

SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE DOCENTES

UNA REFLEXIÓN PERSONAL

José Ramón Alonso

El autor sostiene que los profesores universitarios españoles están a la altura de sus colegas europeos y en mejora continua. Hacen un trabajo de calidad, son competitivos, son innovadores, pero también está claro que se hallan lejos del nivel que podrían alcanzar. Y llega a la conclusión de que hay, por tanto, mucho bueno que conservar, aunque también la clara necesidad de un cambio profundo y valiente.

El profesorado universitario es un colectivo voluntarioso, bien formado y de nivel adecuado pero en la última década ha sufrido envejecimiento, desánimo y adocenamiento. Es necesario un revulsivo institucional y personal que genere un nuevo espíritu, la recuperación del profesor como intelectual y servidor público, el compromiso ético con la verdad, la implicación y el compromiso con su universidad

y el presente y futuro de sus estudiantes, y desarrollar un esfuerzo constante de mejora para ser la universidad que podemos ser.

La imagen de la universidad en los medios y la opinión pública es enormemente cambiante. Unos días es una herramienta principal de ascenso social, la base de la sociedad del conocimiento, un ámbito de libertad y diálogo, una locomotora de la creación de saber y desarrollo socioeconómico; otros, es un pozo de corrupción, un club clasista de vagos y diletantes, una estructura obsoleta, endogámica y mediocre, una torre de marfil sin marfil.

La universidad parece el mejor camino, el único en realidad, para afrontar el cambio socioeconómico que experimentamos en las últimas décadas. Ya hace treinta años, Colin Norman escribía un editorial en *Science*¹ donde decía: «La educación, definida de forma amplia, tendrá un papel crucial en la próxima transición económica... Los cambios en marcha en la economía están generando una demanda sin precedentes sobre las habilidades intelectuales y el conocimiento de los trabajadores». Al final el progreso de los países desarrollados se basa cada vez más en tres elementos: nuevos descubrimientos capaces de convertirse en productos y servicios, personal altamente cualificado y conocimiento experto. La universidad es la forja de la que salen esos resultados y los profesores universitarios son sus herreros.

Quiero plantear algunos de los problemas que aquejan actualmente al profesor universitario y también algunas propuestas de mejora. Mi impresión es que los profesores universitarios son, de media, un buen colectivo, a la altura

de sus colegas europeos y en mejora continua. Hacen un trabajo de calidad, hablan idiomas, son competitivos, son innovadores, pero también está claro que estamos lejos no ya de la perfección imposible sino del nivel que podríamos y deberíamos alcanzar. Hay, por tanto, mucho bueno a conservar, aunque también la clara necesidad de un cambio profundo y valiente.

La década 2008-2018 ha sido terrible para las universidades españolas, apenas han entrado nuevos profesores y hay muchas áreas de conocimiento en muchas universidades en las que la edad media de los profesores, en esa década ominosa, ha aumentado diez años. La inversión en I+D y la ejecución de los presupuestos ha caído dramáticamente y también ha habido dificultades en la financiación base por parte de algunas comunidades autónomas. Eso ha causado problemas reales: aumento de la carga de trabajo, falta de perspectivas para jóvenes brillantes deseosos de hacer la carrera académica, y un desánimo que se plasma, entre otras cosas, en la cantidad de profesores prejubilándose o jubilándose de manera voluntaria. Las promociones sistemáticas de los acreditados por la ANECA en la mayoría de las universidades han actuado como un elemento amortiguador, una válvula de escape. El esquema de plantilla se fue deformando, cada vez más catedráticos, cada vez menos ayudantes doctores. ¿Y para solucionar los problemas en la docencia? ¡Profesores asociados que hacen lo mismo y son más baratos! Al mismo tiempo la sociedad entera y la educación en concreto experimentaba una revolución silenciosa. Los profesores ampliaban su lista de tareas con nuevos términos, como MOOC, uso docente de redes socia-

les, divulgación científica, o se les exigía redoblar el esfuerzo en tareas pendientes, como la colaboración con empresas, la docencia en inglés, la creación de empresas de base tecnológica, la generación de patentes o la búsqueda de financiación internacional. Y el balance no es malo: en medio de la crisis

«El sistema más exigente con los profesores que he conocido ha sido el estadounidense. La presión es constante y un fracaso en la búsqueda de financiación durante varios años puede tener graves repercusiones personales»

hemos aumentado la productividad, hemos hecho la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, hemos mejorado la cantidad y la calidad de la investigación de nuestros centros², hemos ampliado notablemente la oferta de titulaciones, en particular en el posgrado, y hemos seguido con un proceso constante de mejora de la calidad. Y eso, con una pérdida de más de 7.500 empleos, entre profesores y PAS³.

Curiosamente, la mala economía ha mejorado la economía: la escasez de nuevas contrataciones por la baja tasa de reposición ha llevado a que el capítulo de personal, el más oneroso en los presupuestos, se haya aligerado y la situación de endeudamiento haya, en muchos casos, mejorado. Ese respiro económico se ha usado en algunos casos para aliviar algunos de los zarpazos de la crisis como la creación de programas propios de becas o un apoyo intramural a los proyectos de investigación. El famoso reparto de la miseria ha sido, en general, añorado.

La dificultad en la financiación de la investigación ha sido otra siega. Muchos profesores hacían un trabajo ho-

nesto, eran respetados por sus colegas y formaban, de forma constante y con calidad, doctores y técnicos que luego tenían un futuro profesional. De repente la pirámide se afiló, la poca financiación se la llevaban los grupos excelentes, que en general ya recibían otra financiación más contundente de fuentes internacionales o privadas, y el porcentaje de profesores investigando de forma competitiva descendió en barrena. No ha sido una buena estrategia, una financiación modesta pero más repartida habría permitido la supervivencia de muchos grupos que simplemente se derrumbaron, se dispersaron y decidieron «dedicarse a dar buenas clases». Si alguien cree que al volver a dar al interruptor de la financiación todos esos equipos investigadores reaparecerán, está tristemente equivocado.

La situación actual del profesorado no es buena y eso será culpa de todos y más de los que hemos tenido responsabilidades de gestión. Pero hay profesores mediocres, venales, vagos, ignorantes e impunes, y su sola existencia nos debería preocupar. Me asusta dar una imagen negra, pero me asusta aún más que la realidad se parezca cada día más a esa imagen. Coetzee, en *Diario de un mal año*, dice sobre las universidades: «Bajo la amenaza de que les recortarían la financiación permitieron convertirse en empresas comerciales, donde los profesores que anteriormente habían realizado sus investigaciones con libertad soberana se transformaron en agobiados empleados que debían cumplir con las cuotas fijadas bajo el escrutinio de gerentes profesionales». ¿Somos esos agobiados empleados?

Ser profesor universitario es un empleo maravilloso: con un grado de libertad excelso y una ausencia de obli-

gaciones formales envidiable, donde la ausencia de controles, internos y externos, es notable. Un riesgo, por qué no decirlo. Si no quieres pedir un tramo de investigación, no lo haces. Si durante treinta años no lo haces porque sabes

«En el Reino Unido hay un potente sistema público y privado de investigación, que valora el doctorado y que permite alternativas laborales, pero no es así en otros países, incluido España»

que no has hecho nada o que lo que has hecho tiene un nivel execrable, no pasa nada. No te puedes negar a las encuestas de valoración pero, ¿en cuántas universidades tienen un efecto real? No es así en otras partes. El sistema que he conocido más exigente con sus profesores ha sido el estadounidense, la presión es constante y un fracaso en la búsqueda de financiación durante varios años puede tener graves repercusiones personales, incluso para un profesor con *tenure*. Aun así, los académicos americanos están normalmente felices con su elección de carrera y un estudio ya antiguo pero muy detallado, basado en datos de 60.000 profesores⁴ encontraba que al 88%, si volvieran a empezar, les gustaría volver a ser profesores universitarios. Pero las cosas están cambiando, la carrera académica está quebrada, muchos jóvenes la viven como un engaño. Un estudio de 2017⁵ encontraba que aunque la mayoría de los estudiantes que iniciaban la tesis doctoral querían hacer carrera académica, solo un 55% seguía interesado al final de la tesis. Y de esos muy pocos lo consiguen, solo entre un 0,5 y un 16% terminará lográndolo. El 99,5% de los nuevos doctores en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) del Reino Unido no se convierten

en profesores. Afortunadamente para ellos hay un potente sistema público y privado de investigación que valora el doctorado y que permite alternativas laborales, pero no es así en otros países incluido España. Aquí, según decían, el final de la tesis tiene tres salidas: por tierra, mar y aire.

Un problema general es que nuestro sistema público optó por universidades homogéneas. No hay la diferencia existente en otros países, como Estados Unidos, entre universidades que investigan y otras que no, entre universidades buenas y universidades malas. Aquí en teoría todas investigan pero la realidad es que en muchas de ellas el porcentaje de profesores que investigan está en torno a un tercio. Los demás cobran como si lo hicieran. Un estudio⁶ en España mostraba que los profesores que investigan imparten un 21,5% más de clases que los que no lo hacen y concluía que los que investigan son mejores profesores mientras que los que no investigan son cinco veces más propensos a ser los peores docentes. Es decir, investigas, das más clases que los otros y encima las das mejor. ¿Por qué mantenemos esas rémoras que ni hacen investigación ni hacen buena docencia?

¿Y qué podríamos hacer?

Reconocer que no podemos seguir así. La sociedad, que solía colocar a profesores e investigadores en las puntuaciones más altas en relación con su confianza, empieza a perderla. Los escándalos recientes, aunque es cierto que afectan a muy pocas personas para el tamaño del sistema universitario, están generando una marea negra, que se extiende contaminando y ensuciando todo el sistema. Los profesores universitarios tendríamos que haber sido

los primeros que hubieran saltado contra unas prácticas que repugnan a quienes se deben a unos principios académicos, a una moral universitaria. Hemos tenido algunos silencios clamorosos.

Ser valientes. ¿Qué pasaría si una universidad decidiera

realmente contratar a los mejores, dejar de valorar más a los de casa que a los de fuera simplemente por ser de casa, revisar la constitución de los tribunales, organizar una política sensata de recursos humanos y promociones? ¿Aguantaría? ¿Soportarían las distintas instancias ese nivel de ruido?

Reformar el sistema de acceso al funcionariado. No sé por qué las seguimos llamando oposiciones si ya no hay nunca oposición. De nuevo callamos porque nos beneficia, porque beneficia a los nuestros, pero el sistema es terrible, obsceno, un paripé donde el candidato reclama a su rectorado la inmediata convocatoria y provisión de «su» plaza y decide frecuentemente el tribunal, el perfil de la plaza y hasta la fecha que más le conviene.

Y con ese sistema absurdo, ¿a qué edad se llega en España a la cátedra? A los 58 años de media⁷. ¡Es un horror! Implica que estás más cerca de la jubilación que de cualquier otro momento de tu vida académica. Es imposible mantener un grado óptimo de ilusión, de ambición, de máximo rendimiento. En realidad todo parece indicar que llegas como en el ejército, por antigüedad del escalafón

«No sé por qué las seguimos llamando oposiciones si ya no hay nunca oposición. De nuevo callamos porque nos beneficia, porque beneficia a los nuestros, pero el sistema es terrible, obsceno, un paripé»

pero sin méritos de guerra. Me temo que el que es realmente bueno, se va. Una universidad alemana o inglesa le seducirá con buenas condiciones, una posición de liderazgo cuando estás en la época más fructífera de la vida investigadora, al parecer antes de los 40 años de edad.

Generar una auténtica competencia. No denigremos los *rankings* de universidades y hagamos *rankings* de facultades, de departamentos, de áreas de conocimiento. Hagamos un ejercicio de transparencia, colguemos los currículos de la web, los horarios de clase con el profesor responsable, veamos qué ropa lleva el emperador.

Busquemos una movilidad real. Parece que es una batalla perdida y el sistema autonómico no lo favorece pero también hay ejemplos de éxito, como Ikerbasque. Rompamos con la homogeneidad, admitamos que una parte del sueldo sea negociable. Si voy a ganar lo mismo en cualquier otra universidad, qué incentivo hay para que venda mi casa, busque colegios, me vaya. Un estímulo sería que vas a ir a una universidad mejor, a la de los mejores. Pero claro esa universidad debe mantener la presión, debe seguir fomentando la competencia. Si cambias un cementerio por un cementerio con vistas el resultado va a ser muy parecido.

Incrementar la internacionalización. Los sabáticos con un programa de calidad deben fomentarse, el personal de administración y servicios debe tener sus propios programas de movilidad internacional, Erasmus es uno de los grandes éxitos de la Unión Europea, ampliémoslo y hagamos en nuestras universidades programas de *Study Abroad*. Y vayamos más allá. Debemos esta-

blecer objetivos concretos en la financiación europea e ir a por ello, formando a los investigadores, dándoles el apoyo necesario, comprobando nuestro avance año tras año.

Reformar los tramos de investigación. Hay muchos profesores a los que les resulta muy fácil conseguirlos, forman parte de grupos y redes consolidadas, disponen de financiación constante, publican en buenas revistas de manera habitual. El escalón pierde su carácter de incentivo. Otros profesores, por el contrario, lo ven como un listón de altura estratosférica, completamente fuera de su alcance. Un escalón investigador que valorase el avance sobre el periodo anterior y no de forma absoluta resolvería ambos problemas. Los que mejorasen su investigación anterior, fuese cual fuese el punto de partida, lo tendrían. Si eres bueno, no te puedes dormir y debes ser mejor. Si eres malo, queremos que llegues a ser regular. Los que estuviesen estancados o bajasen la calidad y cantidad de su producción lo perderían.

Volquémonos en las nuevas tecnologías. La batalla se está dando en la red. Deberíamos liderar la formación *online* en el ámbito hispanohablante, fomentar redes de investigación virtuales, generar herramientas de gestión para todos los sistemas universitarios. ¿Cuántos profesores están en *Coursera*, *Udemy* y otras plataformas? Salgamos de una vez de la clase medieval con *Powerpoint*.

«No puede ser que la docencia sea la “hermana pobre”. Muchos de los mejores profesores de universidad en el siglo xx habían sido profesores de instituto. Es una vía que en la actualidad está prácticamente cerrada»

Fomentar la creatividad, la innovación, la comunicación. Es lo que más vamos a necesitar en el futuro. Ya no tenemos que transmitir contenidos, están fácilmente accesibles en gran cantidad y de forma económica. Tenemos que enseñar a distinguir la información falsa, a reforzar la calidad de los controles, a apostar por el compromiso, a explorar, innovar y crear.

Necesitamos llevar el trabajo de la universidad a la sociedad. Necesitamos desarrollar la cultura científica, es imprescindible que el trabajo de las universidades sea mejor conocido. ¿Cuántas empresas de nuestros polígonos han recibido la visita de un profesor universitario? Parece que en la colaboración universidad-empresa siempre pensamos en grandes multinacionales con laboratorios de I+D pero nuestro tejido empresarial son las pymes, y ahí está todo por hacer.

Revalorizar la docencia. No puede ser que la docencia sea la «hermana pobre», que no cuente apenas para promociones o prestigio. Se pueden poner en marcha iniciativas sencillas, como premios a los mejores docentes, financiación de experiencias novedosas, implicar a los mejores alumnos en la iniciación docente. Leer en un foro de estudiantes sus opiniones sobre el máster de formación de profesorado en distintas universidades es una cura de humildad y debería ser un revulsivo para todos nosotros. Es un espacio evidente de mejora.

Necesitamos verdaderos escalones docentes, con criterios e indicadores, con exigencia. Habría que desligarlos de los actuales que son trienios encubiertos y que se conceden de forma masiva incluso a profesores que no

hacen docencia o que hacen una docencia nefasta. Si los estudiantes supieran que ese profesor que va a clase con los mismos apuntes amarillos desde hace veinte años, que maltrata a sus alumnos, que hace gala de su ignorancia, soberbia, prejuicios y vagancia, que se permite comentarios procaces u obscenos, recibe un premio económico por su calidad docente, montarían, con razón, en cólera. No, probablemente no lo harían, nunca lo hacen.

Desmontemos el blindaje de las áreas de conocimiento. Las universidades se encuentran a menudo con dificultades para reorganizar a su profesorado, una plantilla que puede venir de otra época con una situación muy diferente. Un ejemplo pueden ser las facultades de Medicina, donde hace veinticinco años entraban mil alumnos en primero de carrera y ahora entran doscientos, pero mantienen más o menos las mismas plantillas docentes. Puedes necesitar profesores para una nueva titulación o para reforzar las prácticas o para organizar unos cursos cero, pero muchos profesores se parapetan detrás del área de conocimiento, «ese no es mi tema». Pues si no es tu tema, te lo estudias, que eso rejuvenece mucho.

Abramos las puertas de la docencia universitaria a los profesores de secundaria. Muchos de los mejores profesores de la universidad española del siglo xx habían sido profesores de instituto. Es una vía que en la actualidad está prácticamente cerrada. Apoyemos a los profesores de instituto para que inicien una carrera investigadora, hagan la tesis y abramos la universidad a quienes tienen vocación, capacidad, ganas y calidad docente demostrada.

Reforzar los estándares éticos. Es necesario mandar un mensaje contundente, la universidad tiene que tener un nivel ejemplar. En temas que son clave en la universidad, como la honestidad intelectual frente al plagio, la cultura del esfuerzo frente a los títulos regalados, la defensa de las humanidades, la lucha contra las pseudociencias, el abordaje de los grandes problemas de la sociedad (cambio climático, migraciones, escasez de agua y materias primas, conflictos internacionales...), el profesor y el estudiante universitario no pueden permanecer en silencio. La sociedad espera que la universidad hable desde el conocimiento, la ausencia de conflicto de intereses, el servicio público y el respeto a la verdad.

Hubo un tiempo en el que la esperanza estuvo en las nuevas universidades. Algunas lo hicieron bien y ficharon profesores entre los de calidad contrastada, lo que supuso una cierta movilidad, pero no ha sido la tónica general. Desde 1997 no se ha creado ninguna universidad pública más mientras que las privadas han pasado de ser 12 a 32 en el mismo periodo. Sin tener que invertir en investigación, con profesores jóvenes y que vienen de un mercado laboral viciado, con titulados universitarios dispuestos a aceptar trabajar de reponedores en un supermercado, con profesores que como reciben un sueldo muy aceptable de una universidad pública están dispuestos a dedicar sus mejores esfuerzos y a menudo los horarios de trabajo ya pagados, a trabajar para un segundo patrón y preparar materiales o corregir trabajos. El nivel de exigencia sobre las universidades privadas es bajo y necesitamos que sean mejores, que fueren una sana competencia, que sean buenas universidades.

Henry Rosovsky decía⁸: «La vida académica es un mundo en movimiento. Algunos cambios revolucionan los campos de estudio: ocasionalmente nuevos temas nacen; algunas innovaciones son efímeras y se olvidan con rapidez... Cada académico tiene que afrontar estos retos fundamentales durante su vida. Es al mismo tiempo una carga, un reto, y uno de los atractivos de la vida académica». Eso debemos sentir, que nuestro trabajo es un reto diario, que la mejora puede ser constante, que estudiar es una gozada, que nuestro país merece una mejor universidad. ■

José Ramón Alonso es catedrático de Biología. Ex rector de la Universidad de Salamanca.

NOTAS

- ¹ NORMAN, C. (1988): «Rethinking Technology's Role in Economic Change: Ambitious effort to evaluate the role of technology in the U.S. economic future indicates need for regulatory reform, shifts in business practice, and emphasis on education», *Science* 240(4855): 977.
- ² SANZ, E. (coord.) (2018): «Informe IUNE sobre la actividad investigadora de las universidades españolas». <http://www.informes.iune.es/Informe%20IUNE%202018.pdf>.
- ³ PÍRIZ, S. (2017): «El largo camino hacia la calidad. Algunas reflexiones sobre la universidad española». *Nueva Revista* 163: 8-27.
- ⁴ LADD EC, SM LIPSET (1975): *The Divided Academy: Professors and Politics*. McGraw-Hill, Nueva York.
- ⁵ ROACH, M., SAUERMAN, H. (2017): «The declining interest in an academic career.» *PLoS ONE* 12(9): e0184130.
- ⁶ GARCÍA-GALLEGO, A., GEORGANTZIS, N., MARTÍN-MONTANER, J., PÉREZ-AMARAL, T. (2015): «(How) Do research and administrative duties affect university professors' teaching?» *Applied Economics* 47 (45), 2015.
- ⁷ Fundación COTEC.
- ⁸ ROSOVY, H. (1990): *The University. An owner's manual*. W.W Norton & Co., Nueva York.