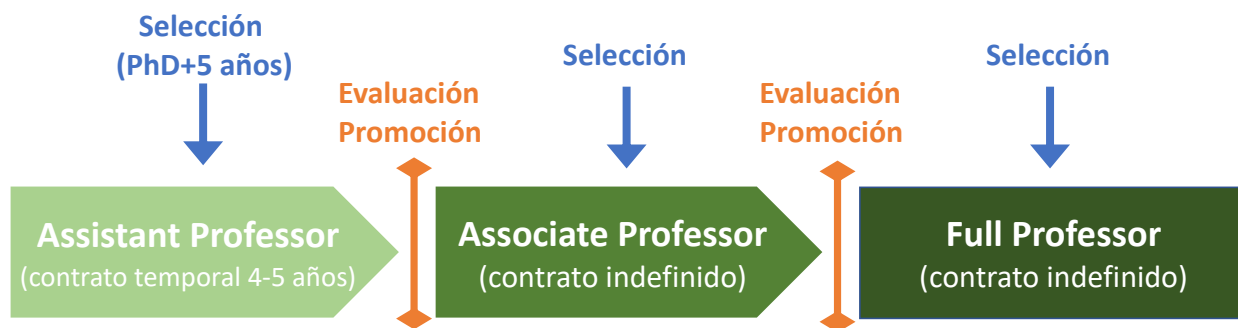




Informe ACES sobre el modelo de carrera académica en Suecia

Suecia, igual que numerosos países europeos, ha adaptado el modelo de ‘tenure track’ anglosajón en la mayoría de las universidades del país. Esto se halla reflejado en la Ley de Universidades (*Högskolelagen 1992:1434*) y la Regulación de Universidades (*Högskoleförordningen 1993:100*). Estos reglamentos establecen tres niveles en el modelo *Tenure Track* (*Assistant, Associate o Full Professor*), con perfiles muy generales tal y como están establecidos en el reglamento. Cada universidad tiene la potestad de decidir los criterios de selección para la contratación de las tres figuras, y tiene la flexibilidad de decidir qué figura del modelo es adecuada según las necesidades (Figura 1):

- Assistant Professor (*biträdande universitetslektor*). Es elegible para ser empleado como *Assistant Professor* quien haya completado un doctorado o tenga una competencia científica equivalente, con un máximo de cinco años desde la consecución del título de doctor. Se tendrán en cuenta en este cómputo la baja por enfermedad, baja por paternidad u otras circunstancias similares.
- Associate Professor (*universitetslektor*). Es elegible cualquier persona que haya demostrado habilidades pedagógicas, haya completado un doctorado o tenga una competencia científica equivalente respecto al contenido temático del empleo.
- Full Professor (*professor*). Es elegible cualquier persona que ha demostrado habilidades tanto científicas como pedagógicas.



1. **Proceso de selección.** Cada centro tiene la potestad de decidir los criterios de selección para la contratación de las tres figuras. Suele realizarse mediante una convocatoria pública por cada centro, en cual el proceso de selección se realiza mediante diferentes etapas: (i) una evaluación por un comité externo a la Universidad, en la mayoría de casos expertos internacionales en el área científica de la plaza (normalmente 2-3 expertos), (ii) una prueba pedagógica (por ejemplo, un seminario) y (iii) una evaluación interna por un comité de facultad (compuesto por miembros de las áreas docente, investigadora, administrativa, y estudiantes del Centro), que suele constar de una serie de entrevistas con los candidatos sobre sus méritos docentes, investigadores, de transferencia de conocimiento y de liderazgo. La decisión final se toma por el comité de facultad de cada centro, donde se toman en consideración los informes de los evaluadores externos, la prueba pedagógica y las valoraciones del comité interno.

2. **Financiación del puesto.** La financiación de las figuras es siempre propia de cada centro investigador. Normalmente (aunque no siempre es así) se negocia un *'start-up package'* con condiciones favorables para que el candidato/a pueda desarrollar méritos docentes y pueda establecer su línea de investigación de forma independiente. El volumen del *'start-up package'* se negocia individualmente por el centro y el candidato/a, de acuerdo con la figura (Assistant, Associate, Full Professor).
3. **Estabilización y promoción.** La entrada al sistema a través de cualquiera de los 2 primeros niveles (e.g. *Assistant* o *Associate Professor*) da derecho a la opción de promoción al siguiente nivel, una vez se cumplan unos requisitos y una evaluación. La figura de entrada al sistema (*'Assistant Professor'*) dispone de un contrato especial de duración definida (4-5 años), tras los cuales se somete a una evaluación (ver punto 4). Si pasa esta evaluación, promociona directamente a la siguiente figura del sistema (*Associate Professor*) que ya se considera como estabilizado con contrato permanente (*'tenured'*). De igual forma, la figura de *Associate Professor* puede someterse a un proceso de evaluación y si es evaluada de forma positiva, promocionar a *Full Professor* que es la escala más elevada de la carrera científica sueca.
4. **Proceso de evaluación y promoción.** En Suecia los Centros gozan de autonomía para gestionar su personal, y por ello los procesos de evaluación y promoción (de *Assistant* a *Associate Professor* y de *Associate* a *Full Professor*) se realizan de forma interna por los propios centros. No hay por tanto agencia central que gestione las evaluaciones. Los méritos para las promociones se hayan claramente definidos por cada centro y la evaluación se realiza tanto por expertos externos como internos (de facultad), con un sistema similar al de selección de nuevo personal (ver punto 1).
5. **Existencia de programas que articulen las diferentes figuras.** Debido a la autonomía de los Centros para gestionar su personal, no hay programas específicos de financiación externa que articulen el acceso de las diferentes figuras. Sin embargo, sí existen programas específicos para la atracción de talento exterior que de algún modo favorecen la entrada al sistema. Es decir, si un investigador/a obtiene una ERC Starting Grant (o equivalentes nacionales), es muy probable que un centro inicie el proceso de selección para incorporar al candidato/a como *Assistant Professor*. Eso sí, el candidato/a debe pasar el proceso de selección externo e interno.
6. **Tipo de contrato.** Ya se ha mencionado que la figura de Assistant Professor goza de un contrato temporal sujeto a evaluación a los 4-5 años, mientras que las figuras de Associate y Full Professor se consideran contratos permanentes (*'tenured'*). Los diferentes centros disponen de programas internos de formación y mentorazgo de su personal, que ofrecen soporte para las labores de gestión, financiación, liderazgo y comunicación.
7. **Coexistencia con otras figuras.** Las universidades constan a su vez de otras figuras que no entran en el modelo *'tenure track'* y no se consideran como miembros de la Facultad (*'faculty'*). Estas figuras suelen ser investigadores (*'researchers'*) asociados a proyectos de investigación específicos, con contratos temporales (máximo 2 años) o permanentes. Estas figuras no poseen las mismas ventajas que las figuras del modelo *'tenure track'* y pueden en algunos casos verse sometidas a condiciones de precariedad y dependencia económica de los Centros. Sin embargo, los *'researchers'* realizan labores de gran importancia por ejemplo en el mantenimiento de las Infraestructuras de Investigación de Interés Nacional.
8. **Otros centros de investigación.** En Suecia, las labores de investigación se realizan, aparte de en las Universidades, en Institutos de Investigación. Hace unos años, estos institutos de investigación se unificaron para crear RISE (Research Institutes of Sweden, www.ri.se), con una misión y estructura similar al Fraunhofer Institute de Alemania. En estos Institutos, no hay un modelo *'tenure track'* de carrera investigadora, sino que se rigen por un modelo próximo al de la empresa privada, con figuras como *'researcher'*, *'senior researcher'*, *'project leader'*, *'project manager'* etc.