

**DOCENCIA RELEVO GENERACIONAL EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR**

LA UNIVERSIDAD RENUEVA SU DNI

La jubilación de profesores que obtuvieron plaza masivamente en la Transición abre una oportunidad para mejorar la calidad

JAVIER EXPÓSITO MADRID
España se hace vieja. En los últimos 15 años, la población mayor de 60 años ha crecido dos puntos (del 21% en 2000 al 23% en 2014), según el INE. Pero este envejecimiento es paradigmático entre el profesorado universitario. Los datos del Ministerio de Educación son elocuentes: si en el curso 1999/2000, el 6,7% de los profesores de las universidades públicas tenía más de 60 años, en el curso 2013/2014 eran el 13,2%. Y en las privadas, pasaron del 3,9% al 6%.

El descenso en la tasa de reposición de funcionarios es, en buena medida, responsable de este efecto. Antes de que la crisis llegara para quedarse, se situaba en el 100% (esto es: por cada profesor que dejaba su puesto, entraba otro). Pero en 2008 descendió al 30%, para caer hasta el 10% en 2011. Este año, el Gobierno decidió elevarla hasta el 50% y se espera que para el próximo curso llegue al 100%.

Ante este panorama, se vislumbra una encrucijada: la jubilación de los profesores que se alistaron en las universidades nacientes de los años 80 coincide con la llegada de docentes formados en un país que hoy po-

do y no ha tenido la oportunidad de

mejores, consolidará la endogamia. Según CCOO, hasta 6.000 titulares acreditados a catedráticos aguardan su ascenso. Y, a tenor de la espera, con ansia. Como explica Javier Mayoral, profesor de la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid, «en los últimos tiempos, al no contratar a nadie, se ha producido un *ta-pón*, provocando una brecha generacional: gente que se estaba preparan-

do y no ha tenido la oportunidad de trabajar. A veces, he llegado a percibir cierto *rencor generacional*. En los 80 y 90, el proceso de selección del profesorado estuvo marcado por la necesidad inmediata de docentes. Como corrobora Alejandro Tiana, rector de la UNED y ex secretario general de Educación, «la gente que optaba a las plazas tenía una preparación inferior, en conjunto, a la que tiene la gente que hoy accede, por la propia evolución de las universida-

des y del entorno». Para esas hornadas hubo otros procesos selectivos que, en ocasiones, tuvieron carencias. Como explica César Nombela, rector de la UIMP y ex presidente del CSIC, la Ley de Reforma Universitaria de 1983 «disminuyó la movilidad del profesorado, creando una endogamia que conviene atajar».

El cambio de reglas en la contratación y la llegada de savia nueva plantea la dicotomía entre docentes jóvenes y veteranos. Para Mayoral, «más

EN LOS ÚLTIMOS TRES LUSTROS, LA TASA DE DOCENTES MAYORES DE 60 AÑOS CASI SE HA DUPLICADO EN LOS CENTROS PÚBLICOS

ALEJANDRO TIANA: «TENEMOS LA MEJOR HORNADA DE INVESTIGADORES, PERO EN DOCENCIA NO ESTOY TAN SEGURO»



MÁS DE 115.000 PROFESORES REPARTIDOS EN 83 CENTROS

Nuestro país cuenta con 83 universidades, 50 de ellas públicas. Desde la transferencia de las competencias educativas a las autonomías, se han creado 55 centros. Y sólo en lo que va de siglo han nacido 17, a una media de una por año. En cuanto al número de docentes, en el curso 1985/1986, cuando el INE recogía esta estadística, existían 45.296. Hasta el curso 2000/2001, se incrementó la nómina en unos 4.000 al año. En el 2011/2012, el Ministerio de Educación se hizo cargo de esta estadística, regulándola en 117.527. Y el último dato (del curso 2013/2014), dejó la cifra en 115.071.

see la tasa de escolarización universitaria (29,7%) más alta de su historia. Un cruce de caminos que despierta varias incógnitas: qué generación está mejor preparada, qué procesos de selección son más adecuados y qué consecuencias podría producir ese relevo generacional en la calidad del sistema universitario.

La reciente aprobación por parte del Gobierno de la promoción interna para el acceso a catedrático ha puesto encima de la mesa un arma de doble filo en el inminente rejuvenecimiento del cuerpo docente. Con esta ley, los profesores titulares podrán acceder a la cátedra sin consumir tasa de reposición. Aunque algunas voces señalan que, lejos de ser



que un problema de edad, se trata de una cuestión de actitud». Aunque sí ha podido constatar algunas quejas por parte de sus alumnos de Periodismo acerca de los conocimientos recibidos. «Hay poca sensibilidad en los profesores para comprender la situación de los estudiantes». Y pone un ejemplo gráfico: «En mi asignatura, Redacción Periodística, algunos alumnos me hablaron de que tuvieron exámenes tipo test».

El debate sobre los procesos selectivos trae una pregunta inevitable, que formula y responde Mayoral: «¿Estamos dejando de preocuparnos de la calidad docente? Creo que sí». Y da su fórmula: «Mejorar la forma

Acto de investidura de honoris causa en la Universidad Autónoma.
J. PALOMAR

de dar clases, la capacitación, la metodología, hacer estudios de cómo damos las clases y qué percepción tienen los alumnos».



Nombela da alguna otra clave: «Yo implantaría algo ya existente en Inglaterra: la evaluación de la calidad». ¿Cómo? «Evaluando la formación de los alumnos. Por ejemplo, con un examinador externo: sería bueno que a mis alumnos les examinara otro profesor y yo examinara a otros». Para Tiana «se ha hecho más énfasis en la investigación que en la docencia. Tenemos la generación mejor formada en investigación, pero en docencia, no estoy tan seguro». La figura de los sexenios de investigación (la evaluación de la actividad investigadora cada seis años) es, en general, bien reconocida. Nombela, aunque los considera «perfeccionables», opina que «es una medida que tiene su relevancia». Los últimos datos del Ministerio (2013/2014) señalan que el 45,6% del cuerpo docente tiene el número de sexenios óptimos (los que deberían tener desde que leyeron su tesis); entre el profesorado de 60 o más años, es del 28,3%.

La brecha generacional también apunta a la relación entre los conocimientos recibidos y la realidad laboral. Desde la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas (Creup), su presidente, Luis Cereijo, sostiene: «No es lo mismo la formación que recibimos en la Universidad que la aplicación práctica como profesionales. Quizás echamos en falta formación más centrada en las competencias y menos memorística».

En determinadas áreas es donde se suele producir mayor choque entre teoría y práctica. Para Tiana, esa divergencia puede producirse «en ámbitos que tienen mucho que ver

LOS MAYORES DE 60 AÑOS TIENEN MENOS TRAMOS EXTRA DE SUELDO ACUMULADO POR INVESTIGACIÓN QUE LA MEDIA

DESDE RANDSTAD, PERCIBEN «UNA GRAN DESCONEXIÓN ENTRE LA REALIDAD LABORAL Y EL MUNDO ACADÉMICO»

con la evolución de las profesiones en sentido práctico», aunque, puntualiza, «eso depende de cada uno».

Esa evolución provoca que se forme para profesiones que hoy ni siquiera existen. Según el informe *In to the Gap*, de Randstad, en 2020 se necesitarán 1,9 millones de trabajadores altamente cualificados. Y las plazas no se cubrirán por falta de personal o porque sus habilidades no se corresponderán con la demanda. Para Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad, «existe una desconexión muy grande entre el mercado laboral y el mundo académico». Para solucionarla, propone «estudios predictivos de calidad que diseñen, a dos años vista, qué demandará el mercado».