomas que se manejan destaca el Inglés (entre los jóvenes) y el Francés (entre los mayores).

Actualmente no existen programas lingüísticos específicamente dirigidos al profesorado, aunque hay un Centro Superior de Idiomas Modernos (CSIM) que tiene como finalidad promover la enseñanza de idiomas para estudiantes dentro y fuera de la Universidad.

De los profesores que emprenden estancias en el exterior destacan los jóvenes de entre veintiséis a cuarenta años, y priman las estancias cortas.

Salen más hombres que mujeres, también porque su proporción en la plantilla de la UCM es más alta.

Los países preferentes de destino son: EE.UU., Reino Unido, Francia y Alemania para estancias más largas; Hispanoamérica para estancias más cortas.

Es requisito que a su vuelta el profesor entregue una memoria. Sin embargo, la comunicación de la experiencia depende de cada profesor o departamento, así como el modo de hacerlo, puesto que no hay un procedimiento formal unitario para ello.

Los efectos positivos de la estancia en el extranjero se plasman sobre todo en el nivel de la investigación, con la provisión de contactos para proyectos y publicaciones conjuntas.

Los profesores que han disfrutado de una estancia docente o investigadora destacan de su experiencia la interacción con la gente, la tranquilidad para poder trabajar en un ambiente laboral distinto, aprender técnicas docentes específicas, establecer contactos de investigación, perfilar proyectos conjuntos y planificar nuevas visitas.

En cuanto a reivindicaciones, se necesita más dinero para facilitar la movilidad, sobre todo para sustituciones, por ejemplo en los sabáticos.

Es muy importante «ir sembrando la filosofía de que hay que viajar» y pasar periodos prolongados en el exterior, aunque sea complicado por razones varias.

## 2. Universidad Politécnica de Madrid (UPM)

Resumen de la entrevista con D. Emilio Mínguez Torres, Vicerrector de Gestión Académica y Profesorado, y D. Carlos Conde, Vicerrector de Calidad, celebrada el 14 de marzo de 2008, y datos de la página web ([www.upm.es](http://www.upm.es)).

<b>N.º de Profesores en la UPM (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>3.264</b>	
Con dedicación completa	2.481	76%
Profesoras	740	23%
<b>Número de profesores funcionarios</b>	<b>2.421</b>	<b>74%</b>
Con dedicación completa	2.242	93%
Profesoras	561	23%
<b>Número de profesores LOU (no CC.Salud)</b>	<b>437</b>	<b>13%</b>
Con dedicación completa	193	44%
Profesoras	122	28%
<b>Número de profesores LOU con evaluación ANECA o ACAP</b>	<b>150</b>	<b>5%</b>
Con dedicación completa	150	100%
Profesoras	68	45%
<b>Número de profesores LOU CC.Salud</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	0	0%
<b>Número de profesores LRU</b>	<b>406</b>	<b>12%</b>
Con dedicación completa	46	11%
Profesoras	57	14%

En lo que concierne a la figura de profesores visitantes, la UPM realiza contratos laborales con profesores extranjeros de hasta un año, extensibles a dos años. Las convocatorias se publican dos veces al año y se ofertan, según el presupuesto, unas 10-12 plazas cuyas solicitudes se cursan a petición de los Departamentos.

El nivel de exigencia es muy alto, ya que ha de tratarse de profesores de prestigio, doctores, con un amplio currículum, que participen en la docencia reglada y cursos de libre elección, pero sobre todo en cursos de doctorado, a la vez que atiendan proyectos de investigación.

Para estas plazas no es necesario que los candidatos homologuen su título extranjero.

Lo más complicado a la hora de formalizar estos contratos resulta ser el lado administrativo, las trabas burocráticas y las demoras en las concesiones de visados y permisos, debido a la procedencia extracomunitaria de la mayoría de los profesores visitantes, normalmente de EE.UU. y Latinoamérica (sobre todo Cuba y Chile). En esta modalidad hay pocos profesores de la Unión Europea.

En cuanto a profesores de nacionalidad no española (comunitaria y otros), también resulta complicado determinar cuántos se encuentran en plantilla. En todo caso se trataría de un porcentaje muy reducido.

Del Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora, en el Marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica I+D+I 2004-2007) y del Programa Ramón y Cajal muchos investigadores se quedan y se van integrando en los departamentos a los que estaban adscritos previamente, ahora ya para impartir docencia. Al tercer año de su estancia en la UPM se procede a la homologación de su trabajo y normalmente se incorporan si están acreditados bajo la figura de «Contratado Doctor».

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y frente al reto de la globalización, la dimensión europea e internacional tiene un valor muy alto en el plan estratégico de la UPM.

Han transcurrido 4 años de intensa actividad para adaptar los programas al EEES. Y fuera de la Unión Europea existen acuerdos con países entre los que destacan los latinoamericanos, EE.UU. y China.

Se trata, sobre todo, de atraer a alumnos, especialmente a nivel de los Máster, aunque también de grado, y de intercambiar profesores tanto a nivel de investigación como de cara a la innovación educativa.

A la hora de presentarse a una plaza, el criterio de movilidad no está implícito en los concursos, pero la propia comisión de selección puede valorarlo como mérito. La acreditación de conocimientos de idiomas no es un factor a tener en cuenta.

La movilidad temporal de profesorado es llevada por el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, con un presupuesto propio.

En la UPM existe el *Programa Institucional de Calidad*, desarrollado en ocho planes que abarcan los diferentes ámbitos universitarios: Docencia, Investigación, Servicios de Gestión, Administración y Apoyo a la Actividad Universitaria, por lo que afecta al conjunto de la Comunidad Universitaria y sirve de referencia para las muchas iniciativas emprendidas a favor de la Calidad.

Dentro de los planes de Docencia se ofrecen Talleres de formación del profesorado para la Convergencia Europea y de Adaptación de cursos completos al EEES (con módulos como: Planificación de la docencia, Nuevas metodologías docentes, Nuevas metodologías para la evaluación, La acción tutorial, o Guía docente para las materias).

Por otra parte, el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la UPM tiene como prioridad las acciones encaminadas a aumentar la calidad de la educación a través de la formación y perfeccionamiento continuado del profesorado, la investigación educativa en diferentes campos, el

asesoramiento técnico-pedagógico, la innovación metodológica e implantación de tecnologías para la enseñanza, entre otras actividades.

Aunque estos programas sean de libre elección, se valora la participación del profesorado en ellos.

Además existen planes de movilidad, especialmente para ayudantes doctores. Se otorgan permisos tanto de corta duración como de investigación y docencia de hasta un año.

Desde el año 2004 también existen los sabáticos, con derecho al salario completo, más una cantidad adicional por profesor si éste se va al extranjero. En esta modalidad suele haber, según el presupuesto, unas diez plazas anuales para toda la UPM.

Desde el año 2005 el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Planificación Estratégica, dentro de las convocatorias de Innovación Educativa de la UPM, ha venido editando convocatorias para la solicitud de ayudas dirigidas a la realización de acciones de movilidad vinculadas a la promoción de las actuaciones de innovación educativa, la mejora de la calidad de la enseñanza y el análisis de los procesos que faciliten la implantación de las nuevas titulaciones derivadas del proceso de convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior. Con estas convocatorias se ha pretendido apoyar aquellas iniciativas que faciliten el conocimiento e implantación de metodologías educativas que se desarrollan en otros países integrados en el Espacio Europeo de Educación Superior. Siendo la movilidad del personal académico, del personal de administración y de los estudiantes uno de los objetivos principales del proceso de construcción del EEES, la Universidad Politécnica de Madrid otorga una alta importancia a este tipo de actuaciones.

En la convocatoria 2008 de ayudas para la realización de Acciones de Movilidad vinculadas a la Innovación Educativa en el marco del proceso de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y la mejora de la Calidad de la Enseñanza el profesorado puede:

- 1.º Conocer y participar en experiencias de innovación educativa que se estén desarrollando en otros Centros europeos ubicados fuera de la Comunidad de Madrid, con especial interés en las Instituciones de Educación Superior extranjeras integradas en el EEES.
- 2.º Conocer y, en su caso, participar en procesos de implantación o reforma de titulaciones en el marco del proceso de Bolonia que se estén realizando en Instituciones de Educación Superior ubicadas fuera de la Comunidad de Madrid, con especial interés en las extranjeras de la zona geográfica del EEES.
- 3.º Conocer y, en su caso, participar en estudios y análisis relativos a la mejora de la calidad de los procesos educativos universitarios.

La convocatoria está dotada de un presupuesto de 50.000 €, las estancias han de ser entre quince días y máximo 6 meses, con una asignación de hasta 1.800 € por mes, aparte de los gastos de locomoción.

Dentro de convenios diversos o programas (como el Programa Magalhaes, destinado a fomentar las relaciones con Iberoamérica) y del Programa *ERASMUS Mundus* se realizan estancias de estudiantes y docentes en el extranjero.

Las estancias pueden ser para formación en innovación docente o investigadora (como el sabático). En cuanto a la modalidad de estancias de gestión, es el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales que se encarga de ellas en forma de visitas organizadas a otras instituciones.

Las estancias suelen tener una media de un mes, mínimo quince días, máximo seis meses y constituyen un mérito a la hora de formar tribunales o comisiones.

Las ayudas se dan a conocer a través del correo electrónico institucional, mediante un *mailing* general a todo el profesorado y a través de la página web de la UPM. También los directores de Departamento reciben las convocatorias y proceden a su vez a la distribución de la información. En general un 90% de las noticias se distribuye a través del correo institucional.

La falta de preparación lingüística es una fuente de inhibición, pero hay otras más importantes, como las ataduras familiares. Por otra parte, en la UPM hay muchos profesores que tienen actividades fuera de la institución, proyectos, convenios con empresas, otras ocupaciones profesionales, por lo cual su disposición a salir es limitada.

Existe un *Programa de medidas de apoyo y reconocimiento a la actividad docente realizada en lengua inglesa por profesorado de la UPM*. Si los profesores optan por dar cursos (de libre elección y optativas) en inglés, éstos se les computan por 1,5 créditos y reciben ayudas de hasta 2.000 € para la elaboración del material docente. Así, por ejemplo, en 2007 se han presentado cuarenta asignaturas en lengua inglesa en la UPM, y la convocatoria del curso 2008-09 está dotada con un presupuesto de 100.000 €.

Hay más acciones para incrementar la oferta de asignaturas en otros idiomas, especialmente el inglés, por ejemplo: «Convocatoria 2008 de ayudas para la impartición de asignaturas de libre elección y el desarrollo de actividades reconocidas con créditos de libre elección que se impartan en lenguas no españolas por profesores de instituciones extranjeras de educación superior». Se concederán un máximo de cincuenta ayudas, con una financiación máxima de 3.000 € por ayuda.

En cuanto a cursos de idiomas hay una gran oferta gestionada a través de la mesa de formación para PDI y PAS, a distintos niveles, tanto

presenciales como online. Son los profesores del Departamento de Lingüística Aplicada a la Ciencia y Tecnología que imparten dichos cursos.

Ciertamente predominan el inglés y el francés, pero también aquí hay cada vez más diversidad, dependiendo de las áreas. Así, por ejemplo, se estudia alemán y hasta sueco, especialmente los profesores en formación.

En los sabáticos destacan los profesores que superan los cincuenta años. Las estancias de investigación son solicitadas por un profesorado variado, pero sobre todo por el más joven, en su etapa de formación, para hacer currículum. Existe un sistema acumulativo y muchos repiten estancia en el exterior.

En cuanto a los países de destino se incentiva la diversidad, especialmente entre los jóvenes, y también varía mucho en función de las áreas. Por ejemplo, en el área agronómica se tiende más hacia Universidades latinoamericanas y alguna de EE.UU.

A la vuelta de una estancia en el exterior son obligatorios los informes, que también son válidos para los quinquenios. A la conclusión de un sabático, el profesor ha de realizar una memoria, aunque sólo se haya dedicado a la investigación. Estos informes son aprobados por la Comisión Permanente.

En el caso de estancias cortas de hasta tres meses y asistencia a, o participación en, congresos basta con aportar los justificantes.

Los procedimientos están disponibles en la página web de la UPM.

Normalmente también se organiza una reunión en el Departamento. Es una práctica cada vez más frecuente derivada de los grupos de investigación y para fomentar el trabajo en equipo. Con ello se consigue que más profesores se involucren y se animen a intercambios en proyectos y relaciones internacionales.

El impacto de las estancias en otra institución se plasma en la buena imagen de la UPM hacia el exterior, sobre todo de cara a la formación de los estudiantes. Por ello también incide en la atracción de la UPM a la hora de reclutar estudiantes. La realización de tesis doctorales con el sello europeo es otro factor de impacto.

Invariablemente los profesores que han realizado estancias en el exterior, sobre todo más largas (como sabáticos) reportan experiencias muy positivas, destacando la convivencia y el trabajo con otros equipos, organizaciones, y publicaciones conjuntas. Con ello aumentan los intercambios y se da una mayor reciprocidad.

Se considera importante promocionar la movilidad docente por una cuestión de imagen, por el incentivo que supone para el profesorado,

a nivel de mejora idiomática, comunicación de conocimientos, conocer otras formas de organización, etc.

Sobre todo es preciso desarrollar el potencial entre los más jóvenes, que son el futuro de la Universidad, y están ya inmersos en esta realidad: no tienen más remedio que participar en la movilidad. Sin embargo, no se debe descuidar a los más asentados y menos móviles. Es cuestión de sumar voluntades, de innovarse, de aprender.

### 3. Universidad Autónoma de Madrid (UAM)

Resumen de la entrevista con D. Carlos García de la Vega, Vicerrector de Profesorado, celebrada el 3 de marzo de 2008, y datos de la página web ([www.uam.es](http://www.uam.es)).

<b>N.º de Profesores en la UAM (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>2.381</b>	
Con dedicación completa	1.679	71%
Profesoras	877	37%
<b>Número de profesores funcionarios</b>	<b>1.291</b>	<b>54%</b>
Con dedicación completa	1.219	94%
Profesoras	438	34%
<b>Número de profesores LOU (no CC.Salud)</b>	<b>700</b>	<b>29%</b>
Con dedicación completa	434	62%
Profesoras	306	44%
<b>Número de profesores LOU con evaluación ANECA o ACAP</b>	<b>320</b>	<b>13%</b>
Con dedicación completa	319	100%
Profesoras	173	54%
<b>Número de profesores LOU CC.Salud</b>	<b>289</b>	<b>12%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	92	32%
<b>Número de profesores LRU</b>	<b>101</b>	<b>4%</b>
Con dedicación completa	26	26%
Profesoras	41	41%

Los profesores visitantes normalmente se contratan aprovechando vacantes temporales. El número exacto es difícil de precisar, pues no suelen estar en plantilla y rara vez imparten un curso completo; en todo caso son relativamente pocos.

En la plantilla de la UAM cada vez hay más profesores de origen extranjero o con formación realizada fuera de España. Entre ellos se encuentran los investigadores del Programa Ramón y Cajal, que al cabo de los cinco años de transición acceden a un contrato estable en la figura de profesor contratado doctor. Hasta la fecha han sido cerca de cincuenta los investigadores que se han integrado de este modo en la plantilla de la UAM.

Los profesores visitantes suelen ser invitados por un departamento, algunas veces aprovechando un sabático en su propia Universidad, también para cubrir suplencias en la UAM, aunque de manera más limitada.

Suelen proceder del Este de Europa y Latinoamérica, más que de países de la Unión Europea, aunque también los hay del Reino Unido, Alemania o Italia.

La duración de sus estancias oscila entre tres y seis meses y no suelen estar involucrados en la docencia en cursos reglados, pero sí participan en seminarios o actividades de doctorado y Máster. Sobre todo se centran en la investigación.

La posibilidad de acceder a plazas está supeditada, por una parte, a la homologación de sus títulos, siendo más complejos los de licenciatura. Los trámites de los títulos de doctorado se han agilizado, puesto que ahora son competentes las propias Universidades. Aún así sigue siendo complicada la incorporación de profesorado extracomunitario debido a la ley de extranjería que exige muchos trámites burocráticos (visados y permisos de trabajo, vinculación a la oferta de trabajo, etc.).

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y frente al reto de la globalización, la importancia de la dimensión europea y la internacionalización es altísima. Hay conciencia de la necesidad de atraer a estudiantes de fuera, no sólo de intercambios, sino también para realizar carreras completas. Es una actitud genérica, una idea que tiene que extenderse, también entre el profesorado, aunque de momento no se disponga de medidas concretas.

Los profesores que no salen pueden estancarse y además pueden, en ocasiones, constituir un freno para los demás. Ciertamente esto va cambiando, más con la incorporación de nuevas generaciones.

El criterio de movilidad sí está recogido en los baremos de contratación de profesorado, aunque no está cuantificado. La valoración varía según la comisión, y en algunos casos no constituye necesariamente un plus.

A la hora de presentarse a una plaza, actualmente la acreditación de conocimientos de idiomas no es un factor positivo como tal, aunque sí se puede tener en cuenta bajo «otros méritos».

Como línea de actuación general y actitud se considera importante la movilidad de profesorado, si bien todavía no está dotada de medidas concretas.

El Vicerrectorado de Planificación y Calidad ofrece un Programa de Formación Inicial y otro de Formación Continua del profesorado. Los programas de iniciación a la docencia se dirigen sobre todo a profesores ayudantes y becarios predoctorales y contratados postdoctorales. No están directamente vinculados a acciones de movilidad.

Sobre todo en Ciencias Experimentales ha habido un cambio cualitativo y un progreso hacia la movilidad, entre otros dentro de la Alianza de cuatro Universidades (UAM, UC3M, Pompeu Fabra y UAB). Hay un acuerdo suscrito entre estas cuatro instituciones que fomenta la

movilidad entre ellas, según la cláusula de que ningún postdoctorando puede quedarse en la propia Universidad<sup>28</sup>.

A las estancias investigadoras se accede a través de las convocatorias del Ministerio.

Dentro de convenios y a través del MEC se financian colaboraciones, predominando intercambios con Iberoamérica, muchas veces para establecer «Maestrías» o asistencias a congresos, más que para docencia.

Se ofertan, además, dentro del EEES, estancias *ERASMUS* de docencia para profesores. Algunas de estas estancias también pueden tener como objetivo el inicio de nuevos acuerdos entre la UAM y la institución visitada. También se ofertan estancias predoctorales para llevar a cabo tareas de investigación.

Las estancias tienen una duración de entre 1 y 3 meses, y rara vez pueden llegar a 6 meses. Con el «apoyo docente» de otros colegas se suele organizar la sustitución del profesor ausente, o bien se acumulan las clases. También hay que tener en cuenta que si el permiso es superior a tres meses, se reduce el sueldo al 80%. Por todo ello predominan las estancias más cortas.

Para estancias más largas existe la opción del año sabático, aunque se trata de un capítulo distinto.

Casi toda la publicidad se lleva a cabo a través del correo electrónico (*mailings* generales), sobre todo si es de carácter urgente, y a través de la página web, a la que también remite el correo electrónico. Cada vez se usan menos otros medios, como los carteles.

En cuanto al asunto de los idiomas, hoy en día se puede decir que la falta de preparación lingüística no es una principal fuente de inhibición, sobre todo con Iberoamérica. En el resto del mundo los profesores se manejan con el inglés, y el nivel ha mejorado mucho, especialmente entre los jóvenes y menores de 50 años. Éstos quieren salir y el idioma ya nos es un obstáculo: van confiados porque se pueden defender.

En cuanto a la política lingüística para el profesorado, el tradicional servicio de idiomas también está a disposición de los profesores y es

---

<sup>28</sup> Mediante este acuerdo, suscrito en enero de 2008, las Universidades Autónoma de Barcelona, Autónoma de Madrid, Carlos III de Madrid y Pompeu Fabra quieren ser el motor de la transformación iniciada por la Universidad española.

La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) y la Universitat Pompeu Fabra (UPF) han presentado un programa para fomentar tanto la movilidad de los doctores de estas Universidades como para establecer un programa de formación que facilite su integración en el mundo laboral.

El primer objetivo del acuerdo es la creación de un programa de intercambio dirigido a doctores de las cuatro Universidades. De esta manera, cada institución se compromete a ofrecer estancias de investigación en cada una de las otras tres.

voluntario y gratuito, si bien es más utilizado por estudiantes (*ERASMUS* y de la propia Universidad).

En estos momentos no existen complementos salariales por conocimientos de idiomas en la UAM.

Predominan las salidas de profesores jóvenes, de entre 26 y 40 años. Entre los destinos preferentes se encuentran Iberoamérica (la UAM tiene muchos contactos con Cuba, por ejemplo), y centros de importancia de EE.UU., el Reino Unido, Alemania o Francia. Pocos se van en dirección Este, no sólo el Este europeo sino también a países asiáticos (por ejemplo, Japón).

Entre los idiomas manejados predomina el inglés, seguido del francés, y menos el Italiano.

En cuanto a la rendición de cuentas, dependiendo de la convocatoria, en general los profesores tienen la obligación de realizar un informe a su vuelta, alguno directamente al Ministerio.

En el caso de convenios dependientes de la UAM, el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales exige una memoria de actividades, y el coordinador de cada convenio presenta una memoria anual.

Estas memorias son requisito para el balance y la continuidad del convenio, pero no tienen un efecto inmediato. Se pueden comentar de manera general en la Comisión delegada de Relaciones Internacionales.

No se celebran reuniones para comunicar la experiencia de una manera reglada, pero sí puede haberlas más informales, a propuesta del propio profesor o del coordinador del convenio, incluso por áreas. Sería útil realizarlas de forma generalizada, y en ellas se podría debatir sobre el interés de las visitas.

El impacto directo de las visitas docentes se puede medir sobre todo en términos de «presencia», como parte del balance de las actividades de la UAM. Por lo demás es muy variado, aunque a nivel de docencia no se derivan innovaciones; normalmente los profesores llevan su método «puesto».

Los profesores que han realizado estancias en el exterior, destacan «lo distinto que son las cosas» otros modelos docentes o de organización (en algunos lugares, por ejemplo del Tercer Mundo y del Este, más bien de «desorganización»). La posibilidad de poder comparar es algo crucial.

Es importante promocionar la movilidad docente para lograr un *feedback*, que haya un mecanismo de retorno. Esto ya sucede a nivel de investigación, pero a otros niveles también hace falta conseguir un rédito: sobre todo en la docencia se tiene que notar más el efecto de las estancias en el exterior, y se puede alcanzar una mejor relación coste-beneficio.

Hay que aspirar a una mayor internacionalización y acabar con el «síndrome de los Pirineos».

Para conseguir una mayor movilidad de profesores con el cometido de impartir clases es preciso reconocer la docencia de estas estancias como reglada, no sólo la de los Máster. Las clases en otras Universidades no deben ser «por amor al arte», «en plan aficionado, como quien se desplaza y es un problema suyo, teniendo que arreglárselas como pueda». Tiene que haber un mayor respaldo institucional.

#### 4. Universidad de Alcalá (UAH)

Resumen de la entrevista con D. Fernando Galván Reula, Vicerrector de Planificación Académica y Profesorado, celebrada el 10 de septiembre de 2007, y datos de la página web ([www.uah.es](http://www.uah.es)).

<b>N.º de Profesores en la UAH (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>1.681</b>	
Con dedicación completa	958	57%
Profesoras	610	36%
<b>Número de profesores funcionarios</b>	<b>811</b>	<b>48%</b>
Con dedicación completa	792	98%
Profesoras	294	36%
<b>Número de profesores LOU (no CC.Salud)</b>	<b>441</b>	<b>26%</b>
Con dedicación completa	166	38%
Profesoras	158	36%
<b>Número de profesores LOU con evaluación ANECA o ACAP</b>	<b>121</b>	<b>7%</b>
Con dedicación completa	121	100%
Profesoras	58	48%
<b>Número de profesores LOU CC.Salud</b>	<b>323</b>	<b>19%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	134	41%
<b>Número de profesores LRU</b>	<b>106</b>	<b>6%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	24	23%

En la plantilla de la Universidad de Alcalá se encuentran algunos profesores extranjeros en áreas filológicas como Alemán e Inglés, también en las áreas de Económicas, Derecho e Ingenierías, aunque no hay datos estadísticos al respecto.

Al amparo del artículo 89 de la LOU los profesores extranjeros gozan de los mismos derechos a la hora de presentarse a plazas, aunque en algunos casos la burocracia puede suponer una rémora, debido a los retrasos en los procesos de homologación de sus títulos extranjeros.

A través del Programa «Ramón y Cajal» han accedido a plazas estables 5 de los 7 investigadores participantes en la UAH. El resultado ha sido muy positivo porque estos profesores disponían de redes en otros países y el efecto multiplicador entre los colegas de la UAH es muy alto.

Para estancias temporales existe desde hace algunos años el Programa «Giner de los Ríos» (paralelo al Programa «José Castillejo»), con una oferta de 20 becas-contratos de entre uno y cuatro meses (con un total de 80 meses). Esta modalidad consta de un salario mensual por profesor visitante de 2.300 €. El objetivo es atraer a investigadores de prestigio del ámbito europeo para reforzar los grupos de investigación.

Al mismo tiempo los visitantes pueden impartir docencia en postgrado o en seminarios, también en áreas de Humanidades. La demanda de estas becas crece y de hecho se cubren todas.

La dimensión europea e internacional tiene una gran impronta en el Plan Estratégico de la Universidad de Alcalá. Las políticas de movilidad son básicas para el desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior en la UAH y se apuesta por la responsabilidad compartida entre todos los profesores para lograr las metas que se marcan.

Concretamente, dentro del Plan Estratégico hay un Plan de Adaptación al EEES (aprobado en Septiembre de 2007) con la participación de diecisiete decanos, directores de Escuelas, estudiantes y el Consejo Social, con el asesoramiento de la Cátedra UNESCO, y el consejo de cuatro expertos europeos (de Francia, Dinamarca, Alemania y España).

El objetivo es que uno o dos responsables de cada titulación realicen estancias de hasta dos semanas en un centro extranjero de referencia y luego contribuyan con un informe al debate acerca de la reestructuración de los estudios en la UAH, así como a la elaboración de títulos conjuntos y al fomento de la movilidad estudiantil.

Por otra parte, dentro del plan de incentivos que se está elaborando, la movilidad y el conocimiento de idiomas crecen en importancia. Actualmente los profesores reciben todos los años una «hoja de servicios académica» donde constan sus actividades, por ejemplo la organización de un congreso, una estancia en el exterior, su participación en cursos de idiomas, en grupos de formación docente, etc.

La UAH dispone de un exhaustivo y estructurado «Programa de Formación del Profesorado y Apoyo a la Docencia Universitaria», centrado en la mejora de la calidad de la docencia universitaria, prestando atención tanto a la formación inicial como a la formación permanente. La participación es voluntaria y para incentivarla es reconocida y acreditada adecuadamente. Para los profesores noveles (ayudantes, ayudantes doctores e interinos) cuenta como mérito de cara a la contratación. Los profesores estables que participen gozarán luego del apoyo institucional para realizar una estancia en una Universidad europea.

Por otra parte existe el Programa propio de la UAH denominado de «Becas de ampliación de estudios “José Castillejo”», para profesores funcionarios y contratados. Se trata de promocionar estancias de entre 1 mes y 4 meses en centros docentes e investigadores de reconocido prestigio, ubicados prioritariamente en Europa (un 10% se reserva para favorecer estancias en Universidades de prestigio fuera del ámbito europeo), acreditando un plan de trabajo y perspectivas razonables del desarrollo de convenio. La duración puede ser inferior (15 días) si la visita se realiza con el fin de establecer contactos para adaptar las titulaciones al EEES.

La cuantía mensual es de 1.300 €, más hasta 600 € adicionales para cubrir los gastos del viaje. En el año 2007 se convocaron 50 becas.

Un 40% de estas becas está reservado a profesores noveles, especialmente a aquellos participantes en actividades del Programa de Formación de Profesorado de la UAH.

La solicitud tiene que ir acompañada de un plan de difusión de los resultados que esperan obtenerse y las acciones previstas al regreso tales como seminarios, debates u otro tipo de encuentros en la Facultad o Centro al que pertenece el profesor, diseñadas para compartir sus experiencias con el resto de la comunidad universitaria.

Además, los beneficiados se comprometen a colaborar con la UAH en las iniciativas de modificación de planes de estudios futuros y en encuentros, seminarios o jornadas organizados por la dirección del Programa de Formación del Profesorado Universitario para difundir buenas prácticas educativas, cuestiones relativas a metodologías docentes y procesos de evaluación, cuando así se les requiera.

El disfrute de las «Becas de ampliación de estudios “José Castillejo”» en instituciones del EEES es considerado mérito prioritario para acogerse al Programa de Promoción y Mejora del profesorado y al Programa de Incentivos recientemente diseñado.

Aparte de los Programas de la Comunidad de Madrid (ayudas para estancias breves en centros de investigación extranjeros para el fomento de la Investigación y del Desarrollo Tecnológico y becas complementarias *ERASMUS* para profesores); de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha —JCCM— (complementarias a las becas «José Castillejo»); las del Ministerio de Asuntos Exteriores —MAE (Cooperación Interuniversitaria AECI-MAE); del Ministerio de Educación y Ciencia— MEC (Ayudas para profesores e investigadores españoles en centros extranjeros, excepcionalmente españoles, incluido el Programa «Salvador de Madariaga», becas y ayudas del Programa de Formación del Profesorado Universitario (FPU), Ayudas para la movilidad de profesores visitantes y para gastos de promoción y difusión del Máster, o de Ayudas para la movilidad de alumnos en estudios de doctorado con mención de calidad), hay un amplio abanico de programas propios de la UAH y ayudas para incentivar estancias en el extranjero:

- Ayudas de movilidad del personal investigador de la Universidad de Alcalá.
- Ayudas del Vicerrectorado de Investigación para Bolsas de Viaje.
- Becas de ampliación de estudios «José Castillejo» de estancias en Universidades europeas.
- Convocatoria para la movilidad de profesores en el marco del Programa *ERASMUS*.
- Ayudas de movilidad *ERASMUS* dentro del Programa LLP (*Lifelong Learning Programme*).

- Ayudas a profesores *ERASMUS* con minusvalías graves.
- Convocatoria de bolsas de viaje del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Extensión Universitaria.
- Programa de Intercambio con la Universidad Estatal Lingüística de Irkutsk (Rusia).
- Becas del Instituto Universitario de Estudios Norteamericanos (IUEN) de la UAH (recientemente renombrado: Instituto Universitario de Investigación en Estudios Norteamericanos «Benjamin Franklin»).

También son de destacar los permisos sabáticos, en tres modalidades: tras 6 años de dedicación a tiempo completo, después de 25 años de dedicación, o después de desempeñar un cargo académico como miembro del equipo de gobierno de la Universidad, o como Decano o Director de Escuela. No hay cupo ni tope, y suelen concederse a 25-30 profesores cada año. Para obtenerlos, los profesores tienen que presentar un proyecto. Aunque no sea un requisito, normalmente salen al extranjero, si no todo el año, al menos una parte sustancial (entre dos y cuatro meses).

Las estancias y los intercambios tipo *ERASMUS/SÓCRATES* y de convenios son gestionados a través del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Extensión Universitaria.

Las diversas modalidades de movilidad de profesorado se publicitan a través de los cauces universitarios habituales, página web de la Universidad, correo electrónico institucional, en reuniones de departamentos, etc.

La falta de preparación lingüística es, según los propios profesores, una fuente de inhibición para salir. Por ello la UAH ha desarrollado un intenso programa de preparación lingüística, específicamente para incentivar la movilidad de su profesorado.

A petición de los propios profesores, la Universidad ofrece cursos de inglés gratuitos para el profesorado, que gestiona el *British Council*. En el año académico 2006-2007 ha habido más de dos centenares de profesores que han seguido estos cursos, de una duración de unas 50 horas en cada cuatrimestre, con una ratio de 7 a 13 personas por grupo. Además de la enseñanza de inglés general, se les prepara también en técnicas de expresión oral y de negociación. Por otro lado, el Centro de Lenguas Extranjeras de la Universidad tiene asimismo una amplia oferta de otras lenguas, que incluyen el alemán, el árabe, el ruso, el chino, etc.

A su vez se pueden apuntar los estudiantes para cubrir créditos de libre configuración.

Entre los profesores «móviles» predominan los más jóvenes (de menos de 40 años) con destino preferente a países europeos.

Sin duda el inglés es el primer idioma extranjero más hablado, seguido del francés y del alemán, dependiendo también de las disciplinas académicas. Por ejemplo, en Química inorgánica destaca el alemán.

A la vuelta de una estancia en el exterior el profesor tiene que redactar un informe justificativo. Además se organiza una reunión con los colegas del departamento para comunicar su experiencia. Se trata de involucrarles para crear grupos de formación y conseguir una mayor retroalimentación.

En cuanto al impacto de las estancias en el exterior, para los profesores más jóvenes se traduce sobre todo en el empuje que supone para sus respectivas tesis doctorales; y en general los profesores destacan la aportación a su investigación, las posibilidades que se les brindan para realizar publicaciones conjuntas en revistas de prestigio e impacto, relevantes para su currículum.

Una sugerencia a los poderes públicos es que deberían incentivar las contrataciones de profesores extranjeros de forma más sistemática. Actualmente hay demasiadas trabas burocráticas.

## 5. Universidad Carlos III (UC3M), Madrid, Getafe

Resumen de la entrevista con D. Juan Romo, Vicerrector de Profesorado y Departamentos, 29 de febrero de 2008, y datos de la página web ([www.uc3m.es](http://www.uc3m.es)).

<b>N.º de Profesores en la UC3M (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>1.724</b>	
Con dedicación completa	1.037	60%
Profesoras	540	31%
<b>Número de profesores funcionarios</b>	<b>510</b>	<b>30%</b>
Con dedicación completa	510	100%
Profesoras	146	29%
<b>Número de profesores LOU (no CC.Salud)</b>	<b>1.214</b>	<b>70%</b>
Con dedicación completa	527	43%
Profesoras	394	32%
<b>Número de profesores LOU con evaluación ANECA o ACAP</b>	<b>108</b>	<b>6%</b>
Con dedicación completa	108	100%
Profesoras	55	51%
<b>Número de profesores LOU CC.Salud</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	0	0%
<b>Número de profesores LRU</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	0	0%

Para incorporar a profesores del exterior a la UC3M existe el Programa de «Cátedras de Excelencia Universidad Carlos III de Madrid-Banco Santander» (Cátedras UC3M-SAN) mediante el cual se pretende atraer a investigadores de primera línea de la comunidad universitaria e investigadora mundial para promover la excelencia investigadora. En 2007 se crearon diez Cátedras de Excelencia. Se prevé una duración inicial de cuatro años, que podrá ser renovada por periodos bianuales.

La duración de cada Cátedra podrá abarcar un año o periodos semestrales. La dotación de cada Cátedra, cofinanciada por el Banco Santander, está constituida por una bolsa de 120.000 € anuales, o de 60.000 € en el caso de que sea semestral.

Hay muchas posibilidades para profesores extranjeros de acceder a plazas en la UC3M, siendo una línea prioritaria la internacionalización de la institución, lo cual implica tener una plantilla de procedencia diversa.

Por otra parte, la consolidación de la plantilla se está llevando a cabo poco a poco con el fin de garantizar la calidad.

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y frente al reto de la globalización, la internacionalización es un eje central del plan estratégico de la UC3M, tanto a nivel de estudiantes como de profesores.

En este sentido, en la Universidad Carlos III la movilidad académica de los candidatos es un factor importante al postular por una plaza. También se valoran sus conocimientos de idiomas, puesto que muchos cursos y seminarios de la UC3M ya son impartidos en inglés.

El objetivo principal de las líneas estratégicas de la UC3M es «situar a la Universidad Carlos III de Madrid como una de las Universidades europeas de excelencia, en la primera fila del avance de la investigación, la ciencia y la cultura».

Para conseguir dicha internacionalización se propone «aprovechar las oportunidades que ofrece el mundo abierto y globalizado en que nos encontramos, incorporando la participación de estudiantes, profesores y personal extranjero», y al mismo tiempo, tomando como referencia a la hora de adoptar decisiones, «las políticas consolidadas en las mejores Universidades del mundo».

La movilidad del profesorado, tanto contratado como funcionario, es uno de los pilares de la internacionalización en la UC3M.

Por otra parte, para prevenir la «endogamia», los que hayan obtenido el doctorado en la UC3M tienen que realizar una etapa postdoctoral en otra Universidad. A cambio vienen postdoctorandos de otros lugares.

Muchos de los profesores de la UC3M son doctores (Ph.D) por las mejores Universidades de EE.UU. y Europa.

La UC3M dispone de diversos programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente, que pueden incluir estancias en el exterior. Por ejemplo, hay un programa propio para doctorandos según el cual pasan tres meses en el extranjero.

Aparte de los incentivos propios para estancias docentes e investigadoras en el extranjero, el ambiente de la UC3M está impregnado de internacionalidad.

Básicamente existen tres tipos de estancias en el extranjero:

1. Sabático: todos los años el 2% de la plantilla permanente (funcionarios y contratados doctores) tiene acceso a un sabático.
2. Un semestre para que los profesores no permanentes doctores puedan disfrutar de una estancia en el extranjero.
3. Un programa propio para que los profesores en formación (doctorandos) puedan realizar una estancia de tres meses en el extranjero.

Las opciones de movilidad se publicitan a través de la página web de la UC3M.

En cuanto a la política lingüística, en el caso de la UC3M no se precisa una estrategia explícitamente dirigida al profesorado para superar barreras. Prácticamente todos los profesores hablan, publican y dan seminarios en inglés.

En todo caso existe un Centro de Idiomas, abierto en primer lugar a los estudiantes, al que también pueden acceder los profesores, y que ofrece un extenso programa de cursos y actividades para aprender y/o mejorar diversos idiomas: inglés, español para visitantes, francés, etc. Desde el Centro de Idiomas los interesados se pueden preparar para la obtención del DELE (Diploma Español como Lengua Extranjera), certificado oficial reconocido internacionalmente.

Siendo la plantilla de la UC3M muy joven, también lo es la edad media de los que salen: en torno a los treinta-cuarenta años. Los países de destino preferente son sobre todo los de habla inglesa: EE.UU., el Reino Unido o Canadá.

Entre los idiomas manejados predomina el inglés, copando prácticamente el 95%. También se emplea algo el francés y, ya de forma más aislada, algún otro idioma.

A la vuelta de una estancia en el extranjero los profesores tienen que entregar un informe en el Vicerrectorado. Si bien no se organizan reuniones formales, es costumbre que, dada la cultura internacional imperante en la UC3M y la mentalidad de trabajo en equipo, se comunique la experiencia a los colegas.

Las visitas de docentes al extranjero son fundamentales, ya que alimentan la cultura de la internacionalización y dinamizan la vida universitaria y de equipo. Los profesores que realizan estancias docentes asumen que esto forma parte de su trabajo habitual, de la dinámica normal de su departamento.

Como sugerencia final y para promover todavía más la movilidad docente, se precisan más medios, más dinero y más profesorado, por ejemplo, para suplir las ausencias con profesores asociados.

## 6. Universidad Rey Juan Carlos (URJC)

Resumen de la entrevista con D. Fernando Suárez Bilbao, Vicerrector de Profesorado, Titulaciones, Ordenación Académica, Coordinación y Campus, celebrada el 25 de febrero de 2008, y datos de la página web ([www.urjc.es](http://www.urjc.es)).

<b>N.º de Profesores en la URJC (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>1.474</b>	
Con dedicación completa	989	67%
Profesoras	716	49%
<b>Número de profesores funcionarios</b>	<b>644</b>	<b>44%</b>
Con dedicación completa	622	97%
Profesoras	281	44%
<b>Número de profesores LOU (no CC.Salud)</b>	<b>678</b>	<b>46%</b>
Con dedicación completa	360	53%
Profesoras	357	53%
<b>Número de profesores LOU con evaluación ANECA o ACAP</b>	<b>219</b>	<b>15%</b>
Con dedicación completa	219	100%
Profesoras	121	55%
<b>Número de profesores LOU CC.Salud</b>	<b>102</b>	<b>7%</b>
Con dedicación completa	0	0%
Profesoras	63	62%
<b>Número de profesores LRU</b>	<b>50</b>	<b>3%</b>
Con dedicación completa	7	14%
Profesoras	15	30%

En la URJC hay aproximadamente 20 profesores visitantes extranjeros. Algunas de sus estancias se realizan mediante proyectos, con sus correspondientes asignaciones. Entre los profesores de nacionalidad no española destacan los hispanoamericanos.

Los visitantes generalmente vienen con becas de convenios, sobre todo aquellos de fuera de la Unión Europea y aquellos con fines investigadores. Los profesores de la Unión Europea suelen acogerse más bien a figuras contractuales, y algunos forman parte de la plantilla docente.

La duración de las estancias, en su mayoría investigadoras, suele ser inferior a dos meses, las de docencia mínimo un año. No se conocen estancias puramente de gestión.

Los trámites de la homologación de títulos de los candidatos extracomunitarios que se presenten a plazas docentes suelen constituir «una traba difícilmente superable», especialmente para las Ingenierías, Informática y Física.

La dimensión europea e internacional reviste gran importancia para la URJC. Por ello también se procura fomentar el conocimiento de idiomas, tanto entre profesores como estudiantes.

Hay suscritos numerosos convenios internacionales, tanto con Europa como con Iberoamérica. Sobre todo a nivel de la realización de Másteres conjuntos los convenios tienen más éxito: es la fórmula más efectiva para el intercambio. Parte de los cursos también se pueden realizar online.

La movilidad académica no es un criterio explícito a tener en cuenta a la hora de la contratación de profesorado. El baremo es confeccionado por la comisión evaluadora correspondiente a cada plaza, y a veces puede que ésta valore las estancias en el extranjero como parte del currículum, sobre todo desde que la ANECA y la ACAP también las consideran para la evaluación.

Para algunas plazas (sobre todo para asignaturas que se imparten en inglés) la acreditación de conocimientos de idiomas puede ser imprescindible, para otras, sin embargo, no.

Si bien la movilidad del profesorado se considera importante, no queda establecido de manera clara cómo llevarla a cabo sistemáticamente. No hay mecanismos ni presupuesto suficiente para ello. En general, la demanda del profesorado para salir es relativamente escasa, muy al contrario de la de los estudiantes.

Por otra parte, existen programas y ayudas a la innovación, técnicas de aprendizaje, de tutorías y de acogida a estudiantes (tipo «mentor»).

Las estancias en el extranjero están condicionadas por los escasos recursos y las cargas familiares, que muchas veces impiden realizarlas.

En la URJC no hay un Programa integral de movilidad de profesores como tal, pero sí acciones puntuales a través de convenios u otras modalidades. En cuanto a la acción de movilidad de profesorado del Programa *ERASMUS*, no se producen intercambios recíprocos 1:1.

Actualmente se ofrecen ayudas del Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos (OAPEE) a través de la Unidad de Relaciones Internacionales de la URJC para estancias del Programa *L.L.P-ERASMUS* de Movilidad Docente y de Formación (Programa de aprendizaje permanente). La primera es para que el personal docente imparta enseñanzas (mínimo cinco horas por semana, entre una-dos semanas), la segunda para la formación, ambas en instituciones europeas de enseñanza superior o en empresas.

La ayuda cubre 2 semanas 680 € la primera semana, las siguientes semanas se subvencionan con una cuantía inferior en función del país de destino, de 330 € para los países del grupo A (Bélgica, República Checa, Dinamarca, Alemania, Grecia, Francia, Irlanda, Italia, Chipre,

Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Portugal, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Islandia, Liechtenstein y Noruega), y de 198 € para los países del grupo B (Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Rumania, Eslovenia y Turquía), y es completada con ayudas de la CAM y de la URJC.

Además se ofertan acciones como Jean Monnet, el Real Colegio Complutense en Harvard, la Comisión Fulbright, Tempus e Ictex.

Las ofertas de estancias, tanto breves como más extensas, suelen ser aprovechadas casi en un 90% por jóvenes en su etapa postdoctoral, puesto que es un factor importante de cara a su acreditación (según los baremos de la ANECA y la ACAP). Sólo un 10-15% del personal docente ya estabilizado opta en algún momento a una estancia fuera del país, también dependiendo de las áreas y de los contactos establecidos. Así, por ejemplo, en Derecho Penal casi todos los docentes han pasado un tiempo en Alemania.

La concesión de las ayudas también se suele supeditar al conocimiento del idioma correspondiente, o al menos al inglés, y los candidatos han de disponer de información sobre el país de destino.

Las opciones para estancias del profesorado en el extranjero se publican en la página web de la URJC, según el tipo de convocatoria, en Relaciones Internacionales o en los Vicerrectorados correspondientes, por ejemplo, Investigación.

Se puede afirmar que la falta de preparación lingüística es una fuente de inhibición para que los profesores salgan al exterior. Por ello se ofrecen cursos en el Centro de Idiomas de la URJC (incluido el chino), gratuitos para los profesores, y fuera de su horario lectivo. Suelen acogerse unos cincuenta-sesenta profesores al año.

Se estima que de la plantilla unos trescientos profesores son conocedores de algún idioma, pudiendo afirmarse que el resto no tiene conocimientos lingüísticos, aparte del español.

De la plantilla docente de la URJC realizan alguna estancia en el exterior unas sesenta personas al año, predominando las breves, porque son más sencillas de llevar a cabo y sufragar. Las estancias investigadoras más largas también son las más costosas.

Las edades de los profesores móviles se encuentran predominantemente en la etapa formativa y postdoctoral, entre veinticinco-treinta y cuatro años. Los docentes ya establecidos y situados en una franja de edad más avanzada suelen salir menos al exterior.

Entre los países de destino preferentes se encuentran en primer lugar los iberoamericanos (con convenios de la AECI), en segundo lugar la Unión Europea (dependiendo de las áreas: Reino Unido, Austria, Fran-

cia, Bélgica, Italia, Alemania —los demás países sólo de forma muy esporádica).

Entre los idiomas manejados predomina el inglés, seguido del francés. Por áreas tiene incidencia menor algún otro idioma (como el alemán en Derecho Penal).

Dependiendo del tipo de convenio, el profesor ha de entregar una memoria a su vuelta, algunas veces incluyendo un informe de la Universidad de acogida. De la evaluación se encarga la unidad responsable (Vicerrectorado de Investigación, Departamento, Relaciones Internacionales).

Si bien no está establecido un mecanismo normalizado para ello, suele haber maneras de comunicar la experiencia. En todo caso es obligatorio informar al departamento si la estancia en el exterior conllevaba una sustitución. Sin embargo, si ha tenido lugar en periodo no lectivo, no hay obligación de hacerlo. En algún caso se puede observar una actitud más bien reservada a la hora de comunicar la experiencia, por motivos de «celos profesionales».

A nivel de la Universidad como conjunto el impacto de las visitas docentes no se aprecia inmediatamente, pero sí a más pequeña escala, con «microefectos» a nivel del Departamento: tienen el potencial de cambiar la dinámica interna, dar más vida a los equipos.

Los profesores que han disfrutado de una estancia docente o investigadora destacan lo mucho que han aprendido, sobre todo si ha sido en Universidades de prestigio, en cuanto a procesos, técnicas de investigación concretas, estar en contacto con colegas de otra institución, asistir a sus clases y conocer otros métodos docentes y pedagógicos.

En un sistema como el de la Unión Europea, sobre todo con la llegada del EEES, hay que estar en contacto permanente y circular para enterarse de lo que sucede en otras partes. Hasta ahora muchos docentes se han resistido al cambio. Por ello los objetivos primordiales para promocionar la movilidad docente son:

1. Converger en los criterios docentes y en las metodologías (por ejemplo, mientras aquí todavía se difunden las clases con «power-point», fuera ya está desfasado ese método)
2. Valorar el conocimiento, lo universal, abrirse a lo que se hace fuera.

Con todo y debido al escaso conocimiento de idiomas y a la falta de presupuesto, la movilidad de profesorado acaba siendo una actividad marginal en el conjunto de la Universidad.

Por ello es preciso dotarla de un presupuesto adecuado, a través de la Comunidad Autónoma, del Ministerio (Innovación y Ciencia y/o Exteriores). El objetivo es que las estancias docentes en el extranjero formen parte de la vida cotidiana de los profesores, que puedan salir con cierta periodicidad. La movilidad de profesores ha de ser fomentada no sólo de cara a la acreditación sino a lo largo de toda la carrera docente e investigadora, por lo cual habría que instaurar un mecanismo de incentivos, también para los profesores establecidos y los de más edad.

Uno de los mayores problemas para la movilidad docente es la sustitución. Actualmente la posibilidad de suplir las clases depende casi por completo de la *entente cordiale* en el Departamento. Muchas veces el profesor que sale al exterior tiene que arreglárselas como pueda (acumular clases, ir en periodo no lectivo, etc.).

Habría que consensuar una normativa (empezando por acotar la duración y las actividades a realizar), regulando el sistema de convenios, un tipo de «Convenio Schengen» para profesores, no sólo para la investigación sino también para impartir clases, empezando en las asignaturas de libre configuración o en seminarios complementarios. Habría que estimular la participación de los profesores desde la base.

Una medida sería poner en marcha un Programa de Movilidad de profesorado, siguiendo el modelo *ERASMUS*. Ahora cuando no todo está asentado, cuando todavía hay margen de maniobra para el cambio, es el momento coyuntural adecuado. No debe depender sólo de las Universidades, sino que debería hacerse en sinergia con niveles superiores, y con flexibilidad.

## 7. Universidad Pontificia Comillas de Madrid

Resumen de la entrevista con D. Antonio Obregón García, Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, y D. Miguel Juárez Gallego, Vicerrector de Relaciones Internacionales, celebrada el 12 de septiembre de 2007, datos complementarios facilitados, y datos de la página web ([www.comillas.es](http://www.comillas.es)).

<b>N.º de Profesores en la UPCO (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>770</b>	
Con dedicación exclusiva	309	40%
Contrato indefinido	468	61%
Acreditados como Profesor Universidad Privada	162	21%
Doctores	357	46%
Acreditados por Agencia sobre doctores	162	45%
Profesoras	295	38%

En el curso 2006-2007 un total de 176 profesores de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid (un 25%) han realizado alguna estancia en el extranjero. 16 de ellos (2,3% de la plantilla) fueron con fines de docencia y/o investigación y con una duración de entre 2 y 6 semanas, 7 de ellos a Europa, 2 a EE.UU. y Asia, y 7 a Latinoamérica.

102 profesores participaron en, o asistieron a, congresos (2-3 días) en el extranjero, 74 de ellos en Europa, 17 en EE.UU. y Asia, y 11 en Latinoamérica.

58 profesores salieron entre 1 y 2 días para negociaciones y seguimientos de convenios, 41 de ellos en Europa, 16 en EE.UU. y Asia, y 1 en Latinoamérica.

A la inversa, la Universidad Pontificia Comillas recibió durante el curso 2006-2007 a 128 profesores extranjeros con fines y duraciones variados: 12 para docencia y/o investigación durante 5 días, 8 de ellos de Europa y 4 de Latinoamérica; 58 docentes vinieron a congresos durante 2-3 días, 22 de ellos de Europa, 10 de EE.UU. y Asia, y 26 de Latinoamérica. Otros 58 acudieron a la Universidad Pontificia Comillas para negociaciones y seguimientos de convenios, 27 de ellos de Europa, 25 de EE.UU. y Asia, y 6 de Latinoamérica.

Por otra parte, se da la posibilidad de que candidatos de fuera accedan a plazas docentes de la Universidad Pontificia Comillas: las convocatorias son públicas, los procedimientos de selección rigurosos y transparentes, garantizando una igualdad en el trato. De hecho, una parte importante de la plantilla procede del exterior.

La dimensión europea e internacional tiene una importancia fundamental en el plan estratégico del Servicio de Relaciones Internacionales de la Universidad Pontificia Comillas, y así está plasmado en el Programa para 2007-2010. El «Objetivo Estratégico I» abarca la mejora de la eficacia de las acciones internacionales, definiendo catorce acciones específicas.

El «Objetivo Estratégico II» aborda la internacionalización estratégica de la UPCO, con tres acciones específicas (Internacionalización de los estudios, potenciar la movilidad internacional del profesorado, e impulsar la participación en la cooperación internacional al desarrollo), con la siguientes sub-acciones:

### 1. Objetivo Específico: Internacionalización de los Estudios

- 1.1. Incrementar la oferta de asignaturas en inglés de grado y postgrado.
- 1.2. Promover acuerdos de programas de grado y postgrado conjuntos o dobles titulaciones con Universidades de prestigio.
- 1.3. Elaboración del plan de promoción internacional de la Universidad.
- 1.4. Potenciar la movilidad de los postgrados.
- 1.5. Desarrollo de asignaturas de libre configuración para alumnos extranjeros.
- 1.6. Potenciar la impartición de módulos o asignaturas por profesores visitantes.
- 1.7. Plan para potenciar la formación en inglés.
- 1.8. Promover la movilidad del PAS.
- 1.9. Aprovechamiento de la presencia de extranjeros en la Universidad para organización de actividades internacionales.
- 1.10. Mayor cooperación con las asociaciones de estudiantes (por ejemplo *Comitas Exchange*).

### 2. Objetivo específico:

#### Potenciar la Movilidad Internacional del Profesorado

- 2.1. Plan para Promoción de la Movilidad Docente (acciones de difusión, motivación, reconocimiento de méritos, asignación presupuestaria).
- 2.2. Potenciar la formación del PDI en el dominio de idiomas y en cuestiones específicas internacionales.

La internacionalización de los estudios es cada vez mayor, entre ellos la oferta de materias de grado en otros idiomas, especialmente en inglés, y la elaboración de estudios conjuntos. En todo ello ocupa un lugar

prioritario la movilidad del profesorado. Otro objetivo es que todos los estudiantes salgan un semestre o un curso completo al extranjero.

El intercambio de estudiantes «arrastra» al intercambio de profesores. El potencial de los propios estudiantes es enorme: muchas veces son ellos los que establecen contactos e impulsan a los profesores a suscribir acuerdos bilaterales, sobre todo con vistas a Universidades norteamericanas.

La movilidad es un criterio, incluso importante, a la hora de la contratación de profesorado.

Lo mismo sucede con los conocimientos de idiomas, un factor en el currículum que se considera positivamente al presentarse a una plaza o de cara a promociones internas.

En lo que concierne la movilidad de profesorado propiamente dicha, el Plan Estratégico del Servicio de Relaciones Internacionales de la Universidad Pontificia Comillas (2007-2010) comprende el objetivo específico 2 «Potenciar la Movilidad Internacional del Profesorado», con un plan para promover la movilidad docente (acciones de difusión, motivación, reconocimiento de méritos, asignación presupuestaria) y otro para potenciar la formación del PDI en el dominio de idiomas y en cuestiones específicas internacionales.

Existen programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente. Uno de ellos es la oferta de cursos de idiomas como el inglés, francés y alemán, y desde hace unos años también el chino. Estos cursos se imparten en horarios «poco atractivos» para no afectar a la docencia.

También se ofrece un diploma para la formación pedagógica que incluye cursos para favorecer la docencia de asignaturas en otros idiomas.

La Universidad Pontificia Comillas incentiva la movilidad del profesorado, tanto para docencia e investigación como para asistir a congresos y jornadas (con un presupuesto específico por centros). Los fondos son internos o combinados, ya que es muy difícil para el profesorado de una Universidad privada acceder a convocatorias públicas, entre otros por la imposibilidad de acreditar sexenios de investigación, un requisito básico para obtener financiación pública, y sólo al alcance de docentes de plantillas de Universidades públicas.

Aparte de los convenios bilaterales *ERASMUS/SÓCRATES* para la Unión Europea, hay intercambios de profesorado con EE.UU., Asia (China, Hongkong, Japón), y Australia.

La movilidad *ERASMUS* de profesores (TS) con fines docentes es inferior a la de estudiantes. Por lo demás predominan las estancias investigadoras, con permisos de estudio, de hasta 2 meses, así como la

asistencia por periodos más cortos (1-3 días) a congresos y jornadas, generalmente con ayudas internas o combinadas con externas. En algunos casos se conceden años sabáticos.

En cuanto a la duración de las estancias, es difícil suplir la ausencia de profesores que salen durante un tiempo más prolongado. Hay resistencia entre ellos por el coste que supone para los estudiantes si se alteran las clases. Por ello las estancias en el exterior son breves o bien se realizan en periodos no lectivos.

Uno de los mayores obstáculos, sin embargo, lo constituye la situación familiar.

Las convocatorias son accesibles en la página web de la Universidad Pontificia Comillas y también se publicitan internamente.

La escasa preparación lingüística es una fuente de inhibición para más de uno de los docentes a la hora de aprovechar o no las ofertas de intercambio. Por otra parte, el nivel lingüístico de los estudiantes es tan elevado que exige al profesorado una mayor competencia. También hay que tener en cuenta que los aproximadamente 1.500 estudiantes extranjeros en la Universidad Pontificia Comillas contribuyen a crear un ambiente internacional que impulsa a los profesores a formarse en idiomas.

Por todo ello la Universidad Pontificia Comillas fomenta la enseñanza gratuita de idiomas para su PDI y también para el PAS, como se ha precisado más arriba.

De momento no se ofrecen complementos salariales por conocimientos de idiomas (aunque sí se ha contemplado esta posibilidad), ni se cobra más por dar las clases en inglés. En cambio éstos son méritos a la hora de promocionar y se reconocen en términos de tiempo de dedicación.

En general son los profesores más jóvenes en una etapa postdoctoral (entre veintiséis y treinta y cuatro años) los que van al exterior. Por la situación familiar es más difícil que vayan los mayores.

Los idiomas que se enseñan y manejan son, por este orden; el inglés, francés y alemán, y desde algún tiempo también el chino.

A la vuelta de su estancia en el exterior, los profesores han de entregar un informe al servicio competente, variando su carácter y extensión en función del tipo de salida realizada y de la financiación recibida.

No hay un procedimiento reglado para comunicar la experiencia a los demás colegas, pero éstos y los respectivos departamentos están muy interesados en compartir la información, también de cara a más intercambios. Existe un pronunciado espíritu de equipo.

El impacto de las visitas docentes es notable en el clima laboral de la Universidad Pontificia Comillas. La posibilidad de crear redes de in-

investigación duraderas, poner en práctica nuevos métodos docentes, como seminarios, son sólo algunos de los efectos. El valor añadido que aportan a la Universidad es enorme.

Quizás lo más destacable de estas experiencias sea que contribuyen a cambiar las relaciones personales entre los colegas, se puede decir que aumentan el grado de sociabilidad de la comunidad universitaria.

Los profesores destacan de su experiencia la adquisición de una mayor amplitud de miras, hasta un cambio en su estructura mental, el hecho de vivir nuevas experiencias, conocer otros procedimientos, el buen trato recibido en la Universidad de acogida, el salir de la rutina y ver cómo trabajan otras personas.

Todos tienen el deseo de repetir la experiencia, y de hecho al final muchas veces salen los mismos.

Por todo ello la Universidad Pontificia Comillas considera necesario promover todavía más la movilidad docente y destacaría que es necesario proporcionar más medios a las Universidades privadas: los profesores deberían tener acceso a las mismas convocatorias y a los mismos fondos que los de las Universidades públicas.

Uno de los mayores obstáculos, sin embargo, lo constituye la situación familiar.

En el orden legal, y para incentivar la movilidad inversa (la llegada de profesores extranjeros), habría que dar pasos para agilizar todavía más los trámites de homologación de títulos. Ha habido casos en que finalmente el Ministerio concedió la homologación, pero con un grado inferior al título original obtenido en el extranjero. A veces no se puede contratar al mejor candidato por todas las trabas burocráticas.

## 8. Universidad CEU-San Pablo (CEU)

Resumen de la entrevista con D. Miguel Julián Viñals, Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, y D. Francisco Conde, Vicerrector de Relaciones Internacionales, celebrada el 31 de enero de 2008, y datos de la página web ([www.ceu.es](http://www.ceu.es)).

<b>N.º de Profesores en el CEU (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>946</b>	
Con dedicación exclusiva	488	52%
Contrato indefinido	586	62%
Acreditados como Profesor Universidad Privada	235	25%
% de Doctores	466	49%
% Acreditados por Agencia sobre doctores	235	50%
Profesoras	386	41%

Actualmente hay una treintena de profesores visitantes en el CEU. Algunos de sus perfiles y datos sobre sus actividades se exponen en la sección de «visitas» de la página web de la Universidad CEU-San Pablo, para el conocimiento de la comunidad universitaria.

En la plantilla figuran unos 15-20 profesores de nacionalidad no española (tanto comunitaria como otros). Aparte de docentes extranjeros en idiomas, también los hay de materias como Arquitectura o Economía.

El tipo de figura que predomina es la de becario/visitante, al amparo de convenios bilaterales, generalmente en etapa de formación postdoctoral. Las becas de investigación conllevan una carga docente de sesenta horas anuales.

Existen numerosos convenios con Universidades latinoamericanas. Actualmente se están promoviendo más convenios con EE.UU., y para estancias cortas.

Hasta ahora no ha habido visitas que tuvieran como objetivo la gestión, pero con el nuevo Programa *ERASMUS*, que incluye acciones de formación y gestión, sí las habrá.

El 95% de las estancias en Universidades de la Unión Europea son de duración corta, entre 1 y 2 semanas. Sin embargo, se conceden 5 estancias más largas al año, generalmente a Universidades latinoamericanas. Por ejemplo, en estos momentos hay dos profesores del CEU en Colombia durante un semestre cada uno.

Las convocatorias de plazas docentes del CEU son publicadas en su página web. Los candidatos extranjeros para dichas plazas, una vez cumplidos los requisitos (entre ellos la homologación del título) y ajustándose al perfil, gozan de igualdad en el trato. En algunos casos las convocatorias incluso se dirigen explícitamente a extranjeros. También se valoran conocimientos de idiomas en el currículum.

La Universidad CEU-San Pablo está realizando una apuesta decidida por la internacionalización de sus estudios. Esta política se corresponde con la vocación internacional que desde su creación ha desarrollado el CEU, y que alcanza tanto a sus profesores como a sus estudiantes.

La dimensión europea e internacional tiene un significado principal en el plan estratégico de la Universidad CEU-San Pablo. Es crucial en la adaptación de los planes de Estudio al EEES. La componente internacional se incorpora más y más a la parte académica.

Se fomentan, tanto entre los profesores como entre los estudiantes, la movilidad y los conocimientos de idiomas. Así, por ejemplo, se ofrecen cada vez más programas bilingües y titulaciones integradas tipo *sandwich* (con un curso obligatorio a realizar en una Universidad extranjera con la que la Universidad CEU-San Pablo tenga suscrito un convenio).

A la hora de la contratación de profesorado, sobre todo de profesores jóvenes y en formación, la movilidad cuenta como un mérito más. Sin embargo, la movilidad sí es determinante a la hora de promocionar internamente. La promoción académica del profesorado está muy vinculada a acciones de movilidad, que se motivan de forma especial en la Universidad San Pablo-CEU.

Por otra parte, la acreditación de conocimientos de idiomas en el currículum es un factor determinante a la hora de presentarse a una plaza y a la hora de promocionar. Si los candidatos aspiran a impartir docencia en los programas bilingües, han de pasar una prueba tanto escrita como oral de inglés, dirigida por el Departamento de Inglés.

La movilidad de los becarios (actualmente unos 40) y becarios FPI es obligatoria. Todos tienen que salir una temporada a lo largo de su etapa postdoctoral.

Existen programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente, ya señalados en el plan estratégico. Entre ellos figuran el programa Platón con la Universidad de Harvard, de mejora de la calidad docente, que acaba de concluir (<http://www.laspau.harvard.edu/platon/>):

«El Programa Platón (Programa para la Excelencia Académica y la Organización del Conocimiento) tiene como propósito desarrollar y potenciar, con un enfoque de calidad e innovación, el claustro de las instituciones universitarias del CEU, no sólo para escalar posi-

ciones hacia la excelencia académica, sino para dotarlas de los instrumentos necesarios, teóricos y prácticos, que demanda la puesta en marcha del denominado Sistema Europeo de Créditos, regulado por el Real Decreto 1.125 de 2003.

El Programa Platón ha sido creado por la Fundación Sergio Arboleda-San Pablo y LASPAU: *Academic and Professional Program for the Americas*, organización afiliada a Harvard University, y será conducido por el *Derek Bok Center for Teaching and Learning de Harvard University*.

### Estructura del Programa Platón

Platón es un programa de largo plazo, estructurado en fases y diseñado con el propósito de crear una metodología de enseñanza a partir de la dimensión cuantitativa y cualitativa del sistema europeo de créditos. El programa está inspirado en principios de rigor, responsabilidad y libertad que deben de guiar las actividades de las Universidades vinculadas a la Fundación Sergio Arboleda-San Pablo.

#### El Programa Platón está estructurado en las siguientes fases:

- A. *Fase de Capacitación*: Esta fase denominada Seminario sobre *El Arte de la Enseñanza* posee tres componentes de formación que integran el método de enseñanza a distancia y el método de enseñanza presencial. En este sentido los componentes son:

*Componente en Línea*: El Componente en Línea está conformado por tres semanas de discusión en línea, entre el 28 de junio y el 17 de julio, orientadas a iniciar la discusión alrededor de métodos de enseñanza. Esta fase plantea la discusión de un caso de estudio, a manera de estimular el intercambio de opiniones y experiencias sobre el tema de enseñanza y aprendizaje.

*Componente Presencial*: Este componente contempla la participación en dos etapas. Una primera etapa en Harvard University, Cambridge, Massachusetts, EE.UU. y una segunda etapa en Madrid, España, cada una con cinco días de duración. La primera etapa presencial del Seminario sobre *El Arte de la Enseñanza en Cambridge* se desarrollará en conjunto con el *Derek Bok Center for Teaching and Learning* y será ejecutada entre el 19 y 23 de julio de 2004.

La segunda etapa del componente presencial se realizará en Madrid, en enero del año 2005, en la Universidad San Pablo-CEU y participarán profesores afiliados a Harvard University.

- B. *Fase de Irrigación 2004-2006*: Esta fase tiene como propósito principal que profesores capacitados en el Seminario sobre *El Arte de la Enseñanza* formen, con una metodología replicable, a profesores del claustro de las Universidades de la Fundación Universitaria San Pablo-CEU.
- C. *Fase de Aplicación*: Curso Académico 2006-2007: Esta fase se corresponde con el curso académico en el que los profesores de las tres Universidades de la Fundación Universitaria

San Pablo-CEU implementarán el nuevo modelo de enseñanza basado en el Sistema Europeo de Créditos.

- D. *Fase de Perfección: 2007-2008:* Durante esta fase se llevará a cabo un análisis del impacto de la implementación del nuevo modelo para así realizar los ajustes pertinentes».

Por otra parte, se conceden premios a los mejores docentes, entre ellos a los que han obtenido una puntuación superior a 7/10 en las encuestas de estudiantes. Estas distinciones conllevan un complemento del sueldo.

Hay programas en los que la formación continua mediante intercambios con otras Universidades ocupa un lugar primordial. Se trata de programas interdisciplinarios para perfeccionar técnicas docentes. Por ejemplo, un grupo de unos 15 profesores (2 por facultad y 3 del Consejo de Gobierno) se desplaza durante una semana intensiva a Boston y otro a Costa Rica.

Desde hace tiempo el CEU viene acogiendo a profesores procedentes de otros países que desean completar su formación o compartir sus experiencias docentes en España.

El proyecto educativo de la Universidad CEU-San Pablo apuesta por el intercambio de alumnos, profesores y personal de la Universidad con otras Universidades como una forma de profundizar en la universalidad de la enseñanza y en la cooperación en las tareas formativas.

Concretamente, existe un programa de *Movilidad Institucional*:

«El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales desarrollan la Convocatoria de Becas de la Universidad CEU-San Pablo a la Movilidad Institucional como medio para dotar de un marco institucional a las acciones impulsadas por la Universidad en materia de movilidad del profesorado, programas conjuntos y acuerdos de dobles titulaciones con otras Universidades extranjeras con las que la Universidad tiene firmado un acuerdo de intercambio de alumnos y/o profesores o un Convenio Bilateral de colaboración.

*Beneficiarios:* Podrán ser solicitantes y beneficiarios de las ayudas todos los profesores que pertenezcan a la Universidad CEU-San Pablo, preferentemente aquellos que tengan una dedicación a tiempo completo o media jornada.

*Objeto:* Las ayudas tienen como finalidad facilitar la movilidad del profesorado a alguna de las Universidades o Centros de Educación Superior extranjeros con los que la Universidad CEU-San Pablo mantiene abierto un Acuerdo de intercambio de alumnos y/o profesores o un Convenio Bilateral de colaboración.

Los profesores se comprometen a realizar actividades docentes y/o de investigación en el Centro de acogida integrándose en las labores docentes del Departamento de la Universidad de Acogida.

Asimismo, el profesor colaborará con el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales de la Universidad en la proyección internacional de la Universidad promoviendo las relaciones bilaterales entre las dos Universidades a través del impulso de programas académicos conjuntos.

La concesión de las ayudas se podrá realizar a través de dos modalidades:

*Convocatorias de la Universidad.* El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales publicarán regularmente una lista de Universidades con áreas de conocimiento asociadas en las que la Universidad tiene un especial interés en promover las relaciones bilaterales institucionales y académicas.

*Solicitud del Profesor.* Los profesores de la Universidad podrán solicitar ayudas a la movilidad institucional a aquellas Universidades en las que consideren que existe un gran potencial desde el punto de vista de desarrollo de programas conjuntos.

*Duración de las estancias:* La estancia de los profesores beneficiarios de las ayudas en los Centros o Universidades extranjeras dependerá de cada Convocatoria, si bien como norma general estarán comprendidas entre dos semanas y seis meses.

*Cuantía:* La dotación económica que se conceda a los beneficiarios tendrá la forma de beca y su cuantía se determinará, en cada Convocatoria, en función de la duración y destino de la movilidad. Estas ayudas podrán ser complementarias a las concedidas en la Convocatoria de Becas de la Fundación Universitaria CEU-San Pablo a la movilidad de profesores investigadores».

Por otra parte, existe el programa *Teaching Staff*, en el que la Universidad CEU-San Pablo participa cada curso académico en la Convocatoria *Teaching Staff* de Movilidad de Profesores en el Marco del Programa *Lifelong Learning* (Programa de Aprendizaje permanente de la Comisión Europea).

«El objetivo de esta Convocatoria es fomentar el intercambio de conocimientos técnicos y experiencias docentes de profesores de la Universidad CEU-San Pablo y profesores de otras Universidades europeas que participan en el Programa *SÓCRATES/ERASMUS*.

La duración de los períodos de enseñanza en las Universidades de acogida será como mínimo de una semana o de cinco horas lectivas.

La Universidad CEU-San Pablo reconocerá la realización de un *Teaching Staff*, a efectos de la promoción interna, con una semana de estancia en el extranjero en diferentes Universidades europeas den-

tro del Programa *SÓCRATES/ERASMUS* con los que tiene firmados acuerdos de intercambio de profesores».

Los incentivos para estancias docentes/investigadoras en el extranjero son de varios tipos:

- a) Económico: se facilitan bolsas de viaje y becas.
- b) De promoción: una estancia docente/investigadora en el extranjero cuenta de cara a la promoción interna, y sube el nivel investigador del docente.
- c) Se facilitan las sustituciones, si es preciso. Hay conciencia de que una estancia fuera supone un coste adicional para la Universidad, por ello se realiza un esfuerzo mutuo para buscar fechas adecuadas, muchas veces en épocas no lectivas.

La Universidad CEU-San Pablo también convoca dos plazas para sabáticos, siendo uno de sus objetivos prioritarios el desarrollo de una actividad investigadora relevante y de calidad, que aporte un servicio para el avance de la ciencia y de la cultura de la sociedad y la promoción de la excelencia investigadora en los profesores.

«El acceso de los investigadores a la experiencia de un año sabático se ha convertido en un instrumento consolidado que permite la relación y el intercambio de los profesores con equipos y ámbitos investigadores de otras Universidades o Centros de Investigación y Desarrollo. Se valora el impacto positivo que estas experiencias tienen en el currículum personal de los investigadores y en desarrollo de la labor científica dentro de la Institución.

El año sabático se considera como un instrumento de actualización y promoción científica de aquellos investigadores cuya trayectoria se estime de alta calidad (entre los profesores doctores catedráticos o agregados de la Universidad CEU-San Pablo con dedicación a tiempo completo). Para ello se dotará de un apoyo económico y valorativo más elevado y se aumentarán las exigencias de acceso, con objeto de dar una mayor relevancia a esta experiencia.

El objetivo es realizar una actividad investigadora en Universidades o centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio durante un curso académico.

La dotación económica es equivalente al sueldo del profesor durante ese período, con una dotación adicional para gastos de viaje y estancia que se establecerá en función de las necesidades económicas que se deriven del país y centro de destino, de las circunstancias concretas del tipo de investigación a desarrollar y de las circunstancias familiares del solicitante, y estará en función de las disponibilidades presupuestarias. La dotación adicional será de un máximo de 4.000 € para destinos dentro de Europa y 6.000 € cuando el destino sea fuera del territorio europeo».

También se ofrecen Becas de Movilidad Académica para Postgrado AUIP:

«La Universidad CEU-San Pablo es miembro de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), un organismo internacional no gubernamental reconocido por la UNESCO, dedicada al fomento de los estudios de postgrado y doctorado en Iberoamérica con una oferta común de varios miles de programas de postgrado en prácticamente todos los campos del conocimiento.

Entre las instituciones asociadas de la AUIP se convocan becas para la Movilidad Académica Internacional para Postgrado con el objetivo de facilitar el encuentro de académicos e investigadores de distintos países para el intercambio de experiencias institucionales en el desarrollo de programas de postgrado y doctorado, diseñar, proyectar y poner en marcha proyectos conjuntos de investigación y facilitar la realización estancias académicas que contribuyan a una más eficaz colaboración entre las instituciones.

Las becas están destinadas a profesores y gestores de programas de postgrado y doctorado, investigadores y alumnos de postgrado y doctorado».

De los aproximadamente 50 docentes del CEU que salen a lo largo del curso académico predominan las estancias cortas (menos de un mes) sobre las largas. Una veintena de ellas son de carácter docente (*Teaching Staff LLL*), 15 investigadoras, y unos 15 de movilidad institucional.

Las convocatorias generales y específicas de becas, intercambios y sabbáticos se publican en la sección del profesorado de la página web de la Universidad CEU-San Pablo y también se envían por correo electrónico a toda la plantilla. Forman parte de la dinámica habitual de la institución.

La falta de preparación lingüística es una fuente de inhibición para que algunos profesores salgan, aparte de otras barreras que constituyen, por ejemplo, la situación familiar y personal.

Por ello existe una política lingüística para el profesorado. El Centro de Idiomas está abierto tanto a estudiantes como a profesores, y el Departamento de Lenguas ofrece seminarios especializados de unas 20-30 horas en metodologías docentes y de comunicación. De cara a los 8 programas bilingües que ofrece la CEU-San Pablo se constituyen grupos regulares de 2-3 horas semanales de formación de profesorado para que pueda impartir docencia en inglés. Aunque no haya una titulación íntegra en inglés, cualquier estudiante internacional puede cursar al menos un semestre en inglés. En algunas titulaciones la componente de asignaturas en inglés supone el 30%.

Las edades de los docentes móviles suelen estar entre 35 y 50 años, y salen más hombres que mujeres. Es raro que salgan profesores mayores de 55 años. Los destinos preferidos son países de la Unión Europea (Reino Unido, Francia, Italia, Países Bajos), EE.UU. y Latinoamérica.

Entre los idiomas manejados predomina claramente el inglés, seguido, con enorme distancia, del francés.

A la vuelta de cualquier estancia en el exterior los profesores han de redactar un informe con un formato bastante abierto, junto al cual presentan una carta/memoria de un responsable de la institución de acogida.

Si no se realizase la estancia ni el informe de manera satisfactoria, puede darse la anulación de la ayuda y exigirse la devolución del importe, aunque esto no suele pasar.

No existe un procedimiento formalizado para compartir la experiencia, pero sí hay una relación abierta entre los profesores que participan, e importa mucho su testimonio. La intercomunicación permanente, «el boca a boca», forma parte de la «cultura de la institución». También hay un boletín de comunicación para el profesorado. Todo ello genera un clima de participación y una demanda desde abajo hacia arriba.

De algunas estancias se derivan seminarios con profesores del Departamento y se comparten las nuevas prácticas docentes, también con los estudiantes.

Todos los profesores que han disfrutado de una estancia docente/investigadora en el extranjero vienen «encantados» y manifiestan «un alto grado de satisfacción». También hay que decir que aquellos que salen de por sí ya son los más motivados. Así también logran contagiar al resto de los compañeros y a los propios estudiantes. Destacan de su experiencia el conocimiento personal de otros colegas, las posibilidades que se les brindan de aprender.

Es importante promocionar la movilidad docente por las sinergias que supone a nivel docente e investigador y de formación. Constituye un «gran activo». Sin embargo, las Universidades españolas, en general, tratan la movilidad docente como «algo tangencial» cuando es «un asunto clave».

Considerando las barreras sociales, económicas y familiares (compromisos, hipotecas, etc.) existentes, entre las acciones que se podrían abordar para promover la movilidad de profesores está su eliminación paulatina, si bien esto constituye un gran esfuerzo.

La movilidad también se debería vincular más a la promoción del profesorado (interna y de consecución de méritos en el currículum, etc).

Habría que implicar todavía más a los directores de departamentos, sobre todo para gestionar las sustituciones. En este mismo ámbito se sugiere que la ACAP asuma la iniciativa para conseguir un mayor efecto de sensibilización y provisión de fondos.

## 9. Universidad Privada de Madrid Alfonso X El Sabio (UAX)

Resumen de la entrevista con D. Javier Pérez de Diego, Vicerrector, celebrada el 20 de septiembre de 2007, y datos obtenidos de la página web ([www.uax.es](http://www.uax.es)).

<b>N.º de Profesores en la UAX (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>		
<b>Número total de profesores</b>	<b>451</b>	
Con dedicación exclusiva	111	25%
Contrato indefinido	319	71%
Acreditados como Profesor Universidad Privada	24	5%
Doctores	112	25%
Acreditados por Agencia sobre doctores	24	21%
Profesoras	209	46%

En la Universidad Alfonso X El Sabio el Vicerrectorado está estrechamente coordinado con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), y con la Oficina de Recursos Humanos en temas laborales. La parte académica es gestionada directamente desde el Vicerrectorado (el Vicerrector es considerado el delegado o segundo del Rector).

Actualmente hay media docena de profesores visitantes en la Universidad Alfonso X El Sabio; y en la plantilla hay 14-16 profesores de origen extranjero (comunitarios y otros).

Los profesores visitantes de mayor duración suelen venir mediante convenios específicos y bilaterales con otras Universidades. Estos convenios tienen como primer objetivo los intercambios de estudiantes.

Predominan, sin embargo, los profesores visitantes de corta duración (1-6 días) que ofrecen docencia dentro y fuera del programa lectivo, y generalmente conferencias.

La oferta de plazas en plantilla está publicada en la página web de la Universidad Alfonso X El Sabio y está abierta a todos los candidatos que cumplan los requisitos académicos señalados en los respectivos perfiles.

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior la dimensión europea e internacional es muy importante en el plan estratégico de la Universidad Alfonso X El Sabio. La internacionalización está implícita en su misión. En primer lugar se dirige a los alumnos, cuyas salidas a otras Universidades forman parte de muchos planes de estudios.

También se potencian las salidas de profesores, aunque la respuesta de este estamento es menor.

Por otra parte, actualmente se percibe un compás de espera entre el profesorado debido al proceso de diseño e implantación de las nuevas titulaciones. Se confía en que cuando esté en funcionamiento el EEES haya un nuevo impulso.

A la hora de la contratación de profesorado, la previa movilidad (académica, geográfica) puede ser un criterio a tener en cuenta si está vinculado al perfil solicitado y si es interesante para la Universidad Alfonso X El Sabio.

Asimismo, a la hora de presentarse a una plaza o para la promoción interna, la acreditación de conocimientos de idiomas puede ser un factor importante.

También se le atribuye cierta importancia a la movilidad de profesorado en el plano laboral.

En cuanto a programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente, la Universidad Alfonso X El Sabio está contemplando la posibilidad de impartir cursos de inglés a su profesorado y otros cursos de formación dentro del Programa FORCEM<sup>29</sup>.

De momento no se contempla la formación continua mediante intercambios con, o estancias en, otras Universidades o instituciones en el extranjero.

Existen incentivos para estancias docentes e investigadoras en el extranjero. Los profesores a tiempo completo pueden conseguir la financiación total o parcial de sus estancias, en forma de dietas, bolsas de viaje, o financiación de empresas a través de la Fundación Universidad Alfonso X el Sabio, recientemente creada (2006).

La Fundación Universidad Alfonso X El Sabio está concebida para favorecer la innovación científica y tecnológica, así como la investigación, con el fin de impulsar la labor científica e investigadora de los profesores en los distintos campos del saber. Persigue encauzar la participación y la colaboración de empresas, instituciones y personas a título individual con la Universidad, y es un mecanismo fundamental de conexión Sociedad-Universidad.

---

<sup>29</sup> La Fundación para la Formación Continua (FORCEM) gestionó la Formación Profesional Continua en España (1992-2004), que junto a la Formación Profesional Reglada y la Formación Profesional Ocupacional integraban el Sistema de Formación Profesional en España. La misión de la Formación Profesional Continua era proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que necesitasen a lo largo de su vida laboral, aportándoles conocimientos y experiencias adecuadas a las necesidades demandadas en cada momento por las empresas y el mercado laboral en general. FORCEM se fusionó en el año 2004 con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, fundación estatal encargada de la gestión del nuevo subsistema de Formación en el Empleo en vigor desde 2007.

Para materializar los intercambios de docentes hay suscritos una serie de convenios bilaterales con otras Universidades e instituciones, muchos de ellos dentro del marco del Programa *SÓCRATES/ERASMUS*.

En general las estancias de profesores de la Universidad Alfonso X El Sabio en el extranjero son de carácter breve y con fines específicos: en la mayoría de los casos se limitan a impartir conferencias. No suele haber estancias largas con fines investigadores. Tampoco existe la posibilidad de realizar un año sabático.

A veces el objetivo de la visita de un profesor al extranjero es el establecimiento de contactos para nuevos convenios y suele coordinarse a través de la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), según el binomio enlace institucional vs. el académico en la fase piloto del Proyecto ECTS.

También hay desplazamientos de tutores para visitar a los estudiantes que están realizando una etapa en una Universidad de intercambio y supervisar su progreso.

Las convocatorias para salidas docentes al extranjero se publicitan a través de procedimientos internos, por correos electrónicos al profesorado, difundidos por la ORI. Esta oficina también se encarga de los trámites de solicitud y de la correcta recepción del profesor en la Universidad de acogida.

La escasa preparación lingüística constituye una fuente de inhibición para que los profesores salgan. Se trata de un círculo vicioso: cuanto menores son sus competencias lingüísticas, mayores las reticencias para salir. Por ello la Universidad Alfonso X El Sabio está contemplando ofrecer cursos gratuitos de inglés a su profesorado.

Generalmente salen los profesores más jóvenes, entre los 26 y 43 años, mujeres y hombres en proporciones similares.

Los países preferentes de destino son algunos de la Unión Europea (como Alemania, Italia o los Países Bajos), países de Hispanoamérica (mediante convenios, por ejemplo con Colombia), y, en menor medida, EE.UU.

Entre los idiomas manejados el inglés ocupa el primer lugar, seguido de lejos del francés, italiano y alemán.

A la vuelta de una estancia en el extranjero, y como parte del procedimiento, el profesor tiene que redactar un informe para la ORI (sin un formato preestablecido) en el cual comunica su experiencia. Puede tener una repercusión en la gestión de nuevos convenios o en la ampliación de los ya existentes.

La comunicación de la experiencia a los colegas o a la dirección del departamento no forma parte del procedimiento como tal, y puede ser

verbal o mediante correo electrónico. En todo caso, dado que hay un gran espíritu de equipo, se suelen encontrar cauces informales para trasladar la experiencia a los demás, sobre todo si la salida ha generado una sustitución.

Los profesores que han disfrutado de una estancia docente o de gestión destacan su satisfacción personal y profesional. Generalmente desean repetir. Como institución con una misión y proyección internacional, la Universidad Alfonso X El Sabio estima que es importante promocionar la movilidad de su personal docente. El valor añadido que estas experiencias aportan es considerable, tanto en el aspecto personal como en el dinamismo que imprimen al conjunto de la institución.

Entre los efectos multiplicadores y beneficiosos para los demás colegas está el establecimiento de nuevos contactos para nuevos convenios, también para otras áreas de la Universidad Alfonso X El Sabio.

En consecuencia habría que darle más valor a la movilidad docente. Por ejemplo, se podría definir como un mérito mayor de cara a la acreditación, buscando una fórmula para atribuir un porcentaje más alto en la puntuación a las estancias en el exterior. Lo mismo debería hacerse con los idiomas y asignarse más puntos en el baremo al conocimiento de éstos.

Como sugerencia final, la ACAP podría involucrarse en potenciar la adquisición de conocimientos de idiomas y técnicas docentes en inglés y en otros idiomas de los profesores universitarios de la Comunidad de Madrid. Se podrían ofrecer clases y talleres in situ, en las propias Universidades, sin que los profesores tengan que desplazarse.

## 10. Universidad Antonio de Nebrija (NEBRIJA)

Resumen de la entrevista con D. José Manuel Saiz Álvarez, Jefe de Estudios de la Facultad de Ciencias Sociales, celebrada el 8 de noviembre de 2007, y datos obtenidos de la página web ([www.nebrija.com](http://www.nebrija.com)).

N.º de Profesores en la Nebrija (datos a 31 de diciembre de 2007)		
<b>Número total de profesores</b>	<b>379</b>	
Con dedicación exclusiva	59	16%
Contrato indefinido	81	21%
Acreditados como Profesor Universidad Privada	26	7%
Doctores	127	34%
Acreditados por Agencia sobre doctores	26	20%
Profesoras	153	40%

La Universidad Antonio de Nebrija suele acoger a unos 10-12 profesores visitantes de áreas muy variadas (desde Relaciones Internacionales se procura realizar un reparto ecuánime), generalmente de corta duración. La gran mayoría viene a través de convenios, entre ellos con el Programa *ERASMUS*, y éstos en torno a una semana. Sus funciones se dividen entre la docencia y la investigación.

Aparte de los profesores asociados de lenguas extranjeras, provenientes del Reino Unido, Alemania o Norteamérica, en plantilla hay cinco profesores de origen extranjero, procedentes de Argentina, Méjico, Venezuela (dos) y Polonia.

Los profesores de origen extranjero, una vez cumplidos los requisitos (como la homologación de su/s título/s) acceden en igualdad de condiciones a las convocatorias. En el perfil de todas las plazas se valora, además, un «carácter emprendedor, espíritu práctico y proyección internacional».

La dimensión europea e internacional es fundamental en el plan estratégico de la Universidad Antonio de Nebrija y se plasma en 3 niveles:

1. *Estudiantes*: a lo largo de su carrera el 90% de ellos va durante un año al extranjero, normalmente a través del Programa *ERASMUS* o a EE.UU. La Nebrija tiene la mayor proporción de estudiantes que realizan una estancia fuera.
2. *Investigación*: existen redes internacionales, cátedras de estudios internacionales, y acuerdos con Empresas y Bancos (BSCH, BBVA) para apoyarlas.
3. *Docencia*: sobre todo se dan salidas cortas, combinadas con investigación.

La movilidad como tal no suele contar a la hora de tener opciones a una plaza de la plantilla. El primer criterio es el doctorado, luego se valora la acreditación. Si los currículos de los candidatos son muy similares, y en igualdad de condiciones, el hecho de haber estado en una Universidad extranjera puede ser un criterio a favor adicional.

A la hora de presentarse a una plaza, el conocimiento de idiomas del candidato puede ser importante. Para dar clases en inglés, por ejemplo en un Máster y/o de una asignatura entera, tener un alto nivel de este idioma es un factor decisivo. Por lo general se puede decir que el inglés se valora casi al mismo nivel que el español, y sólo el conocimiento de tres idiomas o más es un factor positivo.

Existen programas de mejora de la calidad docente con fines prácticos, incidiendo en las nuevas metodologías y haciendo uso de las nuevas tecnologías. La carrera docente es acompañada de un control de «productividad», y de ella también depende la promoción, por ejemplo el acceso a una cátedra. Para ello también cuentan los intercambios realizados y las estancias docentes e investigadoras en el extranjero.

La Universidad Antonio de Nebrija proporciona ayudas financieras y bolsas de viaje para que su profesorado pueda realizar estancias en una Universidad extranjera, aparte de las ayudas *ERASMUS*.

La gran mayoría de los profesores que sale lo hace a través de convenios, en Europa con el Programa *ERASMUS*, generalmente por estancias de corta duración, no más de una semana. Prácticamente nadie quiere irse por más tiempo al exterior, sobre todo porque salir no implica una reducción de la docencia o la sustitución.

Existen convenios específicos, como «Mediaset» con Italia y Portugal, y diversos convenios con América Latina para asistir a congresos internacionales, realizar visitas a empresas o participar en reuniones (por ejemplo en Universidades técnicas —*Fachhochschulen*— en Alemania). La duración de estas salidas suele ser de dos-cuatro días. A estos convenios se unen varios al amparo del Programa *SÓCRATES-ERASMUS* firmados entre la Universidad y centros europeos, así como convenios bilaterales de intercambio con Australia, Canadá, China, Estados Unidos y Japón. Con América Latina, por otra parte, también hay convenios para intercambios (Brasil, Chile o México).

Son minoritarias las salidas con fines de investigación, entre otras razones porque requieren una ausencia más larga.

Está previsto que en el próximo futuro también el PAS pueda realizar estancias en Universidades extranjeras, en este caso con fines de intercambiar experiencias en gestión.

En suma, predominan las estancias breves con fines específicos (congresos, visitas a empresas, reuniones) y de docencia de un máximo de una semana.

Las convocatorias para bolsas de viaje al extranjero se realizan por la Oficina de Relaciones Internacionales mediante el envío de un correo electrónico a toda la plantilla, aparte de una buena circulación de la información (el «boca a boca»), ya que hay una estrecha relación entre todos los profesores.

Por otra parte suelen salir aquellos que ya hablan idiomas y/o los que ya han estado en el extranjero, los que han estado trabajando fuera y/o los casados con alguien de otra nacionalidad.

La Universidad Antonio de Nebrija ofrece cursos gratuitos de idiomas a su PDI, sobre todo de alemán y francés (menos el inglés porque muchos ya lo saben). También el PAS se beneficia de esta posibilidad, optando más por el idioma inglés. Estos cursos son impartidos como actividad extraordinaria por profesores de la propia Universidad y tienen lugar dentro del horario laboral, en torno a la hora de comer, para no afectar a las clases.

Entre los profesores que salen predominan los más jóvenes (entre 26 y 43 años), a partes iguales hombres y mujeres, y los destinos preferidos son el Reino Unido, Alemania, Dinamarca, Finlandia («se ha puesto de moda»), Italia y, menos, Portugal. El interés por el Este de Europa es menor, así como por EE.UU. y América Latina.

Entre los idiomas manejados predomina el inglés, seguido del alemán (al menos en la Nebrija hay un gran interés por ese país e idioma), el francés y el italiano, y, en menor medida, el portugués.

A la vuelta de una estancia en el exterior, el profesor ha de realizar un informe para la Oficina de Relaciones Internacionales, para lo cual existe un formato definido. Una parte del cobro de la ayuda o bolsa (un 40%) queda pendiente de la presentación de dicho informe y de su correspondiente hoja de gastos justificados. El no cumplimiento de este requisito conlleva la denegación de ulteriores ayudas.

También hay un alto grado de intercomunicación: la experiencia se comparte además de manera más informal (pasillos, cafetería, ...) con los colegas, que ven con buenos ojos que «alguien de los suyos» salga.

El impacto más directo de una visita docente se plasma en la investigación y en la publicación de artículos o libros, frecuentemente colectivos, que nacen de estas redes e intercambios.

Los profesores que han disfrutado de una estancia docente en el exterior destacan su satisfacción personal y el beneficio para su investigación. Se les abre la mente mediante los contactos con otros colegas y

la posibilidad de acceder a nuevas formas de dar clases. Todos quieren repetir, y se observa una rotación de destinos.

Es importante promocionar la movilidad docente porque la experiencia adquirida aporta un valor añadido, más calidad y mayor prestigio a la Universidad y al propio profesor.

Para promover la movilidad de docentes habría que adecuar los calendarios académicos. Por ejemplo, convendría tener semanas no lectivas ni de exámenes (como la «semana blanca de esquí»).

Sería preciso disponer de más incentivos y medios, y que hubiese igualdad de trato entre Universidades privadas y públicas. Concretamente podría constituirse un fondo de movilidad de la Comunidad de Madrid, gestionado por la ACAP, con la asignación de una bolsa a todo profesor que salga, independientemente de que sea de una institución pública o privada.

## 11. Universidad Europea de Madrid (UEM)

Resumen de la entrevista con Dña. Ingrid Cáceres, Vicerrectora de Innovación Académica, celebrada el 26 de febrero de 2008, y datos de la página web ([www.uem.es](http://www.uem.es)).

N.º de Profesores en la UEM (datos a 31 de diciembre de 2007)		
<b>Número total de profesores</b>	<b>653</b>	
Con dedicación exclusiva	281	43%
Contrato indefinido	549	84%
Acreditados como Profesor Universidad Privada	98	15%
Doctores	228	35%
Acreditados por Agencia sobre doctores	98	43%
Profesoras	284	43%

En el curso 2006-07 hubo 35 profesores visitantes del exterior de corta duración (1-2 semanas) dentro de programas internacionales de la Universidad Europea de Madrid.

En la plantilla de la Universidad Europea de Madrid actualmente hay una veintena de profesores de origen extranjero, 5 de ellos en el área de Traducción.

Las plazas vacantes de profesorado se anuncian en la prensa y la página web. La Universidad Europea de Madrid dispone de una base de datos con los currículos de los candidatos. Para acceder a una plaza de asociado se les convoca a una entrevista y tienen que pasar unas pruebas, entre ellas la de impartir una clase. Para acceder a una plaza de titular es preciso disponer de la acreditación y someterse a las consideraciones de un Tribunal.

La internacionalización es uno de los pilares estratégicos de la Universidad Europea de Madrid. Actualmente la Universidad Europea de Madrid es conocida como «la Universidad privada con más títulos adaptados al EEES», viendo en el proceso de Bolonia una oportunidad de fomentar su proyección internacional.

La Universidad Europea de Madrid pertenece a la Red *Laureate International Universities*, la primera red mundial de Universidades privadas, con 30 instituciones de Educación Superior en 18 países del mundo, con más de 310.000 estudiantes entre sus 54 campus. Así se facilita y fomenta el intercambio internacional de estudios, experiencias y conocimientos generales por parte de sus estudiantes, profesores y personal administrativo y de servicios.

La Universidad Europea de Madrid participa tanto en los Programas *ERASMUS* para el intercambio de profesores y alumnos como en otros acuerdos especiales con Universidades de reconocido prestigio como Staffordshire University, University of Liverpool, Arizona State University, University of San Diego, DePaul University o University California Irvine, entre otras.

A la hora de la contratación de profesorado, la movilidad de los candidatos a un puesto docente es un criterio a tener en cuenta. Se buscan perfiles internacionales y profesores que también puedan impartir su enseñanza en inglés. Una de las preguntas que se hacen al presentar su currículum es: «¿Estás capacitado para impartir la docencia en inglés?» (pág. web: *Trabaja en la UEM*).

Varias de las titulaciones de la Universidad Europea de Madrid se imparten en modalidad bilingüe y progresivamente se van incorporando a la oferta más materias impartidas en inglés.

También se le atribuye gran importancia a la movilidad del profesorado ya contratado. A nivel de promoción se celebran jornadas de innovación docente y se otorga un premio a quien mejor emplee las nuevas metodologías y tecnologías, y/o realice evaluaciones alternativas. Asimismo, desde hace unos años, se concede un premio de calidad para docentes y administrativos, por áreas temáticas variadas.

La Universidad Europea de Madrid cuenta con un *Plan Interno de Calidad* que tiene como objetivo impulsar una cultura de calidad y mejora continua que le permita ser un referente de excelencia académica en el mundo universitario. 2 de los 10 puntos de dicho plan están directamente relacionados con la internacionalización: «Enseñanza avanzada de Inglés» e «Internacionalidad».

En el curso académico 2007-2008 la Universidad Europea de Madrid ofreció una serie de seminarios de libre elección en inglés. Estos seminarios se imparten de forma intensiva a lo largo de 1 o 2 semanas hasta completar 10 horas de clase presencial, por profesores *ERASMUS* de otras Universidades o bien profesores bilingües de la casa.

Los incentivos para que los profesores de la Universidad Europea de Madrid realicen una estancia docente o investigadora son de tipo promocional o salarial, aparte de las ayudas financieras para llevarlas a cabo.

Existe un Programa de Estancias Internacionales: a solicitud de un profesor de la Universidad Europea de Madrid se invita a un profesor extranjero referente en su área (sobre todo de la Unión Europea o de EE.UU.) durante una semana. Se le proporciona alojamiento en la residencia universitaria, se le abonan los gastos de viaje y unos honorarios, todo a cargo de fondos propios de la Universidad Europea de Madrid. El requisito es que durante este tiempo imparta docencia

en inglés, normalmente integrada en los programas de la Universidad Europea de Madrid.

Aparte de estas visitas docentes, tanto para profesores del extranjero que acudan a la Universidad Europea de Madrid como para profesores que salgan, se fomenta la participación de miembros de la Universidad Europea de Madrid en proyectos internacionales de investigación, o en congresos, jornadas o eventos de carácter internacional.

También hay opción a realizar estancias más largas, de al menos un semestre. Durante su estancia el profesor mantiene su sueldo y recibe una aportación mensual para sufragar sus gastos, además de tener cubiertos por la Universidad los gastos de desplazamiento al país en el que realiza su estancia.

Sin embargo, ésta es una modalidad menos solicitada. En la franja de edad apropiada, en torno a los 40 años, suele ser difícil salir, por la compleja conciliación con cargas familiares, al no ser que la estancia se realice con toda la familia.

Las convocatorias reciben publicidad en el Consejo de Gobierno, a través del claustro de profesores, los decanos, por intranet, y por comunicados de correo electrónico.

En cuanto a la preparación lingüística de su plantilla, la Universidad Europea de Madrid dispone de un Laboratorio de Idiomas y ofrece cursos gratuitos de inglés. Dentro del programa de formación interna y de la aplicación de nuevas metodologías se fomentan programas específicos en inglés, que tienen mucho éxito.

Para ello se ha llevado a cabo un diagnóstico de los recursos humanos de la Universidad Europea de Madrid, tanto del PDI como del PAS (incluidos los bedeles y las personas al cargo de la atención telefónica en centralita), con la finalidad de aplicar acciones específicas para subir el nivel de impartición de clases en inglés, y de atención al público internacional.

En un futuro está previsto que los conocimientos de idiomas conlleven un sistema de compensación salarial.

Los profesores que han realizado alguna estancia en el exterior suelen tener entre 35 y 45 años, y preferentemente han ido a países de la Unión Europea (Francia, Alemania, Reino Unido, Italia).

El idioma más usado es el inglés, si bien en el área de Traducción de la Universidad Europea de Madrid también hay mucha actividad en alemán.

A la vuelta de una estancia docente en el extranjero los profesores han de entregar un informe tipo en la Universidad Europea de Madrid, y el director del Departamento se entrevista con ellos acerca de su expe-

riencia. Se divulga internamente, aunque más bien a través de cauces informales. Desde hace poco tiempo también se hace un registro a efectos estadísticos para la propia Universidad. Los informes de estancias *ERASMUS* son, además, enviados a la Agencia Nacional.

El impacto más directo de una visita docente es el enriquecimiento personal de los propios profesores, así como el estrechar lazos, hacer contactos para visitas recíprocas, conseguir codirectores de tesis doctorales, participar en congresos y explorar nuevos convenios, *ERASMUS* u otros, para estudiantes y profesores.

Los profesores destacan como fruto de su estancia docente el poder situarse en el panorama internacional, poder buscar referencias, intercambiar buenas prácticas, el surgimiento de proyectos de investigación conjuntos, el intercambio de publicaciones y bibliografía; todo ello con efectos de mejora de su docencia y del área del que forman parte.

La propia Universidad Europea de Madrid valora mucho la movilidad docente porque da mayor visibilidad a la institución, también de cara a atraer a estudiantes. Por otra parte es una forma de empujar a los estudiantes: éstos imitan al profesor y también quieren realizar una estancia en el exterior.

Para poder tener un claustro internacional sería de gran ayuda una mayor flexibilidad legal y administrativa en la contratación de profesores extranjeros, empezando por el proceso de homologación de sus títulos.

Por otra parte, para que los profesores locales salgan más, se precisa un cambio de mentalidad, de enfoque cultural, a largo plazo. Actualmente, el sistema tiende a proteger el *status quo* del «inmovilismo». Es posible que este cambio se acabe produciendo por la competencia internacional.

## 12. Universidad Camilo José Cela (UCJC)

Resumen de la entrevista con D. Enrique Fernández Redondo, Vicerrector de Ordenación Académica, celebrada el 19 de septiembre de 2007, y datos de la página web ([www.ucjc.es](http://www.ucjc.es)).

<b>N.º de Profesores en la UCJC (datos a 31 de diciembre de 2007)</b>	
<b>Número total de profesores</b>	<b>183</b>
Doctores	60
Dedicación exclusiva	79
Contrato indefinido	91
Evaluación positiva	17

Todavía no hay muchos profesores visitantes en la Universidad Camilo José Cela por un período largo y a tiempo completo. Así, por ejemplo, durante el curso 2007-08 sólo estuvo un profesor cubano durante el año entero, con actividades relacionadas con su investigación.

En plantilla hay 11 profesores de nacionalidad no española, de los cuales 5 están a tiempo completo, el resto a tiempo parcial; 7 de ellos comunitarios, de procedencia varia: Italia, Alemania, Bulgaria, y 4 extracomunitarios, Egipto, Argentina, México. Sólo dos de ellos imparten sus clases en el área de idiomas (inglés y alemán). Sus funciones son tanto docentes como investigadoras.

También hay intercambios más esporádicos de corta duración con profesores de Universidades extranjeras; de ellos no se lleva un seguimiento estricto a nivel central.

En cuanto a la internacionalización y a la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, la Universidad Camilo José Cela concede prioridad a los alumnos y a la implantación de las nuevas titulaciones.

A la hora de la contratación de profesorado, se valora sustancialmente la formación adquirida en el extranjero. También es un criterio positivo la capacidad del candidato para impartir docencia en inglés.

A la hora de presentarse a una plaza docente, la acreditación de conocimientos de idiomas es un factor claramente positivo, sobre todo del inglés, francés o alemán.

Para fomentar la movilidad del profesorado de la plantilla, existen convocatorias de ayudas económicas que cubren los gastos de viaje, de alojamiento y dietas. Se da preferencia a las salidas en épocas no lectivas (como junio, julio y agosto). Sin embargo no hay demanda masiva, tampoco en época lectiva. Son pocos los docentes que desean salir al exterior, y siempre quedan plazas sin cubrir.

Los profesores a tiempo parcial no van al exterior debido a su vinculación con otro empleo en una empresa u otro organismo, lo cual hace difícil un desplazamiento. Los profesores a tiempo completo, por otra parte, no suelen querer salir, con excepción de los jóvenes doctores.

Aparte de la financiación, los incentivos para realizar una estancia en una Universidad extranjera suelen ser el beneficio para la propia carrera y la obtención de puntos de cara a la acreditación. Un profesor doctor acreditado gana hasta un 20% más que uno que no lo está.

Los profesores de la Universidad Camilo José Cela que salen, generalmente lo hacen por 2-3 semanas, y no suelen realizar estancias superiores a un mes. En estos momentos hay 4 docentes fuera, 2 del área de Comunicación, 1 de Educación, y 1 de Humanidades.

Las convocatorias se realizan desde el Vicerrectorado y llegan a todo el profesorado por vías internas.

El profesor que vaya a salir con cometidos docentes ha de concertar con antelación el programa de clases con la Universidad a la que va.

La falta de preparación lingüística es claramente una fuente de inhibición para que los profesores se desplacen al exterior. Para contrarrestar esta situación, la Universidad Camilo José Cela ofrece cursos de idiomas (en primer lugar inglés) a sus profesores.

También hay incentivos salariales para aquellos que acrediten conocimientos de idiomas, y a lo largo de la carrera docente se recompensa su esfuerzo en este sentido.

Suelen ser los profesores más jóvenes, en una franja de edad entre 25 y 35 años, los que salen al exterior, y sobre todo hombres.

Los idiomas más manejados son el inglés y el francés, y el español, pues muchos intercambios tienen lugar en el ámbito hispano.

A su vuelta el profesor ha de presentar una memoria, que es leída por el Decano o Director de Escuela y el Director de Relaciones Internacionales. El abono de las dietas está sujeto a la recepción de dicha memoria. Normalmente también se comunican los resultados en el claustro.

El impacto más directo de estas visitas docentes son los proyectos de investigación interuniversitarios.

Los propios profesores destacan como ventajas de su experiencia, en primer lugar, la posibilidad de unirse a grupos de investigación interna-

---

30 Cruz-Castro, Laura; Sanz-Menéndez, Luis, y Aja Valle, Jaime: «Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de Universidad y los investigadores del CSIC», *Estudios CSIC 2006*, Unidad de Políticas Comparadas, Documento de trabajo 06-08, <http://www.iesam.csic.es/doctrab2>, junio de 2006, págs. 8-9.

cionales, poder conocer otras formas de docencia, y la oportunidad de conocer otros sistemas universitarios.

Para promocionar la movilidad docente sería preciso disponer de más personal con dedicación exclusiva. Al mismo tiempo esto chocaría con la necesidad de una Universidad privada, como la Universidad Camilo José Cela, de tener profesionales especializados, con «los pies en la empresa», que necesariamente están vinculados a la institución académica con una dedicación meramente parcial. Por un lado, la Universidad no puede prescindir de ellos, por otro lado, ellos mismos, por su dedicación múltiple, lo tienen más difícil para salir un tiempo al exterior.

Las autoridades (Ministerio, ANECA, ACAP, Comunidad de Madrid, etc.) deberían preocuparse más de ayudar al profesorado en general, tratando en igualdad de condiciones a los docentes de la pública y la privada, del mismo modo que lo hacen, por ejemplo, con los estudiantes *ERASMUS*, a los que otorgan una ayuda de movilidad por cabeza, independientemente de su pertenencia a una Universidad privada o pública.

### 13. Universidad Francisco de Vitoria (UFV)

Resumen de la entrevista con D. Clemente López González, Vicerrector de Ordenación Académica, Profesorado e Investigación, celebrada el 24 de octubre de 2007, y datos de la página web ([www.ufv.es](http://www.ufv.es)).

N.º de Profesores en la UFV (datos a 31 de diciembre de 2007)		
<b>Número total de profesores</b>	<b>128</b>	
Con dedicación exclusiva	79	62%
Contrato indefinido	85	66%
Acreditados como Profesor Universidad Privada	26	20%
Doctores	69	54%
Acreditados por Agencia sobre doctores	26	38%
Profesoras	57	45%

La Universidad Francisco de Vitoria suele acoger a uno o dos profesores visitantes por año, de estancias cortas, de máximo un mes, normalmente integrados en un intercambio docente *ERASMUS*.

Aparte de los profesores en idiomas extranjeros, hay 3 ó 4 profesores extranjeros en período de formación oficial en la Universidad Francisco de Vitoria. Sus estancias tampoco suelen superar el mes de duración.

El tipo de cometido de estos profesores es variado, normalmente predomina la investigación y su formación (generalmente doctoral), aunque también pueden dar algunas clases. Asimismo pueden llevar a cabo labores de gestión relacionadas con los respectivos convenios con los que llegan, ampliando los contactos con profesores y estudiantes.

En cuanto a la oferta de plazas docentes, las necesidades de la Universidad Francisco de Vitoria, con un número reducido de titulaciones, son limitadas. No hay una oferta de plazas en la web, aunque sí una posibilidad permanente de envío de currículos para la eventualidad de que hubiera que cubrir alguna vacante. En el perfil de profesor de la Universidad Francisco de Vitoria destaca la versatilidad. No suelen llegar candidaturas de otros países, ni de la Unión Europea ni extracomunitarios.

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y a la internacionalización, el plan estratégico de la Universidad Francisco de Vitoria, cuya aprobación definitiva está pendiente, prevé una significativa apertura en todos los sentidos para estar preparados ante el nuevo reto.

En primer lugar se busca atraer a estudiantes de todo el mundo y facilitar su adaptación, entre ellos mediante ofertas de cursos en

otros idiomas. Esto implica que los profesores sean capaces de impartir sus asignaturas en otros idiomas. Por otra parte, se anima a los propios alumnos a salir al exterior, con Programas *ERASMUS* u otros. La liberalización de los planes de estudios supone un gran incentivo para ello. El comienzo se caracterizó por una cierta rigidez, pero ahora cada vez salen más estudiantes, y al mismo tiempo vienen más de fuera a realizar una estancia en la Universidad Francisco de Vitoria.

En si mismo la movilidad de profesorado no es un valor para la contratación, aunque sí de cara a la evaluación de la ACAP y ANECA.

A la hora de presentarse a una plaza docente, y según lo marque cada perfil, y en algunas titulaciones, los conocimientos de idiomas son un factor importante. Así, por ejemplo, es determinante el conocimiento del inglés en Biotecnología, pero no, por ejemplo, en Magisterio.

Una vez que los profesores han sido contratados, se buscan fórmulas para que puedan realizar estancias docentes e investigadoras en otras Universidades.

Existen programas de promoción del profesorado, en primer lugar un programa general de formación para profesores de primer curso y de atención específica si lo solicitan. También hay un programa de reconocimiento de méritos para motivar a los docentes a «hacer currículum».

Actualmente los incentivos para realizar estancias docentes o investigadoras en el extranjero consisten básicamente en facilitar la tramitación «a la carta» (si el docente no dispone todavía del contacto). La ayuda financiera se limita a la contribución externa, actualmente en exclusiva mediante el Programa *ERASMUS*, poco cuantiosa de por sí.

Existe el riesgo de una «inversión fallida» en estancias prolongadas: así, por ejemplo, un profesor del área de Economía al que la Universidad Francisco de Vitoria concedió una beca de formación durante un curso académico completo en EE.UU. no ha vuelto, al aceptar una oferta de trabajo allá.

En estos momentos el interés del profesorado de la Universidad Francisco de Vitoria por intercambios se limita al ámbito de la Unión Europea. Aunque haya convenios con Universidades de otras regiones (EE.UU., Latinoamérica), no hay demanda alguna.

En cambio sí se reciben estudiantes de grado y de postgrado de Latinoamérica vía convenios, de curso completo, normalmente con medios propios o becas de sus propias Universidades, pero sin reciprocidad.

Los profesores de la Universidad Francisco de Vitoria que salen al exterior para realizar una estancia docente o investigadora suelen hacerlo por períodos cortos, no superiores a un mes.

Las posibilidades de intercambios se publicitan por envío general de correos electrónicos a todos los profesores. Siendo, además, el contacto entre los profesores muy estrecho y personal, también se pasa la información mediante el «boca a boca». El problema no es la falta de información, sino la falta de motivación.

La escasa preparación lingüística es, total y absolutamente, una fuente de inhibición para que los profesores salgan al exterior. Los que lo hacen es porque ya hablan idiomas.

En cuanto a la política lingüística, si bien la Universidad Francisco de Vitoria tiene el deseo de formar seriamente a su profesorado, al menos en inglés, los recursos son limitados y éstos se dirigen prioritariamente a los estudiantes. La enseñanza de idiomas para el profesorado supondría un coste adicional no asumible en estos momentos.

En el ámbito de formación de profesorado, sin embargo, se oferta un número limitado de quince plazas en idiomas.

Las edades en las cuales los profesores manifiestan interés en realizar una estancia en el exterior están en torno a los 30-40 años, y no suelen superar los 45 años, y por partes iguales entre hombre y mujeres.

Entre los idiomas manejados en algún nivel por los profesores predomina el inglés, seguido del alemán y el italiano. Algunos también tienen conocimientos de otros idiomas, lo cual les facilitaría un intercambio.

Una vez realizada una estancia en el exterior, no existe un mecanismo formal de comunicación de la experiencia (tipo informe o memoria), aunque sí se suele comentar entre los colegas, al menos del propio departamento. El efecto multiplicador de las visitas docentes, sin embargo, es mínimo: no suele generar un *boom* de emulación.

Los profesores que han disfrutado de una estancia docente o investigadora destacan la apertura mental que esto les ha supuesto. Estiman que son pioneros, que están haciendo de puente entre su Universidad y otras, y se sienten orgullosos. Nadie vuelve con un sentimiento negativo.

El valor añadido que las estancias de profesores en otra Universidad aporta a la propia es precisamente esa apertura mental, que se acaba comunicando a los estudiantes, lo cual supone una experiencia de globalidad en el conjunto del campus y de cara al futuro.

Para promover la movilidad de profesores en general, y en concreto en la Universidad Francisco de Vitoria, hace falta en primer lugar una oferta sistemática y seria de cursos de idiomas, con métodos intensivos, convenios con academias o empresas, con medios y recursos adecuados. Los costes para una Universidad pequeña como la Universidad Francisco de Vitoria son muy altos.

Prácticamente todos los profesores consideran que es un mérito salir, por eso habría que facilitarles esa posibilidad, ofreciendo diversos formatos, adaptados a cada caso. Esto incluiría una flexibilidad en el tiempo de la estancia (según el tipo de movilidad, sea de docencia o de investigación), en las fechas, averiguando cómo y cuándo se aprovecha más el tiempo, y, por supuesto, en la asignación de recursos suficientes.

## RESUMEN DE LOS COMENTARIOS DE LAS ENTREVISTAS CON LOS VICERRECTORES DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID

### ÍNDICE

1. Estimaciones sobre profesores de nacionalidad no española (comunitaria y otros) y profesores visitantes.
2. La dimensión internacional en el plan estratégico de las Universidades de Madrid de cara al Espacio Europeo de Educación Superior.
3. La movilidad (académica y geográfica): ¿un criterio a tener en cuenta a la hora de la contratación de profesorado?.
4. La acreditación de conocimientos de idiomas: ¿un factor en el currículum, a la hora de presentarse a una plaza y para promocionarse?
5. Programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente mediante acciones de movilidad.
6. Perfil de los intercambios (*ERASMUS/SÓCRATES*, Convenios...) y su publicidad.
7. La falta de preparación lingüística como una de las causas de inhibición de la movilidad docente.
8. Políticas lingüísticas para el profesorado (como incentivos para el aprendizaje de idiomas, o complemento salarial por conocimiento de idiomas, etc.).
9. Edades y destinos de los profesores que han realizado estancias en el exterior.
10. Requisitos e informes a la vuelta de una estancia docente en el exterior.
11. Impacto (directo/indirecto) de las visitas docentes.
12. Lo que destacan los profesores que han disfrutado de una estancia docente, investigadora o de gestión de su experiencia, según los Vicerrectores.

1. Estimaciones sobre profesores de nacionalidad no española (comunitaria y otros) y profesores visitantes

Averiguar con exactitud tanto el número de profesores visitantes como de profesores de nacionalidad originalmente no española que se encuentran en la plantilla de las Universidades resulta complejo, y sería objeto de un estudio empírico más exhaustivo. Por lo que se puede derivar de las entrevistas con los Vicerrectores, en todo caso se trataría de un porcentaje ínfimo que oscila, dependiendo de las Universidades, entre el 0,5 y el 4%, normalmente no más del 2%. Este dato orientativo está en línea

con las cifras ofrecidas en el Estudio del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) sobre las trayectorias profesionales del profesorado de las Universidades españolas<sup>30</sup>, basado en encuestas a más de 2.500 docentes e investigadores de Universidades españolas y del CSIC: sólo en torno a un 5% de los encuestados ha nacido fuera de España, y sólo el 1,5% conserva una nacionalidad distinta a la española.

La posibilidad de que candidatos extranjeros accedan a plazas de cualquier categoría está supeditada a la homologación de sus títulos, siendo más compleja la homologación de los títulos de licenciado, que es competencia del Ministerio. Los trámites de los títulos de doctorado se han agilizado, puesto que ahora son responsabilidad de las propias Universidades. Aún así sigue siendo complicada la incorporación de profesorado extracomunitario debido a las trabas burocráticas de la Ley de Extranjería que exige numerosos trámites (visados y permisos de trabajo, vinculación a la oferta de trabajo, etc.).

## **2. La dimensión internacional en el Plan Estratégico de las Universidades de Madrid de cara al Espacio Europeo de Educación Superior**

De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y frente al reto de la globalización, la dimensión europea e internacional ha adquirido una gran importancia en el plan estratégico de todas y cada una de las trece Universidades de Madrid objeto de este Estudio.

Existe una clara conciencia de la necesidad de atraer a estudiantes de fuera, no sólo de intercambios, sino también para cursar carreras completas. Es una actitud generalizada, una idea que tiende a extenderse, también entre el profesorado.

La inquietud por la internacionalización también se plasma en acciones de intercambio y movilidad del profesorado, que son consideradas explícita o implícitamente en los planes de actuación o estratégicos de prácticamente todas las Universidades madrileñas.

Por ejemplo, una Universidad de la Comunidad de Madrid contempla, dentro de su Plan Estratégico un «Plan de Adaptación al EEES», con la participación de decanos, directores de Escuelas, estudiantes y el Consejo Social, contando con el asesoramiento de organismos y expertos europeos. Al enviar a los responsables de cada titulación a realizar estancias en un centro extranjero de referencia, éstos luego contribuirán al debate acerca de la reestructuración de los estudios, a la elaboración de títulos conjuntos, y al fomento de la movilidad estudiantil.

### **3. La movilidad (académica y geográfica): ¿un criterio a tener en cuenta a la hora de la contratación de profesorado?**

En general, la movilidad como tal no suele contar a la hora de tener opciones a una plaza de la plantilla en las Universidades de Madrid, sobre todo de las públicas. Sólo si los currículos de los candidatos son muy similares, y en igualdad de condiciones, el hecho de haber estado en una Universidad extranjera puede ser un criterio adicional a favor.

En el caso de alguna Universidad privada, en cambio, sí se buscan perfiles internacionales así como profesores que también puedan impartir su enseñanza en inglés.

### **4. La acreditación de conocimientos de idiomas: ¿un factor en el currículum, a la hora de presentarse a una plaza y para promocionarse?**

A la hora de la contratación de profesorado, sobre todo de profesores jóvenes y en formación, la movilidad cuenta como un mérito más. Sin embargo, la movilidad puede ser determinante en algunos casos para promocionar internamente. La promoción académica del profesorado está muy vinculada a acciones de movilidad, que se fomentan de modo especial en alguna Universidad privada.

Por otra parte, la acreditación de conocimientos de idiomas puede llegar a ser un factor determinante en el currículum al presentarse a una plaza o a la hora de avanzar en la carrera académica.

### **5. Programas de promoción del profesorado y de mejora de la calidad docente mediante acciones de movilidad**

La promoción del profesorado mediante acciones de movilidad es un punto abordado sin unanimidad por los Vicerrectorados de Profesorado de las Universidades de Madrid. En general no abundan los incentivos reales para llevar a cabo una estancia docente en el extranjero de cara a la promoción del profesorado.

Algunas Universidades sí tienen acciones concretas, como una que ofrece a sus profesores anualmente, dentro de su plan de incentivos, una «hoja de servicios académica» donde constan sus actividades, entre ellas las estancias en el exterior y la participación en cursos de idiomas. La misma Universidad dispone de un exhaustivo programa centrado en la mejora de la calidad de la docencia, prestando atención tanto a la formación inicial como a la formación permanente de su profesorado, acreditándola adecuadamente. Para los profesores noveles (ayudantes, ayudantes doctores e inte-

rios) cuenta como mérito de cara a la contratación. A su vez, los profesores ya estabilizados que participan en acciones de formación gozan luego del apoyo institucional para realizar una estancia en una Universidad Europea. Por otra parte, los beneficiarios de bolsas o becas se comprometen a colaborar luego con su propia Universidad en las iniciativas de modificación de planes de estudios y en encuentros de la dirección del Programa de Formación del Profesorado para difundir buenas prácticas educativas o nuevas metodologías docentes.

#### **6. Perfil de los intercambios (ERASMUS/SÓCRATES, Convenios, ...) y su publicidad**

Las estancias suelen tener lugar en el marco de convenios y a través de contactos bilaterales, primando las de investigación y docencia sobre las de formación y gestión.

Predominan las estancias breves con fines específicos (como la asistencia a congresos, visitas a empresas, participación en reuniones), y las de docencia de un máximo de una semana. No son muy habituales las salidas al exterior de una duración más larga.

En la mayoría de los casos las ayudas para realizar estancias en el exterior se dan a conocer a través del correo electrónico institucional, mediante un *mailing* general a todo el profesorado y a través de las páginas web de las propias Universidades. También los directores de Departamento reciben las convocatorias y proceden a su vez a la distribución de la información. Cada vez se recurre menos a los medios tradicionales (como carteles).

#### **7. La falta de preparación lingüística como una de las causas de inhibición de la movilidad docente**

La falta de preparación lingüística es una causa de inhibición a la hora de aprovechar —o no— las ofertas de intercambio, sobre todo para los profesores mayores. Se perfila una clara brecha generacional, pues los docentes menores de cuarenta años ya se desenvuelven casi todos en inglés, al menos en su propia materia.

El insuficiente nivel lingüístico constituye un freno para más de uno. Se trata, por otra parte, de un círculo vicioso: cuanto menores sean las competencias idiomáticas, mayores las reticencias para salir. Por ello suelen salir aquellos que ya hablan idiomas, los que ya previamente han realizado alguna estancia en el exterior, los que han trabajado en el extranjero o aquellos con relaciones familiares internacionales (como un cónyuge extranjero).

En cambio, el nivel lingüístico de los estudiantes puede ser en algunos casos tan elevado que exige al profesorado una mayor competencia. Asimismo los estudiantes extranjeros (*ERASMUS* y otros) contribuyen a crear un ambiente internacional que impulsa a los profesores a formarse en idiomas.

#### **8. Políticas lingüísticas para el profesorado (como incentivos para el aprendizaje de idiomas, o complemento salarial por conocimiento de idiomas, etc.)**

En muchas Universidades se ofertan cursos de idiomas a los profesores, algunas veces diseñados específicamente para ellos. Sin embargo, generalmente se les encamina hacia los Servicios o Institutos de Idiomas, Laboratorio de Idiomas, o equivalentes, que existen en la mayoría de las Universidades públicas y en algunas de las privadas (dirigidos en primer lugar a los estudiantes). En algún caso también hay convenios con instituciones u organismos externos para cursos de idiomas (como con el *British Council*).

Normalmente estos cursos son gratuitos. En alguna institución, en cambio, se espera una participación del interesado, si bien ofertando precios especiales o a precio de coste.

En casi todos los casos los cursos de idiomas constituyen una actividad extraordinaria y voluntaria para el profesorado, y se sitúan fuera de su propio horario lectivo.

Algunas Universidades ponen especial interés en la preparación lingüística de su plantilla. En una, concretamente, se ha llevado a cabo un diagnóstico de recursos humanos, tanto del PDI como del PAS (incluidos los bedeles y las personas al cargo de la atención telefónica en centralita) con la finalidad de subir su nivel de inglés, no sólo para impartir clases en ese idioma, sino de cara a la atención al público internacional en general.

En alguna Universidad también hay incentivos salariales para aquellos profesores que acrediten conocimientos de idiomas, y a lo largo de la carrera docente se recompensa su esfuerzo en este sentido.

#### **9. Edades y destinos de los profesores que han realizado estancias en el exterior**

Las ofertas de estancias, tanto breves como más extensas, suelen ser aprovechadas casi en un 90% por jóvenes (entre 25-34 años) en su etapa formativa y postdoctoral, puesto que es un factor importante de cara a su acreditación (según consta en los baremos de la ANECA y la ACAP).

Sólo un 10-15% del personal docente ya estabilizado opta en algún momento a una estancia fuera de España, también dependiendo de las áreas y de los contactos establecidos. Es raro que salgan profesores mayores de 55 años.

En general, por tanto, salen los profesores entre los 25 y 43 años, mujeres y hombres en proporciones similares.

Los destinos preferidos son países de la Unión Europea, como el Reino Unido, Francia, Alemania, Dinamarca, Finlandia («se ha puesto de moda»), Italia, Irlanda y, menos, Portugal. Pocos ponen rumbo en dirección al Este, no sólo el Este europeo sino también a países asiáticos (por ejemplo, Japón o China). Salvo excepciones, el interés por EE.UU. y América Latina tampoco es destacable.

#### **10. Requisitos e informes a la vuelta de una estancia docente en el exterior**

En la mayoría de los casos es requisito que a su vuelta el profesor entregue una memoria o un informe justificativo al Vicerrectorado o a su Departamento. En ciertas Universidades, aunque pocas, se le da cauce a la difusión general, por ejemplo a través de un boletín de comunicación para el profesorado. Sólo en alguna Universidad se organiza, además, sistemáticamente una reunión o un seminario con los colegas del departamento para comunicar sus experiencias, y compartir las nuevas prácticas docentes (en ocasiones también con los estudiantes). Se trata de involucrarles para crear grupos de formación y conseguir una mayor retroalimentación.

Muchas veces, sin embargo, la comunicación de la experiencia depende del propio profesor o Departamento, así como el modo de hacerlo, puesto que no siempre hay un procedimiento formal y unitario para ello.

Por lo general (y más en las Universidades públicas) depende mucho de la cultura imperante o del ambiente que se respira y de la existencia —o no— de una mentalidad de trabajo en equipo que se comunique la experiencia a los colegas. Muchos Vicerrectorados procuran fomentar una relación abierta entre los profesores que realizan actividades de carácter internacional, dando a entender que su testimonio importa. La intercomunicación permanente, «el boca a boca», forma parte de «la cultura» de alguna institución. Todo ello genera un clima de participación y una demanda desde abajo hacia arriba.

En algún caso —aislado—, sin embargo, se puede observar una actitud más bien reservada a la hora de comunicar la experiencia.

Hay veces que un contacto fuera se ve como un «tesoro» y se detecta cierta reticencia a compartirlo, por temor a que «se lo quiten» si se difunde demasiado. Las estancias en el extranjero también pueden generar «envidias»: el beneficiado es considerado como una persona «con suerte», paradójicamente incluso por aquellos que jamás se animarían a salir.

### 11. Impacto (directo/indirecto) de las visitas docentes

A largo plazo el valor añadido que aporta la movilidad docente a la Universidad es incalculable, si bien a nivel de la institución como conjunto el impacto de las visitas docentes quizás no se aprecie inmediatamente. En cambio a más pequeña escala, se producen «microefectos» a nivel del Departamento; tienen el potencial de cambiar la dinámica interna, de dar más vida a los equipos. Las experiencias en el exterior resultan beneficiosas para las relaciones personales entre los colegas de los propios departamentos: se puede decir que aumentan el grado de sociabilidad de la comunidad universitaria. También contribuyen a una mayor reciprocidad, atrayendo visitas docentes de colegas del exterior.

Los profesores que han realizado estancias en el extranjero, sobre todo estancias más largas, invariablemente reportan experiencias muy positivas, destacando la convivencia y el trabajo con otros equipos, organizaciones, contactos para proyectos y publicaciones conjuntas. Especialmente para los profesores más jóvenes se traduce en el empuje que supone para sus respectivas tesis doctorales. En general, los profesores destacan la aportación a su investigación, las posibilidades que se les brindan para realizar publicaciones conjuntas en revistas de prestigio e impacto, relevantes para su currículum.

El impacto más directo e inmediato de una visita docente, por tanto, es el enriquecimiento personal de los propios profesores, así como el estrechamiento de lazos, el establecimiento de contactos para visitas recíprocas, la consecución de codirectores para tesis doctorales, la participación en congresos y la exploración de nuevos convenios, *ERASMUS* u otros, para estudiantes y profesores.

Muchos Vicerrectorados, sobre todo de las Universidades privadas, valoran la movilidad docente porque da mayor visibilidad a su institución, también de cara a atraer a estudiantes. Por otra parte es una forma de empujar a los propios estudiantes: éstos imitan al profesor y también quieren realizar una estancia en el exterior.

## 12. Lo que destacan los profesores que han disfrutado de una estancia docente, investigadora o de gestión de su experiencia, según los Vicerrectores

Según los Vicerrectores entrevistados, los profesores destacan de su experiencia la adquisición de una mayor amplitud de miras, hasta un cambio en su estructura mental, el hecho de vivir nuevas experiencias, conocer otros procedimientos, el buen trato recibido en la Universidad de acogida, salir de la rutina y ver cómo trabajan otras personas, poder situarse en el panorama internacional, poder buscar referencias, intercambiar buenas prácticas, el ocasional surgimiento de proyectos de investigación conjuntos, o el intercambio de publicaciones y bibliografía. También destacan lo mucho que han aprendido, sobre todo si su estancia ha sido en Universidades de prestigio, en cuanto a procesos, técnicas de investigación concretas, estar en contacto con colegas de otras instituciones, asistir a sus clases y conocer otros métodos docentes y pedagógicos.

Todo ello tiene efectos de mejora en su docencia y en el área del que forman parte.

Prácticamente todos los profesores que han disfrutado de una estancia docente o investigadora en el extranjero vuelven «encantados», manifestando un alto grado de satisfacción. Ninguno regresa con un sentimiento negativo. Así también logran «contagiar» al resto de los compañeros y a los propios estudiantes. Invariablemente expresan el deseo de repetir la experiencia, y de hecho al final muchas veces salen los mismos. También hay que decir que aquellos que salen, de por sí ya eran los más motivados.

## PARTE 2.2.

### ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES: EL ENFOQUE DE LOS ACTORES IMPLICADOS

#### Metodología

En esta segunda fase se llevaron a cabo grupos de discusión con profesores de diversas Universidades de Madrid para conocer el punto de vista de los mismos como actores implicados en programas o acciones de movilidad. Dichas entrevistas se celebraron a lo largo del mes de julio de 2008 en la sede de la ACAP.

#### Perfil de los profesores entrevistados

Los profesores entrevistados provienen tanto de Universidades públicas como privadas de la Comunidad de Madrid. Sus edades oscilan entre los 31 y los 53 años, un 67% de ellos son mujeres, un 33% hombres, sin que estos datos sean representativos para el conjunto.

Se trata de catedráticos, profesores titulares, adjuntos doctores, o profesores propios adjuntos. Algunos además ejercen cargos de responsabilidad, como la dirección o subdirección de centros, la coordinación de Relaciones Internacionales o gestión de convenios.

Las áreas en las que imparten docencia son Derecho, Economía, Estadística y Econometría, Gestión de la Cultura Empresarial, Lengua Española, Ingeniería, Fisioterapia, Didáctica, Ciencias de la Información, Teoría e Historia de la Educación.

Todos tienen conocimientos lingüísticos desde medios a altos de inglés, y algunos tienen conocimientos de francés, italiano, portugués y alemán.

Todos han realizado estancias en el extranjero: en Europa (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Reino Unido, Suiza), en África (Egipto), Asia (Turquía), Latinoamérica (Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Méjico, Panamá, Perú) y EE.UU.

La duración de las estancias ha oscilado entre 1 semana y 3 meses. En un caso incluso ha sido de cinco años.

En la Universidad de destino los profesores han llevado a cabo docencia, investigación y/o asuntos relacionados con la gestión (promoción de convenios, aprendizaje para la adaptación y gestión en relación con los nuevos planes de estudio). En el caso de la estancia de cinco años se realizó la tesis doctoral y se impartió docencia.

Todos han recibido apoyo financiero de sus Universidades y/o de otras fuentes oficiales (Ministerio, FPI, Comunidad de Madrid, *ERASMUS*).

## RESUMEN DE LOS COMENTARIOS DE LAS ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID

### ÍNDICE

1. Contactos previos con la institución de acogida.
2. Dificultades encontradas.
3. Incentivos para estancias docentes e investigadoras en el extranjero.
4. Los idiomas: La falta de preparación lingüística como fuente de inhibición para que los profesores salgan.
5. Rendición de resultados a la vuelta de la estancia.
6. Aspectos destacables de la experiencia.
7. Beneficios de las visitas docentes para el Departamento y la Universidad.
8. beneficios de las visitas docentes para los estudiantes.
9. Impacto general de las visitas docentes.
10. Importancia de promocionar la movilidad docente.
11. Sugerencias para incrementar la movilidad de profesores.

#### 1. Contactos previos con la institución de acogida

Los contactos previos se han entablado de forma variada: a través del coordinador de la Oficina de Relaciones Internacionales, directores de Postgrado, foros internacionales, contactos personales, otros colegas, invitaciones, convenios, mediante correos electrónicos, o por teléfono.

#### 2. Dificultades encontradas

##### a) *Conciliación con la vida familiar*

La conciliación de una salida más prolongada con la vida familiar es, en muchos casos, un gran problema. Se presenta complicado conseguir permisos para las parejas que acompañan, o lograr la integración de los hijos en otro lugar. También resulta emocionalmente difícil dejar a los hijos atrás («Te vas con cargo de conciencia»).

##### b) *Burocracia*

El proceso burocrático que implica una estancia fuera a veces resulta excesivo, tanto a la hora de la preparación (gestiones, rellenar formularios, llamadas, correos) como a la hora de la rendición de cuentas («La gente que vale

no tiene tiempo para burocracias absurdas, les restan tiempo y energías para los asuntos esenciales y contenidos de sus actividades de docencia e investigación»).

Por ejemplo, en el caso de las becas del Ministerio, el requisito de que los profesores visitantes obtengan informes confidenciales emitidos por sus propios colegas extranjeros de la Universidad de acogida resulta incomprensible y hasta absurdo para éstos.

Habría que simplificar los informes, especialmente el «cuaderno del becario», y suprimir el «Informe confidencial», y dejar la burocracia sólo para cuando no se perciban resultados tangibles. Se deberían contar las estancias fuera más que por los informes por los resultados que aportan, en forma de artículos publicados, firma de convenios, etc. Por ejemplo, «una estancia de tres días con la firma de un convenio puede resultar ser más productiva que una estancia de un mes con sólo algunas clases».

«Habría que facilitar mucho más las cosas, que no haya que salir “contra viento y marea”».

### c) *Suplencias y carga docente*

La sustitución del docente que se ausenta constituye un reto. Muchas veces los profesores que salen dependen del favor de sus colegas, sobre todo en departamentos que están al 100% de su capacidad. Por ello debería haber una significativa reducción de la carga docente y un soporte del Departamento, para que canalice y provea las suplencias.

En algunas Universidades, especialmente en las privadas, la carga docente del profesorado está calculada al máximo, y es también ahí donde menos se contemplan las suplencias. Asimismo se topan con dificultades para cambiar las clases antes de salir.

Idealmente los departamentos deberían estar al 60% de su capacidad docente para tener la flexibilidad de suplir al profesor ausente sin sobrecarga para éste u otros compañeros.

Las suplencias también son un reto para la gestión. Aquellos profesores que ejercen cargos administrativos lo tienen más difícil todavía ausentarse, cuando precisamente para ellos puede resultar más interesante salir.

Debería haber más docencia por bloques que repartida a lo largo de todo el curso. De este modo se facilitarían las salidas sin «castigar» a los colegas con suplencias.

Por otra parte, organizar las sustituciones cuando se dan clases en varios campus y centros de la Universidad es más difícil todavía.

Se podría aprovechar la reforma de cara al EEES y cambiar el modelo de carga docente para repartir más la docencia. La reestructuración de las titulaciones y la disminución del número de estudiantes es un buen momento para reducir la carga lectiva, equilibrar el reparto, y así facilitar que se pueda salir más. «Si van a “sobrar” profesores deberían reciclarse».

Los calendarios lectivos no siempre coinciden; y se pueden dar casos de descoordinación con la Universidad de destino. Con Universidades del cono sur de Latinoamérica resulta más fácil organizar un intercambio docente. Por ejemplo, en agosto, cuando en España es época no lectiva, allá están en pleno curso, y los profesores visitantes españoles pueden participar sin perjuicio de sus propias clases y colegas.

d) *Duración de la estancia*

Debería darse más variedad en cuanto a la exigencia de duración de las estancias. El modelo *ERASMUS* se percibe como positivo porque permite salidas cortas. Con todo, el diseño se podría flexibilizar todavía más para estancias aún más cortas.

Actualmente las estancias docentes *ERASMUS* prevén una estancia mínima de cinco días para dar al menos cinco clases. Con las dificultades que tienen algunos profesores para salir, podría contemplarse la reducción de la estancia mínima a 2 ó 3 días, con el mismo número de clases, concentrándolas: «Si se comprime la actividad, no debería contar menos». Por otra parte, «la exigencia de duraciones más largas en algunos casos puede dar lugar a la picaresca».

Al salir durante más tiempo se acumula el trabajo, y a la vuelta los docentes se encuentran con más carga. Además hay que dejar todo atado y preparado: la docencia impartida con antelación por no haber suplencias, la gestión por falta de ayuda, etc.

Antes de la «era Internet» una estancia más larga de investigación era imprescindible para recoger material, acceder a bibliografía en bibliotecas de otras Universidades, fotocopiar revistas, etc. Hoy en día muchas veces no tiene sentido una estancia prolongada con estos fines, casi todo esto se puede realizar desde el propio despacho.

«Sobre todo para los profesores mayores no tiene mucho sentido ausentarse por periodos largos para este tipo de actividades».

### 3. Incentivos para estancias docentes e investigadoras en el extranjero

#### a) *Escasez de incentivos*

Por lo general, los profesores consideran insuficientes los incentivos para la movilidad docente e investigadora y sugieren que se hagan mucho más tangibles.

Se debería incentivar la constancia de los profesores que salen repetidamente, en lugar de «castigarlos». En algunas Universidades, en aras de favorecer una mayor rotación, se restringen las salidas de profesores que aspiran a repetir la experiencia.

En este sentido se puede alegar que, si bien son los mismos que salen, los beneficiarios —los estudiantes a los que se dirigen, aquí y allá— siempre son otros. Además, un profesor que repite va acumulando experiencia que redundan en favor de sus actividades y su aportación a la institución y a los propios alumnos.

#### b) *Financiación limitada*

Hay unanimidad en que escasean los recursos y fondos. Las bolsas de viaje se quedan cortas con el reducido presupuesto. Sobre todo en las áreas de Humanidades se acusa la falta de fondos para realizar estancias docentes o investigadoras en el exterior. «Cuando las salidas están bien pagadas, se hacen con ganas».

Con frecuencia los profesores han tenido que poner dinero de su propio bolsillo para poder realizar la estancia. Esto también es el caso cuando las visitas docentes son recíprocas y toca corresponder a las invitaciones en España, convidando a los colegas del exterior.

Cuando las estancias superan los 4 meses en 2 años, a partir del cuarto mes se reduce el sueldo al 80%. Es no debería ser así; es más: habría que darles un suplemento de sueldo a los que se aventuran a salir.

#### c) *Insuficiente reconocimiento*

Aunque las Universidades «pregonan que los profesores salgan», éstos perciben que la movilidad no está suficientemente valorada: «Aparte de la satisfacción personal no te vale para nada».

Se podría dar más valor a la movilidad en los baremos de acreditación o a la hora de subir de nivel o promoción interna. Entre otras cosas, la movilidad debería contar también de cara a la asignación de los complementos retributivos. También habría que tener en cuenta las estancias inferiores a un mes, que actualmente no se contabilizan.

Si se valorase más la movilidad de cara a la acreditación y promoción, también de forma continua a lo largo de la carrera docente, los profesores se preocuparían más por salir y de paso aprenderían más idiomas.

Se valora de forma excesiva la movilidad para la investigación y menos la de docencia. Habría que reconocer las estancias fuera como carga docente.

Los docentes jóvenes en formación, y antes de la acreditación o del acceso a la condición de funcionario, tienen muchos incentivos para la movilidad. No es así, en cambio para los mayores numerarios. El profesor funcionario establecido no se mueve si no se ve suficientemente motivado y apoyado. Por ello debería haber más incentivos y facilidades para los profesores ya establecidos.

#### **4. Los idiomas: La falta de preparación lingüística como fuente de inhibición para que los profesores salgan**

En general se detectan muchas carencias lingüísticas, y el insuficiente nivel de idiomas es claramente una rémora para poder salir.

Si ya es difícil salir sabiendo idiomas, es casi imposible sin saberlos. Esto genera un círculo vicioso: al final casi siempre salen los mismos, los que ya tienen soltura en algún idioma.

Muchas Universidades ofrecen cursos de idiomas para los profesores. Sin embargo, desde la enseñanza teórica y gramatical cuesta dar el paso de soltarse a hablar en público. Por ello debería haber más comunicación, y se deberían aplicar más las nuevas metodologías docentes centradas en las prácticas.

En algunas Universidades con campus muy dispersos los cursos de idiomas no se imparten en todos ellos. Esto añade dificultad para aquellos profesores que tienen interés en ellos, pero por los horarios y las distancias les resulta problemático o imposible participar. Se podría contemplar la posibilidad de que los profesores de idiomas se desplacen a los campus donde se constituya un grupo.

Se deberían facilitar las clases sin sobrecargar el horario lectivo. Llegar a tener un buen nivel en cualquier idioma extranjero necesita tiempo.

Aparte de la oferta de cursos de idiomas para profesores en la propia Universidad y durante el curso académico, podría ofrecérseles becas para realizar cursos de idiomas en el extranjero en épocas no lectivas, por ejemplo cursos intensivos de verano con inmersión y prácticas *in situ*, en el propio país. Esto ya es una realidad para profesores de enseñanza media.

Esta fórmula igualmente podría ser un buen comienzo para que algunos profesores que no pensaban salir se animen, y a partir de ahí en un futuro también realicen estancias docentes e investigadoras.

En opinión de algunos profesores convendría abrir el abanico de idiomas accesibles, sobre todo si se da por hecho que el inglés ya está considerado como lingua franca, y es conocido en mayor o menor medida por casi todos. Al menos debería contemplarse el francés. También hay quien propone mejorar el dominio de un idioma (inglés) antes que diversificar demasiado.

Por otra parte, habría que valorar más las clases que se dan en inglés. Éstas suelen tener mucho más interés para los propios alumnos, no sólo para los profesores, y resultan especialmente gratificantes.

Habría que premiar el conocimiento de idiomas. Por ejemplo, la Comunidad de Madrid podría contemplar una puntuación por conocimiento de idiomas para el complemento salarial.

## 5. Rendición de resultados a la vuelta de la estancia

A su regreso, no siempre los profesores han tenido que informar a los departamentos y a los colegas acerca de su experiencia.

En algunos casos los profesores han realizado un —generalmente breve— informe escrito para el servicio que gestiona la movilidad (Relaciones Internacionales, Decanato) y/o han comunicado su experiencia en reuniones formales.

En muchos casos se comunican los beneficios de la experiencia de manera informal a otros compañeros, en conversaciones «de pasillo», o en charlas.

Algunos profesores estiman que ha habido poca repercusión a su regreso y sugieren que se difunda mucho más la

experiencia, lo cual también podría servir de motivación para que el resto de los colegas salga.

## 6. Aspectos destacables de la experiencia

### a) *Positivos*

Entre los aspectos destacables predominan los positivos, muy entrelazados entre sí:

La experiencia ha supuesto un enriquecimiento y aprendizaje a todos los niveles: personal, profesional, y cultural.

Se han establecido contactos y buenas relaciones, hasta amistades, compartiendo e intercambiando experiencias y puntos de vista con colegas del exterior del mismo campo de conocimiento.

También ha habido ocasión de apreciar la multidisciplinariedad, compartiendo experiencias y puntos de vista con colegas de otros campos de conocimiento y otras profesiones.

Al mismo tiempo la experiencia ha dado lugar a la participación en nuevos proyectos de investigación, o a la invitación a ponencias en congresos internacionales y publicaciones de alcance. Esto contribuye a engrosar el CV y aumentar el propio prestigio profesional.

Las visitas docentes han contribuido a reforzar las relaciones institucionales y a tender puentes de conocimiento cultural.

Tener otras visiones del EEES, observar otros sistemas educativos, otros planes de estudio y nuevas metodologías, en fin, conocer otras formas de hacer las cosas, permite comparar y ayuda a mejorar la docencia propia.

Resulta muy positivo aprender de otras formas de «hacer Universidad», sobre todo cuando son instituciones de prestigio internacional.

Desde el punto de vista científico es fundamental la colaboración con investigadores de otras Universidades que aporten nuevas ideas.

También se conoce la mentalidad de otros estudiantes universitarios, pudiendo compararla con la de los propios.

### b) *Negativos*

Como desventajas de su estancia en el exterior los docentes señalan el poco tiempo disponible, la difícil conciliación con la vida familiar, o la escasez del presupuesto.

## 7. Beneficios de las visitas docentes para el Departamento y la Universidad

Todos los profesores que han realizado visitas docentes resaltan los beneficios para su Departamento y su Universidad:

Se mejora la formación del profesorado con el conocimiento y la aplicación de nuevas metodologías, consiguiendo una mayor motivación en el desarrollo de la actividad docente.

La transmisión de la experiencia mejora la comunicación personal en el propio departamento, aumenta el consenso y trabajo en equipo. En algún caso se han llegado a formar nuevos grupos de trabajo.

Se establecen relaciones con profesores del exterior que luego, a su vez, vienen a dar clases a la Universidad. Por ejemplo, se ha dado el caso de que, gracias a las relaciones establecidas, varios profesores extranjeros han participado en el programa local de postgrado.

La experiencia en otras Universidades ha aumentado la calidad de las propias publicaciones científicas, y ha ayudado a crear un grupo de investigación liderado por la docente que ha estado en el exterior, con la dirección de varias tesis doctorales, la edición de una revista de reconocimiento internacional, y otros efectos beneficiosos para el prestigio de la propia institución.

Se han puesto en marcha proyectos de innovación pedagógica y en algún caso se ha abierto el camino para ofertar un Master conjunto.

La experiencia se «contagia» a los demás. El hecho de que un profesor salga brinda la posibilidad a otros colegas a que establezcan contactos.

La movilidad docente redonda en el prestigio de la Universidad y del departamento, al darse a conocer en el exterior.

## 8. Beneficios de las visitas docentes para los estudiantes

La movilidad docente también fomenta la movilidad de estudiantes al incentivarles a realizar salidas. Más concreto, gracias a los contactos establecidos, varios estudiantes han podido salir con becas Master y de doctorado.

En cuanto al efecto sobre la docencia a la vuelta de una experiencia en el exterior, los beneficios son múltiples. La experiencia ayuda a mejorar el contenido del programa, aportando diferentes puntos de vista, culturas y perspectivas. Se les transmiten nuevos modelos y experiencias educativas a los estudiantes. Impulsa a la aplicación de nuevas metodologías

y a la modificación de las clases magistrales, ya que la docencia se centra y orienta más hacia ellos. Al mismo tiempo los estudiantes pueden comprender mejor el contexto de la Universidad europea.

Las experiencias docentes en otras Universidades también son positivas en términos de organización de la docencia.

Los estudiantes se benefician de tener profesores cuyos conocimientos académicos son de lo más puntero.

También los estudiantes *ERASMUS* y otros extranjeros que asisten a clase se benefician del conocimiento del profesor de otros sistemas educativos, ya que les puede ayudar a superar diferencias en el día a día de las clases (con metodologías docentes, referencias bibliográficas, la propia relación con el profesor) y así facilitar su integración durante su estancia.

## 9. Impacto general de las visitas docentes

El impacto tanto directo como indirecto de las visitas docentes en lo personal y en lo institucional es considerable.

Establecer contactos directos con Universidades de otros países aumenta el prestigio institucional y brinda la posibilidad de participar en redes internacionales de investigación o crear redes nuevas. Otros efectos beneficiosos son el aumento de la calidad docente y la mejora del entendimiento entre el profesorado.

También es positivo el impacto de las visitas recíprocas, siendo la asistencia a clases de otros profesores una experiencia muy favorable.

## 10. Importancia de promocionar la movilidad docente

Los profesores entrevistados estiman que es importante promocionar la movilidad docente ya que da lugar a un intercambio de ideas, ofrece un conocimiento de otras estrategias didácticas y lleva a una innovación pedagógica. Enriquece personal y profesionalmente a quien sale, y por consiguiente a la institución.

El intercambio con otros sistemas abre posibilidades, aporta ideas nuevas, ofrece nuevos horizontes y perspectivas.

Moverse es clave en el mundo global en el que vivimos. Inmersos en una sociedad global, de cara al EEES, es necesario tener la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y más allá de las propias fronteras.

Frente al EEES está más preparado, mentalizado y motivado el profesor que ha tenido una experiencia en el exterior.

## 11. Sugerencias para incrementar la movilidad de profesores

Debería haber becas de movilidad o de gestión de corta duración para (todos) los miembros de las comisiones de elaboración de los nuevos planes de estudio.

Se deben valorar también las estancias más cortas en el currículum y/o de cara a la acreditación, no sólo aquellas superiores a un mes. Por otra parte, podría haber mayor flexibilidad en los plazos.

Se precisan más recursos humanos para favorecer las suplencias, convendría disponer de más profesorado y con menos carga docente y se debería reconocer el tiempo en el exterior como de carga docente.

Para aprender también habría que asistir de oyente a las clases de los propios colegas, y debatir con ellos la metodología, como se hace en muchas Universidades del exterior.

En las estancias de mayor duración es imprescindible contemplar la conciliación con la vida familiar, como conceder permisos para el cónyuge, o facilitar la escolarización de los niños. Se constata que los colegas más reticentes para irse al extranjero son los que están casados.

Se debe fomentar más el aprendizaje de idiomas de los docentes. Una buena fórmula sería ofrecer becas para cursos de idiomas (en el verano u otra época) en el país en el que se habla la lengua.

Sería bueno que la experiencia tuviera más eco en la propia Universidad. Conviene incentivar la continuidad de los intercambios, con lo cual se fortalece los contactos y convenios.

La Comunidad de Madrid podría ofrecer ayudas complementarias como las becas «Senior» del Ministerio.

En general, según los profesores, hacen falta más recursos humanos y económicos, una mayor cuantía y calidad de la beca y habría que proporcionar más apoyo a las instituciones para superar miedos, fobias, prejuicios y barreras lingüísticas y culturales.



## **PARTE 3**

### **Conclusiones y Recomendaciones recogidas**

3.1.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS ENTREVISTAS CON LOS VICERRECTORES .....	117
1.1.	Conclusiones sobre la movilidad de profesores, según los Vicerrectores .....	117
1.2.	Recomendaciones de los Vicerrectores para promover la movilidad de profesores .....	118
3.2.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES .....	121



### Parte 3

## *Conclusiones y Recomendaciones recogidas*

### 3.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS ENTREVISTAS CON LOS VICERRECTORES

#### 3.1.1. Conclusiones sobre la movilidad de profesores, según los Vicerrectores:

- 1.1. Las Universidades españolas, en general, parecen considerar la movilidad docente como «algo tangencial», cuando es «un asunto clave».
- 1.2. La movilidad docente produce sinergias a nivel docente e investigador y de formación. Constituye un «gran activo».
- 1.3. La movilidad docente es una cuestión de imagen, por el incentivo que supone para el profesorado, a nivel de mejora idiomática, comunicación de conocimientos, o conocer otras formas de organización.

- 1.4. Los profesores «inmóviles» corren peligro de estancarse. Con su actitud, a su vez, impiden que otros vengan de fuera. Esto se acusa sobre todo si están «en posiciones de mando»: constituyen un freno.
- 1.5. Uno de los mayores problemas para la movilidad docente es la sustitución: actualmente poder suplir las clases depende sobremanera de la *entente cordiale* en el Departamento. Muchas veces el profesor que sale tiene que «arreglárselas como pueda» (acumular clases, ir en periodo no lectivo, etc.).
- 1.6. Las estancias en el extranjero están condicionadas no sólo por los escasos recursos institucionales, sino también por las cargas económicas (compromisos, hipotecas, etc.) de los propios profesores. Muchas veces también las cargas familiares impiden realizarlas: primero los profesores están atados por su hijos, y luego muchas veces también por sus padres ya mayores. A veces incluso se unen ambas circunstancias.
- 1.7. Actualmente no existe igualdad de trato entre Universidades Privadas y Públicas en cuanto a la asignación de fondos. Es muy difícil para el profesorado de una Universidad Privada acceder a convocatorias públicas de movilidad de profesorado, entre otros motivos por la imposibilidad de acreditar sexenios de investigación, un requisito básico para obtener financiación pública, y sólo al alcance de docentes de plantillas de Universidades Públicas.
- 1.8. En ciertas áreas y Universidades (sobre todo en las privadas) se precisan profesionales especializados, «con los pies en la empresa», que necesariamente están vinculados a la docencia de forma parcial. Por un lado, no se puede prescindir de ellos, por otro lado, ellos mismos, precisamente por su dedicación múltiple, tienen más difícil salir un tiempo al exterior.
- 1.9. Existe el riesgo de una «inversión fallida» en estancias prolongadas: se puede dar el caso, por ejemplo, de que un profesor con una beca de formación no vuelva, al aceptar una oferta de trabajo en la institución de acogida.

### 3.1.2. Recomendaciones de los Vicerrectores para promover la movilidad de profesores

- 2.1. Es muy importante «ir sembrando la filosofía de que hay que viajar» y pasar periodos prolongados en el exterior. Hay que aspirar a una mayor internacionalización y acabar con el «Síndrome de los Pirineos».
- 2.2. Se precisa un cambio de mentalidad, de enfoque cultural, a largo plazo. Actualmente el sistema protege el *statu quo* del «inmovilismo». Es posible que este cambio se acabe produciendo por la competitividad a nivel internacional.
- 2.3. Las estancias docentes en el extranjero deberían formar parte de la vida cotidiana de los profesores, que puedan salir con cierta periodicidad.
- 2.4. Una medida sería poner en marcha un programa de movilidad de profesorado, siguiendo el Modelo *ERASMUS*. Ahora cuando no todo está asentado, cuando hay margen de maniobra para el cambio, es el momento coyuntural apropiado. No debe depender sólo de las Universidades, sino que debería hacerse en coordinación con la Administración y organizaciones, y con flexibilidad.
- 2.5. Es preciso reconocer la docencia de las estancias docentes como docencia reglada, no sólo la de los Máster. La docencia en otras Universidades no debe ser «por amor al arte», como quien se desplaza y es «su problema», teniendo que arreglárselas como pueda.
- 2.6. Es importante promocionar la movilidad docente y orientarla para lograr una retroalimentación, que haya un mecanismo de retorno, un rédito, como ya sucede a nivel de investigación. Sobre todo en la docencia se tiene que notar más el efecto de las estancias en el exterior, y se puede alcanzar una mejor relación coste-beneficio.
- 2.7. Se necesitan más fondos para facilitar la movilidad, sobre todo para sustituciones (entre ellas para los sabáticos).
- 2.8. Para promocionar la movilidad docente sería preciso disponer de más personal con dedicación exclusiva.

- 2.9. Las autoridades (Ministerio, ANECA, ACAP, Comunidad de Madrid, etc.) deberían preocuparse más de ayudar al profesorado en general, tratando en igualdad de condiciones a los docentes de la pública y la privada (facilitando el acceso a las mismas convocatorias y a los mismos fondos), igual que lo hacen, por ejemplo, con los estudiantes *ERASMUS*, a los que otorgan una ayuda de movilidad por cabeza, independientemente de su pertenencia a una Universidad Privada o Pública. Concretamente podría constituirse un fondo de movilidad de la Comunidad de Madrid, con la asignación de una bolsa a todo profesor que salga.
- 2.10. Conviene realizar un mayor esfuerzo para eliminar paulatinamente las barreras sociales, económicas y familiares existentes, para conseguir conciliar la vida familiar con la movilidad.
- 2.11. Habría que consensuar una normativa (empezando por acotar la duración y las actividades a realizar), regulando el sistema de convenios, un tipo de «Convenio Schengen» para profesores, no sólo para la investigación sino también para impartir clases, empezando en las asignaturas de libre configuración o en seminarios complementarios.
- 2.12. También habría que adecuar los calendarios académicos. Por ejemplo, convendría tener semanas no lectivas y sin exámenes (como la «semana blanca de esquí») para facilitar las estancias en el exterior.
- 2.13. Habría que ofrecer diversos formatos, adaptados a cada caso, incluyendo una flexibilidad en el tiempo de la estancia (según el tipo de movilidad, sea de docencia o de investigación), en las fechas, averiguando cómo y cuándo se aprovecha más el tiempo.
- 2.14. La movilidad de profesores ha de ser fomentada no sólo de cara a la acreditación sino a lo largo de toda la carrera docente e investigadora, por lo cual habría que instaurar un mecanismo de incentivos, también para los profesores establecidos y los de más edad.
- 2.15. Es preciso desarrollar el potencial entre los más jóvenes, que son el futuro de la Universidad, y están ya inmersos en la realidad internacio-

nal: no tienen más remedio que participar en la movilidad. Sin embargo, no se debe descuidar a los ya establecidos y menos móviles. Habría que estimular la participación de los profesores desde la base.

- 2.16. Es preciso dotar la movilidad docente de un presupuesto adecuado, a través de la Comunidad Autónoma (con la participación e iniciativa de la ACAP) y del Ministerio (Innovación y Ciencia y/o Exteriores).
- 2.17. Para tener un Claustro internacional es preciso eliminar las trabas a la contratación de profesores extranjeros, empezando por el proceso de homologación de sus títulos.
- 2.18. En suma, para incrementar la movilidad del profesorado universitario tiene que darse un mayor respaldo institucional. Es cuestión de aunar voluntades.

## **3.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES**

### **3.2.1. Conclusiones de los profesores:**

Los profesores, actores implicados, recalcan los múltiples beneficios, entrelazados entre sí, de la movilidad docente:

- 1.1. Enriquece y ofrece aprendizajes a todos los niveles: personal, profesional y cultural.
- 1.2. Mejora la formación del profesorado.
- 1.3. Incrementa la motivación en el desarrollo de la actividad docente.
- 1.4. Permite comparar y así ayuda a mejorar la docencia propia, el contenido del programa docente, aplicando nuevas metodologías.
- 1.5. Mejora la comunicación en el propio departamento, aumenta el consenso y trabajo en equipo.
- 1.6. Refuerza las relaciones institucionales y tiende puentes de conocimiento cultural.
- 1.7. Ofrece contactos y buenas relaciones al compartir experiencias y puntos de vista con colegas del exterior, dando lugar a la reciprocidad, la puesta en

marcha de proyectos de innovación pedagógica y Másteres conjuntos.

- 1.8. Fomenta la multidisciplinariedad, por compartirse experiencias y puntos de vista con colegas de otros campos de conocimiento y otras profesiones.
- 1.9. Brinda la posibilidad de participar en redes internacionales de investigación o crear redes nuevas.
- 1.10. Hace que surjan invitaciones a participar con ponencias en congresos internacionales y publicaciones de alcance.
- 1.11. Redunda en el prestigio de la Universidad y del departamento.
- 1.12. Aumenta el propio CV y prestigio profesional.
- 1.13. Facilita otras visiones del EEES, sistemas educativos, planes de estudio y nuevas metodologías.
- 1.14. Ayuda a conocer la mentalidad de otros estudiantes universitarios.
- 1.15. Fomenta la movilidad de los estudiantes propios.
- 1.16. Transmite nuevos modelos y experiencias educativas a los estudiantes.
- 1.17. Impulsa la aplicación de nuevas metodologías, el cambio de las clases magistrales a métodos más personalizados.
- 1.18. Facilita la integración de y el contacto con los estudiantes *ERASMUS* y otros extranjeros que asisten a clase.
- 1.19. Mejora los conocimientos lingüísticos.

Los profesores estiman que es importante promocionar la movilidad docente, ya que da lugar a un intercambio de ideas, ofrece un conocimiento de otras estrategias didácticas y lleva a una innovación pedagógica. Enriquece personal y profesionalmente a quien sale, y por consiguiente a la institución.

Moverse es clave en el mundo global en el que vivimos. Inmersos en una sociedad global, de cara al EEES, es necesario tener la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y más allá de las propias fronteras.

Frente al EEES está más preparado, mentalizado y motivado el profesor que ha tenido una experiencia fuera.

### 3.2.2. Recomendaciones de los profesores:

De todo lo anterior, y con el fin de superar las dificultades y fomentar la movilidad docente, se derivan las siguientes recomendaciones para actuaciones a los pertinentes niveles institucionales:

- 2.1. Brindar más apoyo institucional y departamental.
- 2.2. Ofrecer más financiación (incremento de las cuantías de las bolsas).
- 2.3. Minimizar la burocracia.
- 2.4. Facilitar la conciliación con la vida familiar, sobre todo en las salidas más prolongadas.
- 2.5. Flexibilizar todavía más los plazos, la variedad y la duración de las estancias.
- 2.6. Facilitar las suplencias.
- 2.7. Reducir la carga docente por profesor.
- 2.8. Reconocer las estancias en el exterior como carga docente.
- 2.9. Organizar la docencia más bien por bloques que repartida a lo largo de todo el curso.
- 2.10. Cambiar el modelo de carga docente para repartir la docencia más equitativamente.
- 2.11. Incentivar la constancia de los profesores que salen repetidamente.
- 2.12. Valorar la movilidad en los baremos de acreditación, a la hora de subir de nivel o con vistas a la promoción interna.
- 2.13. Valorar la movilidad de cara a la asignación de complementos retributivos, incluso las estancias inferiores a un mes, que actualmente no se contabilizan.
- 2.14. Valorar la movilidad de cara a la acreditación y promoción, también de forma continua a lo largo de la carrera docente.
- 2.15. Ofrecer más incentivos y facilidades para los profesores ya establecidos y los mayores numerarios.
- 2.16. Fomentar el aprendizaje de idiomas de los profesores.
- 2.17. Ofrecer (más) cursos de idiomas a los profesores.

- 2.18. Facilitar clases de idiomas sin sobrecargar el horario lectivo y en los campus donde se constituya un grupo.
- 2.19. Abrir el abanico de idiomas más allá del inglés.
- 2.20. En los cursos de idiomas aplicar en mayor medida las nuevas metodologías centradas en las prácticas y la comunicación oral.
- 2.21. Ofrecer becas para realizar cursos de idiomas en el extranjero en épocas no lectivas (por ejemplo cursos intensivos de verano con inmersión y prácticas «in situ»).
- 2.22. Valorar más las clases que se imparten en inglés.
- 2.23. Premiar el conocimiento de idiomas (por ejemplo de cara al complemento salarial).
- 2.24. Conseguir una mayor repercusión a la vuelta de una estancia docente en los propios colegas y en la institución.

En suma, hacen falta más recursos humanos y económicos, una mayor cuantía y calidad de la beca. Sería preciso minimizar la burocracia, otorgar un mayor reconocimiento a la movilidad docente, fomentar el aprendizaje de idiomas y facilitar la conciliación con la vida familiar. En fin, habría que proporcionar más apoyo, tanto a las Universidades como a los profesores, para superar miedos, fobias, prejuicios y barreras lingüísticas y culturales.

## CONSIDERACIONES FINALES

Una de las características de los sistemas universitarios punteros en el mundo es un alto grado de flexibilidad, tanto a la hora de la contratación de profesorado proveniente del extranjero como a la hora de facilitar la movilidad de sus académicos.

En España la *LOU* representa un paso importante en esa dirección, cuyo texto apoya la incorporación de docentes extranjeros (o españoles con títulos y doctorados obtenidos en el extranjero). Otras iniciativas son el Programa Ramón y Cajal, o los Campus de Excelencia Internacional.

Con ello se pretende responder al reto de cambiar los usos y costumbres de la Universidad española, en la que tradicionalmente escaseaba la movilidad de estudiantes y profesores. Por ejemplo, a la hora de duplicar el número de instituciones de educación superior (de una treintena a más de 70) en los últimos 25 años, abriéndose centros universitarios hasta en urbes de tamaño mediano, no siempre han primado las necesidades académicas. El tiempo ha dado la razón a algunas voces críticas. Criterios localistas y de proximidad geográfica, tanto para el cuerpo docente como el estudiantil, muchas veces están reñidos con la excelencia académica.

Se trata de un círculo vicioso: de estudiantes «sedentarios» a profesionales poco flexibles a la hora de aprovechar oportunidades laborales «lejos de casa». Los jóvenes (y no tan jóvenes) españoles son los menos móviles de Europa. Según el Estudio CHEERS<sup>31</sup>, el 78% vive en el domicilio familiar durante su carrera, y todavía el 62% permanece allí cuatro años después de haberla finalizado. Otro estudio de la Universidad Complutense<sup>32</sup> corrobora que el 65% de los ya titulados sigue en el domicilio familiar, aunque ya tenga trabajo.

En el origen de este fenómeno está una componente sociocultural que se remonta a siglos atrás. Después de la Edad Media y el Renacimiento, época dorada de la movilidad interuniversitaria con el latín como lingua franca, en diversas fases de su historia los gobernantes han acotado las influencias extranjeras y la competencia en su territorio. Bajo el reinado de Felipe II, en el año 1559, un decreto llegó a prohibir a todos los españoles salir al extranjero tanto para estudiar como para enseñar.

Desde el siglo XIX hasta nuestros días, aparte de las de Unamuno y Ortega y Gasset, ha habido múltiples voces abogando por una mayor apertura. Una de ellas es la del escritor asturiano Leopoldo Alas, «Clarín», autor de *La Regenta*. Ya a finales del siglo XIX abogó por el espíritu

<sup>31</sup> Harald Schomburg, Centro de Investigación de Enseñanza Superior y Trabajo de la Universidad de Kassel, Alemania: estudio Cheers (Careers after Higher Education: a European Research Study), Kassel, 1999.

<sup>32</sup> *El País*, 17 de febrero de 2006.

del intercambio, proponiendo la creación de «colonias» de estudiantes y profesores españoles en el extranjero con el fin de contribuir al progreso de la Nación, enviando fuera a «parte de lo más florido de nuestra juventud estudiosa»<sup>33</sup>.

Clarín consideraba que «es buen modo de procurar originalidad nacional y de restaurar tradiciones de estudio, el ir a impregnar el alma de influencias extrañas». Pues «la originalidad verdadera (...) no consiste en una cultura autóctona, mitológica, sueño de orgullo, sino de recoger las lecciones de la realidad, vengan de donde vinieren, de los cuatro puntos cardinales, y assimilarlas con vigor, hacerlas propio jugo y transformarlas en sangre nuestra». Por otra parte, «los que habían de estudiar la ciencia extranjera» necesitaban estar preparados con el conocimiento «de las lenguas vivas principales», «del aspecto pedagógico, bibliográfico, académico, técnico, etc., etc., de las respectivas materias, según su cultivo actual en el extranjero; esto, para no andar a ciegas». Por último, «sería también indispensable conocer a fondo todos los antecedentes nacionales relativos a la ciencia respectiva. Esto se explica por sí solo: hasta ridículo fuera ir a buscar lo que nos conviene adquirir, sin saber lo que tenemos».

Al mismo tiempo señalaba que «el único tropiezo grave podría estar en el elemento económico, indispensable, es claro, para dar solución práctica y viable a la empresa». A la luz de las conclusiones del presente Estudio, sigue constituyendo un tropiezo.

Mientras que el asturiano universal concluía con cierta resignación: «¡Cuán lejos estamos hoy de este ideal!», la Declaración de La Sorbona, paso previo a la de Bolonia, y el Espacio Europeo de Educación Superior, nos acercan a él, pues «tanto en el nivel universitario como en el de posgrado, se animaría a los estudiantes a pasar un semestre, como mínimo, en Universidades ubicadas fuera de sus países»<sup>34</sup>. Ese espíritu redundará igualmente en la movilidad del profesorado, pues «a su vez, habría más personal docente y dedicado a la investigación realizando sus actividades profesionales en otros países europeos diferentes a los de origen».

La declaración de los pioneros del EEES ya recomendaba que «el apoyo creciente de la Unión Europea, en lo que a la movilidad de estudiantes y profesores concierne, debería aprovecharse al máximo». Las conclusiones del presente Estudio también apuntan en esa dirección, al mismo tiempo que sugieren una sinergia con las propias Universidades y los Gobiernos Regional y Nacional, para superar escollos económicos y culturales.

<sup>33</sup> Leopoldo Alas «Clarín», *El Globo*, 23 de abril de 1894.

<sup>34</sup> *Declaración conjunta para la armonización del diseño del Sistema de Educación Superior Europeo a cargo de los cuatro Ministros representantes de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido*, La Sorbona, París, 25 de mayo de 1998; [http://www.eees.es/pdf/Sorbona\\_ES.pdf](http://www.eees.es/pdf/Sorbona_ES.pdf)

## **PARTE 4**

### **Referencias bibliográficas y agradecimientos**

4.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	129
4.2. AGRADECIMIENTOS .....	132



## Parte 4

# Referencias bibliográficas y agradecimientos

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUELA-CASAL, Gualberto (Universidad de Granada): «Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España», *Psicothema*, 2007, Vol. 19, n.º 3, pp. 473-482, [www.psicothema.com](http://www.psicothema.com).

— «Consideraciones metodológicas sobre el procedimiento de acreditación y del concurso de acceso a cuerpos funcionarios docentes universitarios», *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 2007, Vol. 12, n.º 2, pp. 1-14.

BRACHT, Oliver; ENGEL, Constanze; JANSON, Kerstin; OVER, Albert; SCHOMBURG, Harald; TEICHLER, Ulrich: «The Professional Value of ERASMUS Mobility», *International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel)*, University of Kassel, Germany, November, 2006.

CENTRUM FÜR HOCHSCHULENTWICKLUNG (CHE): *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich*, Prof. Dr. Tassilo Schmitt, Dr. Nina Arnhold, Magnus Rüde, Arbeitspapier Nr. 53, März 2004, <http://www.che.de/downloads/AP53.pdf>.

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT (SEC 2008/2.293): PROGRESS TOWARDS THE LISBON OBJECTIVES IN EDUCATION AND TRAINING, *Indicators and benchmarks*

2008, [http://ec.europaeu/education/policies/2010/doc/progress08/report\\_en.pdf](http://ec.europaeu/education/policies/2010/doc/progress08/report_en.pdf).

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN [SEC(2005) 518]: *Movilizar el capital intelectual de Europa: crear las condiciones necesarias para que las Universidades puedan contribuir plenamente a la estrategia de Lisboa*.

CRUZ-CASTRO, Laura; SANZ-MENÉNDEZ, Luis; AJA VALLE, Jaime: «Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de Universidad y los investigadores del CSIC», *Estudios CSIC 2006, Unidad de Políticas Comparadas. Documento de trabajo 06-08*, <http://www.iesam.csic.es/doctrab2>, junio de 2006.

DE VRIES, Mark: «Demotie en Promotie: Over arbeidsperspectieven in de wetenschap en de positie van promovendi (sobre las perspectivas laborales y de promoción en las Universidades neerlandesas: la posición de los post-docs)», *Rijksuniversiteit Groningen*, 2000.

DOCTORAL REGULATIONS OF THE UNIVERSITY OF TWENTE («Promotiereglement»): Reglamentación de doctorado de la Universidad de Twente: [www.cit.utwente.nl/organisatie/onderzoek/promovendi/promotiereglement.pdf](http://www.cit.utwente.nl/organisatie/onderzoek/promovendi/promotiereglement.pdf).

FUNDACIÓN CYD (Conocimiento y Desarrollo): Informe 2007: La contribución de las Universidades españolas al desarrollo <http://www.fundacioncyd.org> (Barcelona).

HIGHER EDUCATION IN FRANCE AND THE INTERNATIONAL MIGRATION OF SCIENTISTS, <http://www.nsf.gov/sbe/srf/nsf00318/c2s1.htm>.

INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES; *Informe sobre el seguimiento de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo*, de 10 de julio de 2001, relativa a la Movilidad en la Comunidad de los estudiantes, las personas en formación, los voluntarios, los profesores y los formadores Bruselas, 23 de enero de 2004, COM(2004) 21 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0021:FIN:ES:PDF>.

KING, C.; JUDSON AND DOUGLASS, John Aubrey (Eds.): A Reflection and Prospectus on Globalization and Higher Education: Report CSHE@50. CSHE.20.07 (December 2007), <http://cshe.berkeley.edu/publications/publications.php?id=294>.

NIEDERSÄCHSISCHES HOCHSCHULGESETZ (NHG) 26. Februar 2007 (Ley de Universidades de Baja Sajonia, Alemania), <http://www.schure.de/22210/nhg.htm>, [http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36355963\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36355963_L20.pdf)

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD): Directorate for Education, Education and Training Policy Division, *Thematic Review of Tertiary Education*, <http://www.oecd.org/edu/tertiary/review> 4th Workshop of Participating Countries; Paris OECD Headquarters, 27-28 September 2007.

PRENSA (entre otros): *El País*, *El Mundo* (Campus), *ABC* (Madrid), *The Times Higher Education Supplement* (THES, Londres), *Deutsche Universitätszeitung*, *The Chronicle of Higher Education* (EE.UU.), *The New York Times*.

QUIRÓS, Adolfo (Universidad Autónoma de Madrid): *La dedicación del profesorado y el acceso a la carrera docente universitaria en la Unión Europea*, El Escorial, 12 de julio de 2004.

RESOLUTION OF THE COUNCIL AND OF THE REPRESENTATIVES OF THE GOVERNMENTS OF THE MEMBER STATES, MEETING WITHIN THE COUNCIL OF 14 DECEMBER 2000 CONCERNING AN ACTION PLAN FOR MOBILITY (2000/C 371/03), [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/02-EU/001223COUNCIL\\_ACTIONPLAN\\_MOBILITY.PDF](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/02-EU/001223COUNCIL_ACTIONPLAN_MOBILITY.PDF). RESOLUCIÓN DEL CONSEJO Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS REUNIDOS EN EL SEÑO DEL CONSEJO de 14 de diciembre de 2000 sobre el Plan de Acción para la Movilidad (2000/C 371/03).

UNGER, Thorsten: Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN): Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen Hannover, März 2005 (Redaktion:)/Recommendations for Ensuring Quality Procedures for the Appointment of University Professors. [http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36444008\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36444008_L20.pdf).

WISSENSCHAFTSRAT (WR): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren Drs. 6709-05 Jena, 20.05.2005. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf>

## AGRADECIMIENTOS

A los Vicerrectores de las Universidades de Madrid, todos los cuales han accedido a una larga entrevista individual durante el curso 2007-2008, en la cual se abordó el aspecto de la movilidad docente en sus respectivas Universidades:

- UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM):  
D. Carlos Andradas Heranz.  
*Vicerrector de Política Académica y Profesorado.*
- UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID (UPM):  
D. Emilio Mínguez Torres.  
*Vicerrector de Gestión Académica y Profesorado.*  
D. Carlos Conde.  
*Vicerrector de Calidad.*
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (UAM):  
D. Carlos García de la Vega.  
*Vicerrector de Profesorado.*
- UNIVERSIDAD DE ALCALÁ (UAH):  
D. Fernando Galván Reula.  
*Vicerrector de Planificación Académica y Profesorado.*
- UNIVERSIDAD CARLOS III (UC3M), MADRID GETAFE:  
D. Juan Romo Urroz.  
*Vicerrector de Profesorado y Departamentos.*
- UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS (URJC):  
D. Fernando Suárez Bilbao.  
*Vicerrector de Profesorado, Titulaciones, Ordenación Académica, Coordinación y Campus.*
- UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS (UPCO):  
D. Antonio Obregón García.  
*Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado.*  
D. Miguel Juárez Gallego.  
*Vicerrector de Relaciones Internacionales.*
- UNIVERSIDAD SAN PABLO-CEU (CEU):  
D. Miguel Julián Viñals.  
*Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado.*  
D. Francisco Conde.  
*Vicerrector de Relaciones Internacionales.*

- UNIVERSIDAD PRIVADA DE MADRID ALFONSO X EL SABIO (UAX):  
D. Javier Pérez de Diego.  
*Vicerrector.*
- UNIVERSIDAD ANTONIO DE NEBRIJA (UNEBRIJA):  
D. José Manuel Saiz Álvarez.  
*Jefe de Estudios de la Facultad de CC. Jurídicas y Empresariales.*
- UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID (UEM):  
Dña. Ingrid Cáceres.  
*Vicerrectora de Innovación Académica.*
- UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA (UCJC):  
D. Enrique Fernández Redondo.  
*Vicerrector de Ordenación Académica.*
- UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA (UFV):  
D. Clemente López González.  
*Vicerrector de Ordenación Académica, Profesorado e Investigación.*

A los profesores de las Universidades madrileñas que han participado en los grupos de discusión (en varias sesiones en julio de 2008 y posteriormente), y que con sus experiencias han enriquecido la Parte 2 de este Estudio:

- Carmen Alcaide Spirito, Universidad de Alcalá.
- Fernando Cruz Roldán, Universidad de Alcalá.
- Leticia Dorsch Buzón, Universidad Europea de Madrid.
- M.<sup>a</sup> Elena Gómez Sánchez, Universidad Europea de Madrid.
- José María López Pina, Universidad Europea de Madrid.
- Carmen Navarro, Universidad Autónoma de Madrid.
- María del Mar del Pozo Andrés, Universidad de Alcalá.
- José Luis Rey Pérez, Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Esther Ruiz Ortega, Universidad Carlos III de Madrid.
- José Manuel Saiz Álvarez, Universidad Antonio de Nebrija.
- María Torres Lacomba, Universidad de Alcalá.
- Pilar Ucar, Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

A los miembros del Consejo de Expertos de la ACAP por aportar sugerencias y documentos que han diversificado los enfoques de este estudio, especialmente al Prof. Dr. Rainer Künzel (Alemania), Prof. Dr. Charles Cook y Prof. Dr. Chester Haskell (EE.UU.) y al Dr. Guy Haug (FR/BE).

A mis antiguos colegas en Bruselas, en especial a D. Max van Oversraten Kruysse (La Haya, NL), a la Dra. Gertrud Schink [International School of Management (ISM), Dortmund, Alemania], y al Prof. Dr. Russel Durst (University of Cincinnati, EE.UU.).

A los miembros de la ACAP, en especial a Dña. Celia Gavilán Marfé, a D. Oscar Vadillo, y a D. Rafael Irastorza, por su interés y apoyo logístico, y al Prof. Dr. Guillermo Calleja, Presidente de la ACAP cuando se inició este Estudio, y al Prof. Dr. Eugenio Martínez Falero, Presidente de la ACAP cuando se concluyó.

## **PARTE 5**

### **Anexos**

- Anexo 1. Guión esquemático de la entrevista con los Vicerrectores de las Universidades de Madrid ... 137
- Anexo 2. Guión esquemático de los puntos tratados en los grupos de discusión con profesores de las Universidades de Madrid ..... 140



## Parte 5

# Anexos

### ANEXO 1

#### Guión esquemático de la entrevista con los Vicerrectores de las Universidades de Madrid

Resumen del guión semidirectivo para la realización de las entrevistas con responsables de Vicerrectorados o Servicios de Profesorado, Ordenación Académica, Calidad, Relaciones Internacionales, o Convergencia Europea de las Universidades de Madrid.

*Universidad:*

*Persona/s entrevistada/s y cargo/s/servicio/s:*

*Fecha entrevista:*

1. N.º total de profesores de la Universidad (datos a 31 de diciembre de 2007).
2. Estimaciones sobre profesores visitantes y profesores de nacionalidad no española (comunitaria, otros).
  - a) Tipo de figura (becario, AECl, Convenio...).
  - b) Datos (procedencia, área, etc.)

- c) Tipo de estancias:
    - Formación (pre/postdoctoral);
    - docente;
    - investigadora, y
    - de gestión.
  - d) Duración:
    - Estancias cortas (mínimo/máximo) tres meses, y
    - estancias (más) largas (mínimo/máximo).
  - e) Posibilidad de acceder a plazas (homologación de títulos, incentivos, ...).
3. De cara al Espacio Europeo de Educación Superior y frente al reto de la globalización, ¿qué importancia tiene la dimensión europea/internacional en el plan estratégico de su Universidad?
  4. A la hora de la contratación de profesorado, ¿es la movilidad (académica, geográfica) un criterio a tener en cuenta?
  5. ¿Es la acreditación de conocimientos de idiomas un factor en el currículum (a la hora de presentarse a una plaza y a la hora de promocionar)?
  6. ¿Qué importancia se le atribuye a la movilidad del profesorado (tanto contratado como funcionario) en el plan estratégico de su Universidad?
  7. ¿Existen programas de promoción del profesorado/de mejora de la calidad docente?
  8. En estos programas, ¿qué lugar ocupa la formación continua mediante intercambios con, o estancias en, otras Universidades o instituciones?
  9. ¿Existen incentivos para estancias docentes/investigadoras en el extranjero, como ayudas financieras (bolsas de viaje, becas...)?
  10. ¿Qué tipo de intercambios hay? *ERASMUS/SÓCRATES/Convenios/Otros*.
  11. Tipo de estancias (formación (pre/postdoctoral), docente, investigadora, de gestión...):
  12. Duración (estancias cortas de hasta tres meses, estancias (más) largas a partir de tres meses.
  13. ¿Cómo se publicitan/convocan/organizan?
  14. La falta de preparación lingüística ¿es una fuente de inhibición para que los profesores salgan?
  15. ¿Existe una política lingüística para el profesorado (por ejemplo, incentivos para el aprendizaje de idiomas —de qué tipo—, o complemento salarial por conocimiento de idiomas, etc.)?
  16. Edades y destinos de los profesores que han ido fuera:  
*Edad:* 26-34    35-43    44-52    >53

Sexo: Hombre Mujer.

Países preferentes de destino.

17. Idiomas (atribuir n.º por orden)

EN FR DE IT PT...

18. A su vuelta:

*¿Tiene que hacer un informe el profesor?*

*¿De qué tipo, quién lo lee, y qué efectos tiene?*

*¿Se organiza una reunión para comunicar la experiencia? Especificar: en el Departamento/Área, con colegas, alumnos...*

*O ¿es cuestión de cada profesor comunicarse, si quiere?*

19. ¿Cuál es el impacto (directo/indirecto) de las visitas docentes?

20. a) ¿Qué destacan los profesores que han disfrutado de una estancia docente/investigadora/de gestión de su experiencia?

b) ¿Por qué cree que es importante promocionar la movilidad docente?/¿Qué valor añadido aporta a su Universidad?

c) ¿Qué (más) se podría hacer (y en qué ámbito) para promover la movilidad de profesores?

## ANEXO 2

### Guión esquemático de los puntos tratados en los grupos de discusión con profesores de las Universidades de Madrid

Experiencia de movilidad de los profesores entrevistados:

1. Contactos previos con la institución de acogida.
2. Dificultades encontradas.
3. Incentivos para estancias docentes e investigadoras en el extranjero.
4. Los idiomas: La falta de preparación lingüística como fuente de inhibición para que los profesores salgan.
5. Rendición de resultados a la vuelta de la estancia.
6. Aspectos destacables de la experiencia (positivos/negativos).
7. Beneficios de las visitas docentes para el Departamento/la Universidad.
8. Beneficios de las visitas docentes para los estudiantes.
9. Impacto general de las visitas docentes.
10. Importancia de promocionar la movilidad docente.
11. Sugerencias para incrementar la movilidad de profesores.







