

¿De las carreras organizacionales a las carreras “sin fronteras”? El caso del profesorado de la Universidad de Valencia

Miguel Ángel García Calavia¹; Francisco Montes Suay²

Resumen. Se aborda esta cuestión a partir del examen de las trayectorias individuales del profesorado de una universidad pública de España en los últimos cuarenta años desde una perspectiva neoinstitucional. Las investigaciones son insuficientes para dirimir si los inicios hasta la consecución de la permanencia han tenido lugar bajo vías ordenadas o bajo vías poco o nada organizadas y en este caso, si el fenómeno es reciente. La hipótesis es que los inicios se han hecho más indeterminados con la proliferación de vías, aunque siguen desarrollándose de manera pautada para la mayoría del profesorado. El examen se efectúa a partir de los datos disponibles del profesorado permanente que permiten identificar la vía de acceso recorrida y calcular el tiempo transcurrido hasta la consecución de la permanencia. Se ha observado que las vías de acceso han proliferado, pero los inicios siguen pautados: cada vez menos a medida que cambia la configuración institucional.

Palabras clave: Personal académico; Desarrollo de las carreras; Permanencia; Neoinstitucional

[en] From organizational careers to careers “without boundaries”? The case of the Faculty of the University of Valencia

Abstract. This question is addressed by examining the individual trajectories of academic staff at a public university in Spain over the last forty years from a neo-institutional perspective. Research fails to establish if the path from beginning a career to achieving permanent status has passed through regulated processes or through processes subject to little or no regulation and in this case, if it is a recent phenomenon. It is hypothesized that the beginning of a career has become more uncertain with the proliferation of routes, although the career continues to develop further in a standard manner for most academic staff. The questions are examined through the use of data available on permanent staff which enables us to identify their avenue for entering the profession and to calculate how long it took to achieve permanence. The data suggest that the avenues for entering have proliferated but the initial career processes continue to be standardized: to an increasingly lesser degree in proportion to change in the institutional configuration.

Keyword: academic staff; career development; tenured; neo-institutional

Sumario. 1. Introducción. 2. ¿De las carreras organizacionales a las carreras “sin fronteras”? 3. Entornos institucionales de los inicios de las carreras académicas en los últimos cuarenta años. 4. Fuentes de información. Cálculos. Metodología. 5 Los itinerarios a la permanencia del profesorado funcionario de la Universidad de Valencia. 6. Los tiempos medios utilizados en la consecución de la permanencia por

¹ Universidad de Valencia
Miguel.A.Garcia@uv.es

² Universidad de Valencia
Francisco.Montes@uv.es

el profesorado funcionario. 7. Itinerarios de acceso a la permanencia del profesorado contratado doctor de la Universidad de Valencia. 8. Principales resultados y contribución. 9. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: García Calavia, M.A.; Montes Suaey, F. (2018): “¿De las carreras organizacionales a las carreras “sin fronteras”? El caso del profesorado de la Universidad de Valencia”. *Sociología del Trabajo*, n°93, 267-286.

1. Introducción

Desde principios de siglo, en distintas investigaciones se ha examinado la profesión universitaria y se ha abordado la cuestión del desarrollo de las carreras (Altbach, 2000; Enders, 2000; Musselin, 2008). En términos objetivos, se entiende las carreras como la sucesión de una serie de puestos de trabajo definidos por las condiciones estructurales propias de la realidad laboral en la que se localizan; en este caso, de la académica. Las carreras consideradas de esta manera son etiquetadas como organizacionales. En diferentes países de Europa continental, los puestos de trabajo académico (asociados a categorías profesionales) y su estructuración están regulados, en principio, por leyes y decretos gubernamentales. Se constituye así modalidades de carrera en las que se prevén itinerarios formalizados sin que ello suponga que el profesorado no pueda seguir otros itinerarios no formalizados y, por tanto, otras modalidades de carrera. En los países en los que hay puestos de trabajo con estatus de permanente, entre otros, España³, se suele distinguir dos etapas: la que precede a la ocupación de un puesto permanente (lo que se ha denominado la pre-permanencia); y la que le sigue. La primera etapa es más incierta ocupacionalmente que la segunda dado que el número de puestos permanentes (o que conducen a la permanencia) ofrecidos suele ser netamente inferior al de pretendientes que reúnen los requisitos exigidos. De ahí, la importancia de su examen en lo que se refiere a las carreras.

En esas investigaciones, se ha sintetizado que el desarrollo de las carreras académicas hasta la permanencia se ha alterado: los itinerarios formalizados tradicionales en cada país han perdido vigencia en tanto que se han diversificado. Algunos autores han anunciado, incluso, el fin de las carreras organizacionales y se ha presagiado el advenimiento de un tipo de carreras que se ha etiquetado como “sin fronteras”: son horizontales más que verticales; interorganizacionales más que intraorganizacionales; insertas en redes de pares más que en estructuras laborales determinadas y concretas (Kaulisch y Enders, 2006). Esta evolución de las carreras se ha relacionado con las nuevas políticas que ha traído el paso de la sociedad industrial a la de la información. Este tránsito ha ido acompañado de un crecimiento de la demanda de determinados servicios a las universidades, así como de la masificación de la educación superior sin un aumento significativo de la financiación.

En el presente artículo, se fija la atención en los inicios de las carreras académicas. Se examina concretamente los itinerarios hasta la permanencia, especialmente,

³ Otros países en los que hay puestos de trabajo con estatus de permanente son Francia o Alemania. En el caso de Francia, el primer puesto permanente es *Maître de Conférences* (equivalente a T.U.) tras la obtención del doctorado y la acreditación por el CNU. El puesto siguiente y final es el de *Professeur* (equivalente a C.U.). En el caso de Alemania, el primer y único puesto permanente es el de *Professor/in* (titular de una cátedra) tras la obtención del doctorado y la habilitación.

la centralidad de los itinerarios formalizados; su evolución. Asimismo, si se han hecho más largos. Para ello, se analiza los itinerarios que ha seguido el profesorado de una universidad pública de España en los últimos cincuenta años hasta la consecución de un puesto permanente. El examen se lleva cabo desde una perspectiva neoinstitucional. Esto comporta ubicar a los académicos en el marco institucional en el que consiguieron la permanencia con el fin de observar cómo les han podido afectar las disposiciones legales existentes en relación, entre otros hechos, con la estructura de categorías académicas, los requerimientos exigidos para devenir profesor permanente pero también con la(s) institución(es) que gestionan los puestos de trabajo y el modo (Kaulisch y Enders, 2006). Así, se quiere contribuir a mejorar nuestra comprensión de las carreras académicas a través de su contextualización institucional.

El artículo se ha estructurado del siguiente modo: en primer lugar, se revisa bibliografía relativa a la evolución de las carreras académicas, especialmente, la que recoge síntesis de su desarrollo en diversos países; en segundo lugar, se caracteriza las configuraciones institucionales que han afectado al profesorado universitario en los últimos cuarenta años en España, en lo que se refiere a la etapa previa de acceso a la permanencia para contextualizar el examen; en tercer lugar, una exposición de los datos contenidos en las fuentes de información utilizadas y de su tratamiento; en cuarto lugar, los análisis propiamente dichos de los itinerarios a la permanencia y de su duración en relación con los entornos institucionales; por último, las aportaciones de los análisis efectuados con respecto a las cuestiones planteadas y con las controversias que suscitan.

2. ¿De las carreras organizacionales a las carreras sin fronteras?

El modelo tradicional de carrera organizacional en el ámbito académico ha supuesto un itinerario en el que se ha progresado linealmente desde estudiante de postgrado a profesor permanente si se han satisfecho los sucesivos requerimientos de cada puesto; uno propio de las carreras académicas y bastante universalizado en todos los sistemas de educación superior, ha sido la obtención del doctorado. Dado que las categorías académicas y su estructuración, las reglas y procedimientos que rigen el tránsito de unas a otras y las instituciones responsables de la gestión de puestos de trabajo, se conforman particularmente en cada país, las carreras organizacionales se configuran también específicamente.

Ahora bien, se ha observado algunas tendencias comunes en la evolución de distintos sistemas universitarios en las últimas décadas. En primer lugar, una multiplicación de los empleos fuera de los itinerarios formalizados, especializados en docencia o en investigación -postdoctorales- (raramente en los dos) sin que se haya previsto a menudo pasarelas (Musselin, 2008; Castillo y More, 2018). Aun así, en algunas universidades de ciertos países, se han promovido transiciones hacia itinerarios formalizados, aunque no ha sido frecuente (Schuster y Finkelstein, 2006). En segundo lugar, una diversificación de los itinerarios, más complejidad e incertidumbre hasta la consecución de la permanencia, así como su alargamiento temporal (Musselin, 2008). En tercer lugar, un fuerte aumento del número de doctores que supera la cantidad de puestos existentes en relación con la educación superior (Musselin, 2008).

Estas tendencias traducen las políticas promovidas en las últimas décadas en el ámbito de la educación superior. La nueva sociedad del conocimiento o de la información ha ido acompañada de un aumento de la demanda de ciertos servicios a las universidades, así como de la masificación de la educación superior (Kogan, El-Khawas y Moses, 1994). Tanto una como otra se han afrontado mediante una serie de medidas que persiguen un aumento de la productividad del profesorado y de las organizaciones de las que forman parte, con pocos recursos adicionales (Lepore, 2008). Entre estas medidas, se pueden incluir: la creación de nuevas categorías académicas vinculadas a empleos atípicos (de carácter temporal y/o a tiempo parcial) y, en muchas ocasiones, mal pagados; una redefinición de las carreras y de los criterios de su desarrollo; o la intensificación de las evaluaciones del rendimiento del profesorado (Enders, 2000; Marugan y Cruces, 2013). Estas y otras medidas han supuesto una o varias reconfiguraciones institucionales.

Además, con recursos estables o apenas incrementados, ha aumentado significativamente el profesorado que tiene estatus contractual temporal con respecto al que tiene estatus permanente (Altbach, 2000) y el número de puestos de carrera disponibles se ha estancado cuando no ha disminuido, de modo que el profesorado que se ha incorporado a la actividad académica desde principios de siglo ha tenido más dificultades temporales para conseguir la permanencia (Kaulisch y Enders, 2006).

Las políticas de las últimas décadas han traído consigo también cambios en la administración de las universidades: se les ha concedido autonomía de gestión y se han convertido en organizaciones autogobernadas (Brunsson y Sahlin-Anderson, 2000; Musselin, 2008). Así, se les ha confiado la gestión de puestos de trabajo y del profesorado (donde todavía no se realizaba). Esto propicia la (re)construcción de las carreras académicas, incluidos los preludios a la permanencia lo que ha sido interpretado como un reforzamiento de los mercados internos de trabajo de las universidades con respecto a las carreras académicas (Farnham, 1999). Teniendo presente el conjunto de categorías académicas y los requisitos exigidos, se han diseñado itinerarios a la permanencia y estrategias de empleo. A cambio de la autonomía de gestión, las universidades han de devenir responsables y rendir cuentas (*new managerialism public*) habiéndose introducido diversos procedimientos de supervisión de la actividad académica (Towmley, 1997; Deem y Reed, 2002).

Esta actuación del Estado ha supuesto una transformación del rol de las autoridades públicas y de sus formas de intervención en las universidades. Así, más que especificar concretamente lo que hay que hacer, las autoridades públicas fijan funciones generales de las universidades, enuncian principios que han de guiar su cumplimiento, ponen a su disposición una parte de los recursos que permiten su realización y, prevén intervenir *a posteriori* si la evaluación de los resultados revela problemas. La otra cara de esta actuación es que las universidades se han convertido en actores institucionales: han dispuesto de autonomía dentro de los límites que les fija el estado.

En este contexto, se ha suscitado una controversia en relación al alcance de las tendencias observadas en el inicio de las carreras académicas que sucesivas reconfiguraciones institucionales han traído consigo. Por un lado, se encuentran las interpretaciones de quienes plantean que las tendencias descritas han comportado que los inicios de las carreras académicas se han alterado si bien los itinerarios formalizados han estado vigentes, aunque hayan perdido fuerza (Musselin, 2011) y se hayan hecho más largos. Por otro, las interpretaciones de quienes consideran que dichas tendencias, especialmente la multiplicación de empleos especializados en investigación,

anuncian el fin de las carreras organizacionales, por tanto, de la vigencia de los itinerarios formalizados y la llegada de las carreras sin fronteras (Kaulisch y Enders, 2006); en este último sentido, hay, incluso, quienes recuerdan que el fenómeno no es nuevo, al menos, entre los académicos americanos (Baruch y Hall, 2004). Ahora bien, las investigaciones sobre las carreras del profesorado universitario son insuficientes para dirimir que interpretaciones tienen mayor capacidad explicativa. En este sentido, se hace necesaria más investigación que parta de los académicos y de sus carreras concretas para identificar los itinerarios que han recorrido y calcular los tiempos utilizados hasta la consecución de la permanencia (Harley y al., 2004; Arthur y al., 2005).

Los resultados agregados con respecto a los itinerarios recorridos por el profesorado bajo configuraciones institucionales de distintas épocas y la duración de la etapa, debieran permitir establecer, en primer lugar, los itinerarios existentes durante cada configuración; en segundo lugar, los posibles cambios habidos de una configuración a otra en lo que respecta a los tipos de itinerarios que han prevalecido; y, en tercer lugar, si la etapa se ha alargado. Así, será posible valorar la vigencia de los itinerarios formalizados a lo largo del tiempo y contribuir a dilucidar si las carreras organizacionales continúan vigentes o han dado paso a las carreras sin fronteras y si el fenómeno es reciente. Por último, debieran permitir vincular los cambios con dichas configuraciones institucionales.

En el examen que se lleva a cabo en el presente artículo, se ha supuesto que los itinerarios formalizados predominan en las universidades autogobernadas que han apostado por los mercados internos laborales esto es, en las universidades en las que se han establecido reglas y procedimientos propios en lo que se refiere a los puestos de trabajo y su estructuración; incluso, cuando se han diversificado los itinerarios. Además, se ha supuesto que el acceso a la permanencia se ha alargado a medida que, por un lado, se han exigido más requerimientos que la posesión de una tesis doctoral (lo que está relacionado con el entorno institucional vigente) y, por otro, se han congelado los recursos que se han dedicado a la educación superior.

3. Entornos institucionales de los inicios de las carreras académicas en los últimos cuarenta años

Hasta 1983, la Ley General de Educación (LGE) formulada durante los últimos años de la dictadura franquista, rigió el sistema de educación superior. El profesorado universitario permanente estaba integrado en cuerpos nacionales con estatus funcional. El requisito básico para acceder al cuerpo permanente de rango más bajo, el de profesores adjuntos (equivalente a profesores titulares de universidad), era ser doctor. Los inicios de la carrera tenían lugar contractualmente bajo fórmulas de no permanente: encargados de curso (de los que había hasta 11 tipos de dedicación) y ayudantes (Almarcha, 1982). Tras la incorporación a la actividad académica, se elaboraba una tesis doctoral con la expectativa de poder acceder a la permanencia a partir de los procedimientos dispuestos. Era un itinerario relativamente formalizado cuya secuencia era: incorporación actividad académica, obtención doctorado, consecución permanencia sin que hubiera plazos preestablecidos. En tanto que ha sido el itinerario más antiguo examinado se puede etiquetar como *formal clásico*.

La Ley de Reforma Universitaria (LRU) que reguló el sistema de educación superior entre 1983 y 2001, trajo consigo en lo que se refiere a la evolución de la profesión académica y a los inicios de la carrera universitaria dos cambios: la autonomía de las universidades (en la línea de la *nueva gestión pública*) y el desdoblamiento de la figura de ayudante en dos nuevas figuras que pautaban dos sub-etapas en los inicios de las carreras, la de Ayudante de Escuela Universitaria (AEU) que se formalizaba con un contrato de 2 años renovable por otros 3 y la de Ayudante de Facultad (AF) con un contrato de 2 años (prorrogable otros 3 siendo requisito para ello ser Doctor). Además, creó las figuras de profesor asociado a tiempo parcial (ATP) y a tiempo completo (ATC) con el fin de incorporar especialistas del mundo no académico en la docencia universitaria. En el primer caso, con salarios bajos y con contratos renovados anualmente lo que podía derivar en una línea de contratación de las universidades para atender el crecimiento de la demanda en determinadas titulaciones debido a su menor coste y a su flexibilidad. En el segundo, con salarios superiores. Las plazas permanentes tenían estatus funcional; las que daban acceso a la permanencia eran las de Titular de Universidad (TU) y las de Titular de Escuela Universitaria (TEU). El requisito básico para acceder a las de TU era ser doctor; y para ser TEU, ser Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

En el caso de la Universidad de Valencia el itinerario organizado que previó haciendo uso de su autonomía, tenía como punto de partida la incorporación como AEU durante 2 años, una primera sub-etapa; continuaba como AF otros 2 años durante los cuales se debía adquirir el título de doctor, la segunda sub-etapa; se prorrogaba el contrato durante 3 años; y se convocaba finalmente una plaza de TU. En este itinerario (denominado *itinerario formal*) cuya secuencia era incorporación actividad académica, obtención doctorado y consecución de la permanencia, se contemplaba que la duración de los inicios hasta la consecución de la permanencia había de durar 7 años.

Ahora bien, hay que efectuar dos precisiones. La primera, la incorporación podía tener lugar también como asociado a tiempo parcial, una categoría fuera del itinerario organizado. Esto podía comportar una sub-etapa más previa al *itinerario formal* para quienes tuvieran expectativas de poder acceder a uno de los puestos (AEU) que llevaban a la titularidad o la (re)apertura de otro itinerario (denominado *itinerario informal*) sin plazos establecidos para quienes poseyeran el título de doctor y quisieran acceder a una plaza de TU. En este último caso, la secuencia era obtención del doctorado, incorporación actividad académica y consecución permanencia. La segunda precisión, cuando no se realizaba la defensa de la tesis doctoral en la fase correspondiente de AF, la universidad tenía previstas soluciones contractuales que permitían acabarla, la de asociado a tiempo completo, y así poder optar a una titularidad de universidad (TU) y si todavía no se concluía, a una titularidad de escuela universitaria (TEU). En estas últimas circunstancias, pero también en buena parte de las primeras, el tiempo hasta la consecución de la titularidad se alargaba más de siete años. Esta previsión, así como la organización del itinerario formalizado traducían la lógica de los mercados internos laborales en el desarrollo de las carreras académicas hasta la permanencia; asimismo, la autonomía que disponían las universidades (Mora, 2000).

Esta configuración institucional permaneció hasta el año 2001 en que se aprobó la Ley Orgánica de Universidades (LOU). Esta ley y su modificación posterior en 2007 (LOMLOU) han traído consigo una profundización de la cultura de la evaluación y una reconfiguración de la estructura del personal académico y de los criterios de se-

lección. En lo que se refiere a la evaluación de la actividad universitaria, y, por tanto, de la académica, se han promovido agencias externas, una estatal (ANECA) y otras autonómicas, y se han formalizado procedimientos de evaluación de los distintos aspectos que la conforman.

En cuanto a la estructura de profesorado, se ha considerado como cuerpo a extinguir el de TEUs y se han creado dos nuevas categorías de profesorado, contratado doctor y colaborador, con carácter indefinido y a tiempo completo, pero con estatus contractual; la de colaborador sólo para unas pocas áreas de conocimiento. Su finalidad explícita era proporcionar más flexibilidad a las plantillas de profesorado: suministrar una mayor adaptabilidad a las universidades ante la creación de nuevas carreras y el decrecimiento de otras (Ortega, 2000). Esto ha posibilitado abrir una nueva vía a la permanencia con otro estatus. Así, las plazas de acceso a la permanencia serán las de TU, contratado doctor y colaborador (en algunas titulaciones). Los AEU fueron reconvertidos en Ayudantes y los AFs en Ayudantes Doctores (ADs); tanto a unos como a otros se les ha podido contratar por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco. Además, se han promovido determinadas figuras contractuales de carácter temporal para la reincorporación de investigadores a las universidades con una función básicamente investigadora: Ramón y Cajal y Juan de la Cierva.

En lo que respecta a los requisitos exigidos para acceder a un puesto permanente (o a uno que conduce a la permanencia), había que estar habilitado, hasta 2007, y, después, acreditado por una agencia nacional, antes de poder opositar a las plazas con estatus de funcionario; y para las de contratado doctor (activadas con la LOMLOU), estar acreditado por una agencia nacional o por alguna de las regionales. En relación con las de ADs, las exigencias han sido ser doctor y estar acreditados igualmente por una Agencia Nacional o por las regionales para poder concursar; y hasta que se modificó la LOU en 2007, no haber tenido relación contractual o becaria con la universidad convocante en los dos años inmediatamente anteriores. En este sentido, impedía el inicio de la carrera del profesorado tras doctorarse en la universidad que lo hubiera obtenido y forzaba la movilidad.

Cuadro 1.- Itinerarios a la permanencia durante los tres entornos institucionales en España

Entornos Institucionales	Itinerarios	Duración	Secuencia	Categorías Académicas
Antes de la LRU	<i>Formal Clásico</i>	Sin plazos	Iaa-Od-Cp	
	<i>Informal</i>	Sin plazos	Od-Iaa-Cp	
LRU	<i>Formal</i>	Entre 4 y 7 años	Iaa-Od-Cp	(ATP), AEU, AF
	<i>Informal</i>	Sin plazos	Od-Iaa-Cp	ATP
LOU	<i>Nuevo Itinerario Formal</i>	Entre 3 y 5 años	Od-Iaa-Cp	AD
	<i>Formal</i>	Entre 3 y 7 años	Iaa-Od-Cp	A, AD
	<i>Formal Investigador</i>	Entre 2 y 3 años	Od-Iaa-Cp	Ramón y Cajal, Juan Cierva
	<i>Informal</i>	Sin plazos	Od-Iaa-Cp	ATP

Fuente: Elaboración propia

Abreviaturas: Iaa: incorporación actividad académica; Od: obtención doctorado; Cp: consecución permanencia

En el caso de la Universidad de Valencia, se han adoptado medidas diversas y se han (re)formulado los itinerarios teniendo en cuenta las nuevas exigencias de la LOU y las nuevas posibilidades que ha ofrecido. Así, se congelaron las convocatorias de plazas de funcionario hasta el año anterior a la reforma de la LOU (2007) para evitar los efectos no deseados de la habilitación: la llegada de profesores de otras universidades y, por tanto, una invalidación de los mercados internos laborales.

En cuanto a los itinerarios, en primer lugar, se ha redefinido formalmente el itinerario principal a la permanencia de modo que la plaza de partida ha sido la de AD con un contrato de hasta cinco años; una vez cumplidos tres, la previsión era convocar una plaza de CD o de TU según la acreditación que dispusiera la persona que ocupara la plaza de AD. La secuencia de este nuevo itinerario formal ha sido obtención del doctorado, incorporación actividad académica y consecución de la permanencia, el *nuevo itinerario formal*. Ahora bien, se ha mantenido el *itinerario formal* de la LRU, el que comenzaba de AEU (bajo la LOU, simplemente, ayudante), en casos excepcionales, con su correspondiente secuencia. En segundo lugar, se ha promovido la incorporación de investigadores de otros lugares aprovechando los programas del ministerio (contratos Juan de la Cierva o Ramón y Cajal con una duración entre 2 y 3 años), el *itinerario formal investigador*. Esto ha supuesto una apertura de la carrera a trayectorias más vinculadas a la investigación y otro itinerario formal hasta la permanencia cuya secuencia es, asimismo, obtención doctorado, incorporación actividad académica y consecución permanencia. Por último, ha continuado la incorporación de una parte del profesorado como asociado a tiempo parcial con las expectativas ya señaladas bajo la LRU y, por tanto, se ha mantenido el *itinerario informal*.

Ahora bien, la materialización de estos itinerarios se ha visto afectada por las medidas gubernamentales tras la crisis económica: congelación de la oferta pública de empleo desde 2013 y la reducción de la tasa de reposición de las plazas que quedan libres hasta el 10 %. En este entorno, la universidad examinada ha impuesto, además, que la duración de los contratos de AD sea de cinco años. Aun así, aceleró la celebración de los concursos y oposiciones convocados durante 2012 para que no se vieran afectados por dichas medidas. También, ha promovido la contratación de los ADs como contratados doctores (interinos), una vez finalizados sus contratos, para evitar que perdieran su vinculación profesional y laboral sin haber podido optar a una plaza permanente por oposición. Otra prueba de la posesión de cierta autonomía de las universidades a pesar de las limitaciones que fija el estado mediante su regulación.

4. Fuentes de información. Cálculos. Metodología

Se quiere saber si los itinerarios del profesorado de la Universidad de Valencia hasta la consecución de la permanencia han cambiado. En el apartado anterior, se han expuesto los itinerarios existentes bajo las configuraciones institucionales habidas en las últimas cuatro décadas. También se quiere saber si el proceso de acceso a la misma se ha alargado en estas últimas cuatro décadas.

El universo de referencia está constituido por 1.885 funcionarias/os y 258 contratadas/dos doctores de la Universidad de Valencia (31-12-2015). Su distribución por grandes ramas de conocimiento se puede leer en el Cuadro 2. Se trata de profesorado que se ha incorporado a la Universidad de Valencia a partir de 1967 y que consiguió la permanencia a partir de 1975.

Cuadro 2.- Distribución del profesorado funcionario y contratado doctor (CD) de la Universidad de Valencia por grandes ramas de conocimiento.

	AyH	Experimentales	Salud	SocJur	Ingenierías	Total
Funcionarios	263	491	271	773	87	1885
CDs	44	24	43	131	16	258

Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia
Abreviaturas: AyH: Arte y Humanidades; SocyJur: Ciencias Sociales y Jurídicas.

La fuente principal de información es el Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia. Tiene registrados año de nacimiento del profesorado; año de incorporación académica a dicha universidad; y año del doctorado, en su caso, de buena parte del profesorado que lo obtuvo con posterioridad a 1980; también, el año de acceso al primer puesto permanente del profesorado funcionario. Esto supone algunos huecos en la información en relación, por un lado, con el año del doctorado de casi todo el profesorado que lo obtuvo antes de 1980 y de algo más de la tercera parte del restante; y por otro, con el año de acceso a la permanencia del profesorado contratado doctor que, además, no todo es permanente ya que está incluido también el que es interino.

Los datos utilizados para saber si los itinerarios a la permanencia han cambiado y si la etapa se ha alargado, provienen de los profesores/as funcionarios/as de los que se dispone de información del año de doctorado y, más concretamente de los 806 que lo obtuvieron con anterioridad a la permanencia. Conviene precisar que estos 806 profesores no constituyen una muestra aleatoria, sino una muestra de conveniencia, aunque dada su amplitud (casi la mitad del universo) proporciona información significativa. Estos 806 profesores se han ordenado por grandes ramas de conocimiento. En tanto que no se posee el año de acceso a la permanencia del profesorado contratado doctor, se ha descartado examinar las cuestiones planteadas en relación con el mismo.

La información disponible permite agrupar al profesorado según el entorno institucional bajo el que se ha incorporado a la Universidad de Valencia. Así, se establecen tres grupos (Cuadro 3). El de los que lo hicieron antes de 1984, esto es, antes de la LRU, algo más de la cuarta parte del actual profesorado funcionario que se incorporó a la Universidad de Valencia en este periodo, que obtuvieron el doctorado entre 1980 y 1983. El de los que lo hicieron entre 1984 y 2001, bajo la LRU, el cincuenta por ciento del actual profesorado que se incorporó en este tiempo. Y el de los que lo han hecho después de 2001, esto es, bajo la LOU, casi un 57% del actual profesorado funcionario que se ha integrado desde los primeros años del siglo.

Cuadro 3- Profesorado funcionario de la Universidad de Valencia y muestra.

	Antes LRU	LRU	LOU	1	2	3	Total
Universo	502	1246	113	24			1885
Muestra	130	612	64				
Otros				24	221	834	1885

Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia.

Abreviaturas: 1.- Profesorado excluido porque consiguió la titularidad antes de incorporarse a la UV: año incorporación cuerpo docente anterior año incorporación Universidad de Valencia. 2.- Profesorado (TEU) que obtuvo el doctorado con posterioridad a la consecución de la titularidad: año incorporación cuerpo docente anterior a año obtención de doctorado. 3.- Profesorado funcionario del que se desconoce año de obtención del doctorado o que no lo posee porque no ha sido pertinente para la consecución de la permanencia.

Dicha información permite saber si el profesorado ha iniciado su actividad académica sin doctorado o con doctorado y, por tanto, identificar la secuencia que ha seguido hasta la permanencia, esto es, si ha seguido la secuencia incorporación actividad académica, obtención doctorado y consecución permanencia, secuencia 1 (S1), o la secuencia obtención doctorado, incorporación actividad académica y consecución permanencia, secuencia 2 (S2). Con ello, se puede establecer el itinerario seguido en el caso de los que lo hicieron antes de la LRU y durante la LRU ya que cada una de las dos secuencias coincide con uno de los dos itinerarios tipificados en estos periodos: secuencia 1 (S1) con *itinerario formal*; y secuencia 2 (S2) con *itinerario informal*. También, se puede asociar los que siguieron la secuencia 1 durante la LOU con el *itinerario formal*. Ahora bien, la secuencia 2 durante la LOU ha sido seguida por el profesorado que practicó el *nuevo itinerario formal*, el *itinerario formal investigador* y el *itinerario informal*. A este respecto, el profesorado agrupado bajo la secuencia 2 durante la LOU constituye un conglomerado complejo de profesores/as que han seguido dos itinerarios formales y uno informal.

Por último, la información disponible permite efectuar cálculos sobre el tiempo transcurrido entre el año de inicio de la actividad académica de cada profesor o profesora y el de obtención de doctorado y entre el de este último y el año de consecución de la permanencia, en el caso de los que siguieron la secuencia 1. Del mismo modo, entre el año de obtención de doctorado de cada profesor y año de inicio de actividad académica y entre el de este último y el año de consecución de la permanencia, en el caso de los que siguieron la secuencia 2. Y en ambos casos, sobre la duración de la etapa.

Los datos agregados del profesorado que se ha incorporado bajo cada entorno institucional con respecto a los itinerarios seguidos hasta la permanencia, así como a su duración, permiten observar su alcance; además, comparar los de unos entornos con respecto a otros y observar sus variaciones. A partir de aquí, se puede derivar su evolución en relación con los entornos institucionales habidos en los últimos cuarenta años.

Otra fuente de información es una encuesta realizada a finales de 2016 entre el profesorado funcionario que se incorporó académicamente a la Universidad de Valencia bajo la LOU y del que se dispone del año de obtención del título de doctor,

41 profesores y 23 profesoras. Su finalidad era conocer las categorías profesionales bajo las que se incorporó a la Universidad de Valencia para subsanar la falta de información de los que siguieron la secuencia 2. También, para conocer las actividades que efectuó entre la obtención de dicho título y la consecución de la permanencia; especialmente, hasta su incorporación académica a la Universidad de Valencia. Por último, modalidades contractuales bajo las que realizó esas actividades y entidades en las que las llevó a cabo. El cuestionario, autoadministrado, contenía 11 preguntas. El número de cuestionarios respondidos fue de 46.

El examen de los inicios de la carrera del profesorado funcionario de la Universidad de Valencia, constituye un caso prototípico de lo que ha sucedido en la universidad española en los últimos cincuenta años, sobre todo, en las 11 universidades públicas que tienen esta antigüedad o más, en tanto que ha desarrollado su actividad en los tres entornos institucionales que la han regulado en este tiempo.

5. Los itinerarios a la permanencia del profesorado funcionario de la Universidad de Valencia

Antes de examinar los itinerarios del profesorado funcionario de la Universidad de Valencia hasta la permanencia hay que destacar la importancia que han tenido los empleos como profesor asociado desde la configuración institucional de la LRU, aunque no se puede saber su alcance real hasta 2003 porque los informes estadísticos registran puestos de trabajo y no empleos, bastantes más, como se comprobará a partir de ese año. El número de empleos de profesor asociado aumenta, sobre todo, a partir de las restricciones presupuestarias que acompañan a la reciente crisis que, además, coincide con la puesta en marcha de los nuevos planes de estudio: en este periodo llega a representar un 31 % del total de empleos del año 2011; una eclosión ya que en 2003 suponía un 18 %, y con pocas posibilidades de acceso a la permanencia (Cuadro 4).

Cuadro 4.- Evolución empleos y puestos de trabajo (PT) de profesorado asociado (A) y totales (T) en la Universidad de Valencia

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015
EmpleosA			608	743	719	751	817	798	871	1214	1279	973	996	1169
EmpleosT			3359	3650	3510	3564	3535	3574	3664	3900	4154	3849	3903	4080
PTA	351	341	357	389		391	413	422						
PTT	3106	3146	3159	3220		3256	3287	3347						

Fuente: Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia

En lo que se refiere a los itinerarios, el profesorado funcionario de la Universidad de Valencia que inició su carrera ocupando un puesto académico, cualesquiera que fuera, en dicha universidad y doctorándose después, esto es, según lo que se ha denominado la secuencia 1, ha sido algo más de las dos terceras partes de la muestra, 67,5 %, 544 profesores o profesoras. El profesorado que dio sus primeros pasos en su

carrera obteniendo el doctorado e incorporándose después a la actividad académica en la Universidad de Valencia, esto es, según lo que se ha denominado la secuencia 2, ha sido algo menos de la tercera parte de la muestra, 32,5 %, 262 profesores o profesoras. Estos porcentajes varían mucho tanto en la primera como en la última configuración institucional delimitada. Antes de la LRU (1984), casi todo el profesorado (94,5 %) inició la carrera ocupando un puesto académico; durante la LRU, un 67,5 %; y a lo largo de la LOU, un 12,5 %. El anverso ha sido que solamente un 5,5 % del profesorado funcionario durante la primera configuración, un 32,5 % durante la segunda, y casi el 90 % durante la tercera, la ha iniciado doctorándose (Cuadro 5).

Cuadro 5.- Profesores funcionarios por secuencias seguidas a la permanencia en cada periodo y por grandes ramas de conocimiento.

	Hasta LRU			LRU			LOU			Total		
	% S1	% S2	Total	% S1	% S2	Total	% S1	% S2	Total	% S1	% S2	Total
AyH	100	-	15	69,3	30,7	75	8,3	91,7	12	66,6	33,3	102
CExper	95,7	4,3	70	47,5	52,5	139	7,7	92,3	13	60,4	39,6	222
CSalud	84,2	15,8	19	45,6	54,4	68	-	100	6	50,5	49,5	93
CSyJ	95,8	4,2	24	78,4	21,6	283	14,3	85,7	28	74,3	25,7	335
Ingen	100	-	2	89,4	10,6	47	40	60	5	85,2	14,8	54
Total	94,6	5,4	130	67,5	32,5	612	12,5	87,5	64	67,5	32,5	806

Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia

Abreviaturas: S1: ocupación de puesto, doctorado y permanencia. S2: doctorado, ocupación puesto académico y permanencia. AyH: Arte y Humanidades; CExper: Ciencias Experimentales; CSyJ: Ciencias Sociales y Jurídicas; Ingen.: Ingenierías

Se puede intuir que el número de doctores existente antes de la incorporación académica era pequeño antes de la LRU y que se ha incrementado y acumulado bajo las otras dos configuraciones institucionales. Esto se constata parcialmente a partir del número de tesis anuales defendidas en la Universidad de Valencia desde 1996 a 2013: ha oscilado entre 259 y 372 disparándose a partir de este último año y llegando a 986 en 2016. Obviamente, el número de plazas de profesorado permanente convocadas en concurso anualmente son considerablemente inferiores: en 1996 (año del que se disponen datos), el número de plazas de TU fue de 66 y el de TEU de 22.

Cuadro 6.- Evolución de tesis defendidas en la Universidad de Valencia.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº	259	365	309	326	299	289	280	289	326	287	283	308	346	414	425	986

Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia

Nº: Número de tesis

Así, el número de profesores que ha seguido la secuencia 2 a la permanencia ha ido aumentando a medida que ha ido cambiando la configuración institucional en el tiempo, hasta ser muy mayoritaria en el caso de los profesores funcionarios que

se incorporaron a la Universidad de Valencia durante la LOU. Esto significa que determinado itinerario asociado a la secuencia 1, el *itinerario formal*, ha perdido peso, mientras otros asociados a la secuencia 2, el *itinerario informal*, el *nuevo itinerario formal* o el *itinerario formal investigador*, lo han ido ganando. En resumen, los itinerarios a la permanencia han cambiado: cada vez ha habido más profesorado que ha seguido los correspondientes a la secuencia 2 ya sea el itinerario informal o los nuevos itinerarios formalizados, aunque no se puede cuantificar exactamente el seguimiento de estos últimos durante la LOU.

Un examen de los itinerarios seguidos por el profesorado por grandes ramas de conocimiento bajo los distintos entornos pone de manifiesto que el *formal* fue casi único en todas las ramas antes de la LRU; mayoritario, en arte y humanidades, ciencias sociales y jurídicas, e ingenierías, durante la LRU; y, por el contrario, muy minoritario en todas las ramas, durante la LOU. Por otro lado, se evidencia que el dominio de los que comienzan con doctorado, ocupación de puesto y permanencia, los correspondientes a la secuencia 2, ha tenido lugar en unas ramas antes que en otras -en ciencias de la salud y experimentales fue mayoritario ya durante la LRU-; y que resultan claramente hegemónicos en todas las ramas durante la LOU (Cuadro 5).

En lo que se refiere a los itinerarios de acceso a la permanencia durante la LOU, se han precisado algunas de las afirmaciones anteriores a partir de los datos de la encuesta. Únicamente, 6 de los 46 profesores/as que la han contestado, recorrieron el *itinerario formal*. Entre los otros 40:

- 5 han transitado el *nuevo itinerario formal*, esto es, se han incorporado a la actividad académica como ayudantes doctores;
- 13 han recorrido el *itinerario formal investigador*, es decir, han desarrollado básicamente actividad investigadora, sobre todo, en Ciencias Experimentales (Química o Bioquímica) pero también en Arte y Humanidades (en Historia...); lo han hecho con contratos Juan de la Cierva o Ramón y Cajal, como investigadores en Fundaciones y como técnicos de proyectos; y se han incorporado a la Universidad de Valencia como TU (7), CD (2) y AD (4).
- 7 han realizado el *itinerario informal*, y han compaginado actividad profesional (sobre todo, en la administración pública) y académica (en Ciencias de la Salud, o en Arte y Humanidades). Todos ellos se han incorporado como asociado.
- 15 han transitado itinerarios no tipificados ya que han desplegado actividad académica en otras universidades públicas, bajo categorías profesionales no permanentes, o privadas. Ahora bien, quedan dentro de la secuencia 2, y se pueden etiquetar como itinerarios informales, habiéndose incorporado a la Universidad de Valencia como TU (8), AD (4), As (2) y CD (1).

Otros datos significativos que se han extraído de la encuesta en lo que se refiere a la consecución de la titularidad durante la LOU han sido, en primer lugar, que un tercio del profesorado la consiguió antes de su reforma y, además, la mayoría la consiguió en los años 2007 y 2008 tras su habilitación; nadie la consiguió en 2005 y 2006, ya que la Universidad de Valencia no convocó concursos para plazas de titular; y el resto en 2002, 2003 y 2004, satisfaciendo criterios distintos a la habilitación. Un ejemplo de la capacidad de intervención de la propia universidad en el desarrollo de los inicios. En segundo lugar, que dos tercios del profesorado la ha conseguido bajo la LOMLOU y, por tanto, tras su acreditación, en los años 2009, 2010 y, especialmente, 2011 y 2012. Tras las medidas adoptadas con respecto al personal del sector

público con motivo de los recortes presupuestarios de finales de 2012, apenas ha habido oferta pública y se han convocado concursos entre los años 2013 y 2015. Otro ejemplo más de intervención del estado en el desarrollo de las carreras. Por último, que un tercio obtuvo su doctorado en universidades diferentes a la de Valencia, lo que apunta cierta movilidad.

6. Los tiempos medios utilizados en la consecución de la permanencia por el profesorado funcionario

Los tiempos medios de acceso a la permanencia del profesorado que ha seguido la secuencia 1 (correspondencia en el *itinerario formal*), han sido muy similares bajo los tres entornos, unos 8 años (Cuadro 7). Ahora bien, hay que precisar que han sido únicamente 8 profesores los que han seguido esta secuencia durante la LOU; se trata, pues, de una vía con una relevancia mínima en el último entorno institucional. Si se observan los tiempos por grandes ramas de conocimiento, se aprecian oscilaciones de diversa magnitud durante la configuración de la LRU con respecto al período anterior: una reducción en Arte y Humanidades, Ingenierías y Ciencia Experimentales; un incremento en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ciencias de la Salud que es importante. Las oscilaciones son más acusadas durante la configuración de la LOU, pero la secuencia ha sido escasamente seguida.

Cuadro 7.- Tiempos medios transcurridos hasta la consecución de la permanencia en el *itinerario formal* por periodos y grandes ramas de conocimiento.

	Hasta la LRU			LRU			LOU		
	AD-IUV	ICD-AD	ICD-IUV	AD-IUV	ICD-AD	ICD-IUV	AD-IUV	ICD-AD	ICD-IUV
AyH	6,07	2,73	8,80	4,15	4,40	8,55	10	3,00	13,00
CExperimentales	5,21	3,28	8,49	3,44	3,88	7,32	1	3,00	4,00
CSalud	4,37	2,50	6,87	3,87	5,74	9,61	-	-	-
CSocialesJuridicas	3,91	2,74	6,65	4,72	3,30	8,02	2,25	5,75	8,00
Ingenierías	6,00	2,50	8,50	3,86	3,83	7,69	2,5	4,50	7,00
Total	4,97	3,00	7,97	4,29	3,77	8,06	3,12	4,75	7,87

Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia

IUV: Año incorporación Universidad de Valencia; AD: Año de doctorado; ICD: Año incorporación cuerpo docente

Con respecto a la cuestión de los tiempos, lo más llamativo en este *itinerario formal* son los cambios en la duración de las sub-etapas durante la LRU: de manera generalizada, se observa que se ha reducido el tiempo entre la incorporación a la actividad académica a la UV y la obtención del doctorado (AD-IUV) mientras ha aumentado el tiempo desde la obtención del doctorado a la consecución de la permanencia (ICD-AD). De alguna manera, se puede vislumbrar los efectos de la orga-

nización de los inicios en este itinerario por la Universidad de Valencia a través del recurso a distintas figuras académicas (AEU y AD) que acotaban tiempos.

Los tiempos medios de consecución de la permanencia del profesorado que ha seguido la secuencia 2 (correspondencia con el itinerario informal y con los otros dos itinerarios formales), han ido aumentando considerablemente bajo los sucesivos entornos institucionales, más de dos años durante la LRU y algo más de 1 año durante la LOU (Cuadro 8). Ahora bien, igualmente, hay que apuntar que el número de profesores que siguieron esta secuencia antes de la LRU fue mínimo, 7. Así, la secuencia adquirió cierta relevancia durante la LRU y, sobre todo, durante la LOU. Si se examina su evolución por grandes ramas de conocimiento, se aprecian aumentos en todas.

En lo que se refiere a la duración de las sub-etapas, hay cambios significativos de una configuración a otra. Durante la LRU, el tiempo transcurrido entre la obtención del doctorado y la incorporación a la actividad académica era moderado, con excepción de ciencias de la salud, mientras que el tiempo desde la incorporación hasta la permanencia era muy largo, más de cinco años, bastante más en el caso de Ciencias de la Salud. Esto guarda relación, de algún modo, con el hecho de que no hay norma que fije tiempos para la convocatoria de plazas permanentes en el itinerario informal. Teniendo en cuenta la estructura de categorías académicas y la ordenación de los inicios, se puede deducir que el profesorado se incorporó bajo la de asociado.

Cuadro 8.- Tiempos medios transcurridos hasta la consecución de la permanencia en los itinerarios que encuentran correspondencia en la secuencia 2 por periodos y grandes ramas de conocimiento.

	Hasta la LRU			LRU			LOU		
	AD-IUV	IUV-ICD	AD-ICD	AD-IUV	IUV-ICD	AD-ICD	AD-IUV	IUV-ICD	AD-ICD
AyH	-	-	-	1,21	5,96	7,17	5,82	3,36	9,18
CExperimentales	0,33	5,33	5,66	1,99	5,46	7,45	8,66	1,67	10,33
CSalud	2,33	4,67	7,00	3,29	9,11	12,40	9,33	4,50	13,83
CSocialesJuridicas	0,00	4,00	4,00	0,97	6,05	7,02	5,25	2,87	8,12
Ingenierías	-	-	-	0,20	4,60	4,80	1,00	5,00	6,00
Total	1,14	4,86	6,00	1,78	6,36	8,14	6,30	3,00	9,30

Fuente: Servicio de Análisis y Planificación de la Universidad de Valencia; y elaboración propia

IUV: Año incorporación Universidad de Valencia; AD: Año de doctorado; ICD: Año incorporación cuerpo docente

Durante la LOU, se ha invertido la tendencia: el tiempo transcurrido desde el doctorado hasta la incorporación es largo pero una vez incorporado, la consecución de la permanencia es corta con excepción de Ciencias de la Salud. Dada la diversidad de itinerarios en los que ha encontrado correspondencia la secuencia 2, la explicación del acortamiento de la sub-etapa es compleja. Guarda relación con el hecho de que una parte del profesorado que ha seguido la secuencia 2 ha accedido a la permanencia mediante itinerarios formales (*nueva vía formal y vía formal investi-*

gadora) que fijan tiempos, pero sobre todo con el hecho de que otra parte de los que accedieron mediante itinerarios no tipificados, lo hicieron directamente como titulares. Los tiempos que han empleado profesores/as que han recorrido estos itinerarios compensan los tiempos más largos de los que han recorrido el itinerario informal bajo la secuencia 2.

7. Itinerarios de acceso a la permanencia del profesorado contratado doctor de la Universidad de Valencia

Las cuestiones planteadas no se pueden abordar con respecto a los 258 profesores contratados doctores, la nueva categoría de nombramiento indefinido aprobada por la LOU, aunque con estatus contractual. Por un lado, porque una pequeña parte de los incluidos son interinos (por tanto, no permanentes) en tanto que fue la fórmula contractual encontrada organizativamente por la Universidad de Valencia ante la imposibilidad de convocar plazas de CDs a partir del año 2013. Así, los ayudantes doctores han podido continuar vinculados a la universidad en expectativa de que se convoquen plazas permanentes de CDs. A este respecto, el colectivo del profesorado contratado doctor no está delimitado precisamente. Por otra parte, no se dispone del año en que consiguieron la permanencia los que ya tienen el nombramiento y, por tanto, no se puede calcular el tiempo transcurrido hasta su consecución.

Con los datos disponibles de este colectivo, año de incorporación a la Universidad de Valencia y año de obtención del título de doctor de 229 de los 258 contratados doctores, se les puede clasificar según se hayan incorporado a la universidad antes o después de la obtención del título de doctor: en el primer caso, hay 143; en el segundo caso, 86. A partir de aquí, se puede establecer las dos secuencias en los inicios. Por un lado, la de quienes iniciaron su actividad académica en la Universidad de Valencia, obtuvieron su título de doctor y luego consiguieron el nombramiento de contratados doctores: un 62,4% de los 229 de los que se dispone información, aunque pueden estar computados algunos profesores o profesoras que todavía no son permanentes. Por otro, la de quienes obtuvieron el título de doctor, y después de un tiempo del que se desconoce la actividad efectuada, se incorporaron a la Universidad de Valencia y tras unos años, alcanzaron el nombramiento: un 37,5% de los 229, si bien hay que efectuar la misma precisión que en el caso del profesorado que ha seguido la otra secuencia. Así, las carreras de casi una tercera parte de los contratados doctores se iniciaron antes de incorporarse a la Universidad de Valencia.

En cualquier caso, la carencia de información sobre el año de consecución de la permanencia limita la realización de un examen más completo y matizado que resultaría importante ya que bajo esta categoría ha conseguido la mayoría del profesorado la permanencia bajo la configuración de la LOU.

8. Principales resultados y contribución

Antes de exponer los principales resultados en relación con el examen de los itinerarios de acceso a la permanencia del profesorado de una universidad pública española y su duración, hay que hacer referencia a dos hechos. Por un lado, a la fuerte eclosión de

los empleos desempeñados con categoría de profesor asociado, fuera de las categorías permanentes o conducentes a la permanencia. Por otro, a la diversificación del mismo estatus de permanente bajo el entorno institucional de la LOU con la creación de una nueva categoría académica, contratado doctor. Una buena parte de los 258 contratados doctores de la Universidad de Valencia lo tienen, la que consiguió la permanencia antes de que se restringiera la oferta pública en 2013; la otra parte es interina.

A lo largo de los tres entornos institucionales, han coexistido dos secuencias de acceso: por un lado, incorporación a la actividad académica, doctorado y permanencia; por otro, doctorado, incorporación actividad académica y permanencia. La primera, que halla transcripción en el *itinerario formal*, fue casi única antes de la LRU; preponderó durante el de la LRU; y se ha mantenido durante el de la LOU, aunque de manera residual. La segunda secuencia que ha encontrado traducción en itinerarios distintos a lo largo del tiempo, adquirió una presencia importante durante la configuración de la LRU, bajo la forma de *itinerario informal*, lo que fue favorecido por la creación de la figura de profesor asociado, y es claramente hegemónica bajo la configuración de la LOU, pero adoptando además otras formas, el *nuevo itinerario formal* y el *itinerario formal investigador*, a partir de las figuras de Ayudante Doctor y Juan de la Cierva o Ramón y Cajal, e incluso, otras formas. En lo que se refiere a su impacto, hay que apuntar, además, que previsiblemente se han visto auspiciados por la existencia de un contingente importante de doctores fuera de la estricta actividad académica. Lo que resulta, pues, más significativo es la importancia que han adquirido los itinerarios correspondientes a la secuencia 2. Asimismo, se observa las dos secuencias entre los contratados doctores. En este caso, el predominante ha sido el correspondiente a la secuencia 1.

Por otro lado, la duración de la etapa inicial hasta la consecución de la permanencia del profesorado funcionario ha sido similar, 8 años, bajo los tres entornos institucionales en el caso de los que siguieron la secuencia 1. Así pues, no ha habido alargamiento del proceso de acceso para los que han seguido el *itinerario formal* correspondiente. Las sub-etapas que ha supuesto el recurso a las nuevas categorías académicas han pautado el tiempo de modo que se ha redistribuido, pero no se ha alargado.

El tiempo transcurrido es distinto en el caso de los que han seguido la secuencia 2: ha ido aumentando bajo cada uno de los tres entornos institucionales, hasta llegar a los 9,3 años. Durante la LRU cuando la secuencia 2 no encuentra traducción más que en el *itinerario informal*, el tiempo transcurrido entre incorporación a la universidad y consecución de la permanencia era muy largo. Esto guarda relación con la inexistencia de regulación que pautara temporalmente el acceso a la permanencia. Esta sub-etapa posterior a la incorporación, se reduce durante la LOU en la que la secuencia 2 se traduce en más itinerarios que adquieren importancia. Tanto en el *nuevo itinerario formal* como en el *itinerario formal investigador* está pautado tras la reforma de la LOU. Lo contrario ha sucedido con la sub-etapa anterior a la incorporación que se ha alargado. Hasta la reforma de la LOU, uno de los hechos que lo explicaba era la prohibición legal de presentarse a una plaza de AD en una universidad con la que se hubiera mantenido algún tipo de relación los dos años anteriores y, por tanto, un retraso equivalente de la posibilidad de incorporarse a la actividad académica a través del itinerario correspondiente en esa universidad.

En tanto que la secuencia 2 es la que ha seguido mayoritariamente el profesorado funcionario en el último entorno institucional, se puede afirmar que se ha alargado

el tiempo de acceso a la permanencia. Este alargamiento también se explica a partir de la decisión de la Universidad de Valencia de no convocar plazas de acceso a los cuerpos docentes universitarios hasta 2007 para evitar los efectos no deseados de la habilitación que se impuso con la LOU y antes de su reforma.

Los hallazgos encontrados permiten responder a las cuestiones planteadas, por un lado, y por otro, evaluar los supuestos que han guiado el examen de los inicios de las carreras del profesorado de una universidad pública antigua hasta la permanencia. En primer lugar, ha habido una proliferación de itinerarios formalizados a medida que el Estado ha creado sucesivamente nuevas categorías académicas. Dichos itinerarios han sido formalizados por la universidad examinada. Así, durante la LRU se activó el *itinerario formal* a partir de las categorías de AEU y AF y en el que la incorporación a la actividad académica tenía lugar antes de la obtención del doctorado (secuencia 1) mientras que durante la LOU se activaron tanto el *nuevo itinerario formal* como el *itinerario investigador* a partir de las categorías de AD y de Juan de la Cierva o Ramón y Cajal y en los que la incorporación a la actividad académica ha tenido lugar una vez obtenido el doctorado (secuencia 2).

En segundo lugar, han predominado los itinerarios formalizados, ya sea bajo la secuencia 1 (durante la LRU) o bajo la secuencia 2 (durante la LOU) entre el profesorado que ha conseguido la permanencia en la Universidad de Valencia si bien ha ganado espacio el itinerario informal desde la LRU y, sobre todo, durante la LOU. Así, itinerarios formalizados y no formalizados han coexistido si bien el fenómeno es importante desde hace algo más de dos décadas a diferencia de lo que defendían Baruch y Hall. Además, en la primera sub-etapa que va de la obtención del doctorado a la consecución de la permanencia durante la LOU, el profesorado que ha seguido el *nuevo itinerario formal* y el *itinerario investigador*, ha llevado a cabo cierta movilidad laboral, investigadora, académica... En estos casos, la sub-etapa tiene lugar de manera poco pautada.

En tercer lugar, se ha alargado el tiempo de consecución de la permanencia durante la LOU con respecto a la LRU; no fue así durante la LRU con respecto al entorno institucional anterior. Este alargamiento durante la LOU está relacionado con los requisitos prescritos por el estado para su activación que acotan administrativamente e, incluso, temporalmente, los inicios hasta la permanencia; también, con los ajustes presupuestarios. Por otro lado, bajo el *itinerario formal*, el itinerario que sigue la secuencia 1, la duración de la etapa ha sido la misma durante los tres entornos institucionales si bien durante la LOU apenas se ha utilizado.

En este contexto, los inicios de las carreras hasta la permanencia de la mayoría del profesorado han sido pautados por itinerarios formalizados, esto es, han sido organizacionales, si bien este tipo de carreras va perdiendo vigencia progresivamente desde hace casi tres décadas. Aun así, los inicios se han ido haciendo más diversos, más enrevesados y más inciertos (como se evidencia con el alargamiento de la etapa). Por otro lado, los inicios de las carreras de buena parte del profesorado que ha seguido itinerarios no formalizados, no responden a los rasgos genuinos de las carreras sin fronteras, aunque también ha habido profesores funcionarios (de todas las ramas) que han puesto de manifiesto que sus trayectorias se han desarrollado en fundaciones y otras entidades a través de la participación en proyectos de investigación. Así, las interpretaciones que consideraban que los inicios se habían alterado pero que moderaban su diagnóstico dado el alcance de los cambios, tienen mayor capacidad explicativa, pero resulta difícil augurar hasta cuando dado su decaimiento

Por último, los datos examinados a lo largo del tiempo evidencian la capacidad determinante del estado: ha sido responsable de crear las categorías académicas con las que se han construido los itinerarios y de establecer las exigencias requeridas para conseguir los puestos permanentes; también, de promover fórmulas para asegurar su cumplimiento. Además, ha sido el promotor de las nuevas formas de gestión pública que han traído consigo, entre otras novedades, la autonomía de las universidades y su conversión en organizaciones autogobernadas. Así, ha dado lugar a nuevos entornos institucionales. Aunque no se ha hecho referencia hasta ahora, estas políticas universitarias han ido acompañadas de un gasto público que ha aumentado suavemente en el periodo de expansión entre 1994 y 2009 y se reduce en épocas de recesión: hasta un 15 % entre 2010 y 2014 (Ministerio de Educación, 2015). Esta contracción se deja sentir a partir de 2011 contribuyendo a ralentizar cuando no a impedir el desarrollo de las carreras y, sobre todo, forzando el recurso a los empleos atípicos para afrontar las nuevas necesidades y las de siempre.

Ahora bien, se aprecia asimismo la capacidad de intervención de la Universidad de Valencia en el diseño concreto de los itinerarios en los inicios y en las respuestas a las exigencias institucionales. A este respecto, las políticas de profesorado de la Universidad han puesto de manifiesto su apuesta por defender y reforzar los mercados internos de trabajo desde que le fue concedida la autonomía organizativa. Menos éxito ha tenido a la hora de abordar los ajustes presupuestarios: en estas circunstancias, se han multiplicado los empleos precarios (bajo la categoría de profesorado asociado). Así, se ha erigido en un importante actor institucional dentro de los límites (de distinto carácter) que le fija el gobierno.

Referencias bibliográficas

- Almarcha, A. (1982). *Autoridad y privilegio en la Universidad española*, CIS, Madrid.
- Altbach, P.G. (2000). "The deterioration of the academic estate: international patterns of academic work", en Altbach, P. G. (Ed.). *The changing academic workplace: comparative perspective*, Boston College Center for International Higher Education, Boston, 11-43.
- Arthur, M.B., Khapova, S. N., y Wilderom, C. P. (2005). "Career success in a boundaryless career world", *Journal of organizational behaviour* 26, 177-202.
- Baruch, Y. y Hall, D.T. (2004), "The academic career: a model for future careers in other sectors?", *Journal of vocational behavior*, 64-2, 241-262.
- Brunsson, N. y Sahlin-Anderson, K. (2000), "Constructing organisations: the example of public reform sector", *Organisation Studies* 21-4, 721-746.
- Castillo, J.J. y Moré, P., (2018). *Universidad precaria, Universidad sin futuro (en liquidación)*, Fuhem-Ecosocial, Madrid.
- Deem, R. y Reed, M. (2002), "New managerialism –the manager-academic and technologies of management in universities- looking forward to virtuality" en Robins, K. y Webster, F (dir.), *The virtual university?* Oxford University Press, 126-147
- Enders, J. (2000). "Condiciones de trabajo y empleo del personal académico en Europa" en Mora, J.G. (ed.), *Profesorado universitario: situación en España y tendencias internacionales*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 81-102.
- Farnham, D. (1999). "Managing universities and regulation academic labour markets" en Farnham, D. (Ed.), *Managing academic staff in changing university systems: Internatio-*

- nal trends comparisons*, SRHE and Open University Press, Buckingham and Philadelphia PA, 15-43.
- Harley, S., Muller-Camen, M. y Collin, A. (2004). "From academic communities to managed organisations: the implications for academic careers in UK and German universities", *Journal of vocational behavior*, 64-2, 329-345
- Kaulisch, M. y Enders, J. (2006). "Careers in overlapping institutional contexts. The case of academe", *Career development international*, 10-2, 130-144.
- Kogan, M., Elaine H. El-Khawas, E.H. y Moses, I. (1994). *Staffing Higher education: meeting new challenges*, Kingsley Publishers, Londres.
- Lepore, B. (2008). "Options et tendances dans le financement des universités en Europe", *Critique Internationale*, 39 – 2, 25-46.
- Marugán, B. y Cruces, J. (2013). "Fragmentación y precariedad en la Universidad", *Sociología del Trabajo*, 78, 10-34.
- Ministerio de Educación. *Estadísticas de gasto público en Educación universitaria*, Madrid.
- Mora, J.G. (2000). "The Academic Profession in Spain: Between the Civil Service and the Market" en Altbach, P.G. (ed.), *The changing academic workplace: comparative perspective*, Boston College Center for International Higher Education, Boston, 177-204.
- Musselin, C. (2008). *Les universitaires*, Ed. La Découverte, Paris.
- Musselin, C. (2011). "The academic workplace: what we already know, what we still do not know, and what we would like to know" en Rothen, D. y Calhoun, C. (Ed.). *Knowledge Matters: The public mission of the research university*, Columbia University Press, Nueva York, 423-457.
- Ortega, V. (2000). "Situación actual de la estructura del profesorado y posibles tendencias" en Mora, J. G. (ed.), *Profesorado universitario: situación en España y tendencias internacionales*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 105-112.
- Schuster, J. y Finkelstein, M. (2006). *The American faculty: the restructuring of academic work and careers*, John Hopkins University Press, Baltimore.
- Townley, B. (1997). "The institutional logic of performance appraisal", *Organization Studies* 18-2, 261-285.