

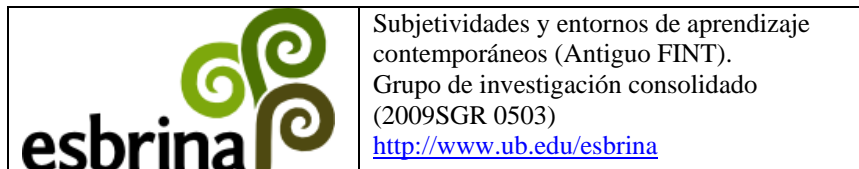
Historia de vida profesional:

Nosotros hemos tenido la libertad de poder dirigirnos ¡Yo soy de la generación del cambio continuo!

Fernando Hernández y Pilar Campins Falcó

Los efectos de los cambios sociales en el trabajo y la vida profesional de los docentes universitarios. Ministerio de Educación y Ciencia.
SEJ2006-01876/EDUC.

Barcelona, 2009



Nosotros hemos tenido la libertad de poder dirigirnos ¡Yo soy de la generación del cambio continuo!

Fernando Hernández¹ y Pilar Campins Falcó²

1. Situar el marco de la historia

Esta historia, como sucede la mayoría de las ocasiones en esta perspectiva de investigación, comienza con una llamada telefónica a unos colegas de la universidad en la que habíamos decidido realizar una parte del estudio. Les explicamos el tipo de perfil de docente que necesitábamos y nos sugirieron una colega de su departamento que, pensaban, se adaptaba al mismo. Un cruce de llamadas telefónicas y me encontré con una persona dispuesta a dedicarnos un tiempo para conversar sobre su trayectoria y relación con los cambios en la universidad.

El día que fijamos el encuentro con Pilar en su despacho del departamento, llegué con tiempo suficiente para almorzar en el bar del campus y poder observar el ambiente entre los estudiantes de Farmacia y Ciencias que por allí circulaban. Me sorprendió su número. Me pregunté dónde encontraría trabajo tanta gente y si la Universidad les estaría dando una formación que les permitiera adaptarse, ellos y ellas también, a los cambios en el mercado de trabajo y en la necesidad de aprender a lo largo de la vida.

Con estas ideas circulando por mi cabeza llegué al departamento, a la sección de investigación donde están los despachos y los laboratorios. El ambiente que se respiraba era de tranquilidad productiva. Saludé primero a los colegas que me habían facilitado el contacto, recorrí con ellos los laboratorios y me fueron contando lo que investigaban. Me sorprendió el poco personal que había y el rendimiento que obtenían de los equipamientos y los recursos.

Con una imagen del trabajo que realizaban toqué la puerta del despacho de Pilar. Un saludo cordial y, después de recordarle de manera breve el propósito de la investigación, comenzamos la conversación. La transcripción de lo que allí hablamos ha servido para construir esta historia de vida. Los temas han surgido de la propia conversación. Primero el recorrido por su trayectoria profesional. Luego, su posición ante alguno de los cambios a los que se ha de enfrentar y su visión de la universidad en la actualidad. Mientras releía la entrevista y detectaba los temas que organizarían el relato de la historia de vida dos frases de Pilar llamaron mi atención. Tanto una como otra podía servir como título de la historia, por eso las he mantenido en el encabezado. Creo que resumen en buena medida un sentir que refleja uno de los principales cambios de la universidad española actual, en la medida en que define la posición de una serie de profesores, hombres y mujeres, que entraron en la universidad en los años 80 y que han desarrollado sus carreras de forma paralela al proceso de modernización que ha tenido la sociedad española desde la restauración de la democracia. Este sentido de autoría, de sentirse autor, de poder llevar las riendas de la propia trayectoria es crucial para comprender y situar sus relaciones con unos cambios que han sido constantes y que les ha llevado a adaptarse y revisar su lugar en la universidad.

¹ Universidad de Barcelona

² Universidad de Valencia

2. Siempre había pensado en trabajar en la universidad y la LRU le dio la oportunidad

En la vida de las personas la universidad puede ser una estación intermedia o una parada final. Se puede ir a ella para hacerse con un bagaje que permita desarrollar con posterioridad una profesión, o se puede tomar como un lugar en el que se desarrolle la profesión que se ha elegido y que lleva a transitar entre la docencia y la investigación. De aquí que personas, como la protagonista de esta historia, una vez que se encuentran en la universidad deciden que ésta puede ser un buen lugar para trabajar.

Yo estudié químicas y acabé en 1981. Siempre tenía en la mente que en la universidad podría pedir una beca de FPI... Bueno, de FPU – de formación de profesorado universitario- y nada... Ya me quedé. Acabé en el 81, en julio, y en enero me concedieron una beca y empecé la carrera universitaria. Con sus altos y bajos, con la LRU, con lo que aquello supuso... Un período de inseguridad... Que no sabías si te ibas a quedar o a ir, me cogió a contrapelo y me tuve que subir al tren en marcha. Y de hecho, sacamos la titularidad un compañero y yo, de toda la promoción. (...) otros compañeros tuvieron que esperarse más años.

Pero a veces la incertidumbre frente al futuro viene acompañada de oportunidades que no dejan mucho margen para la duda y la espera. Mientras realiza la tesis doctoral, ya como becaria, el PSOE gana las elecciones (1982) y una de sus prioridades será regular el sistema de acceso y la carrera docente e investigadora en la universidad. Quienes tenían tesis lograron en muy poco tiempo consolidar su posición.

Pero yo ya había leído la tesis cuando la LRU entró en vigor, era profesor ayudante en aquella época. Recuerdo que hubo un período de inseguridad. En aquel momento el profesor Francisco Bosch Reig era Vicerrector de Profesorado y se comprometió con los profesores ayudantes luchando para que las plazas se promocionaran a profesor titular. Supuso un salto adelante pero desde el punto de vista personal significó un esfuerzo, primero para analizar los méritos docentes e investigadores y segundo para prepararte una oposición libre.

Todo esto ocurre en torno a 1984, tres años después de Pilar terminar su licenciatura. El Partido Socialista aprobó la *Ley Orgánica de Reforma Universitaria* (LRU) el 25 de agosto de 1983 (BOE de 1 de septiembre de 1983)³. Los efectos de la aplicación de esta ley van a estar presentes en los primeros momentos y decisiones de la carrera universitaria de Pilar, y su aprobación influyó de manera decisiva en su trayectoria posterior. En particular porque le permitió, antes de cumplir 30 años, ser profesora titular de universidad. Esto significaba, en la práctica, pasar de ser una estudiante becaria, un aprendiz en términos de investigación y docencia, a enfrentarse al ritual y la exigencia de la oposición y pasar ocupar un rol desde el que va a disfrutar de una casi plena autonomía.

En el 87. Por eso digo que me tuve que subir al tren a marchas forzadas. Y de hecho sólo dos personas de la promoción lo conseguimos en aquella época

³ Se puede consultar en *Legislación Universitaria. Normativa general y autonómica*, (3ªed., 1990) Madrid: Tecnos.

como te he comentado antes. Para mí esa situación fue ventajosa. Disfruté de una tranquilidad que posiblemente las personas que se han estabilizado con más años no la han tenido. Yo con 27 años era titular. Y entonces, pues nada... Tenía libertad para poder moverme. No tenía que estar condicionada por hacer currículo, por las sucesiones y tal...

Y así ‘deprisa, deprisa’, enganchándose a un tren que le reclamaba subir en marcha, no sólo logró la ansiada estabilidad sino que, al mismo tiempo, tuvo su primer hijo. Y con ello ganó la libertad de la que va a hacer gala a lo largo de su trayectoria.

Yo recuerdo aquellos años... A mi hijo lo tuve... me examiné embarazada de un mes de mi hijo. Era imposible quedarme antes embarazada con la marcha de trabajo que llevaba... Era imposible. Lo que pasa que como contrapartida a partir del 87 ya estuve tranquila. Y eso es muy importante. Porque te permite ver las cosas de otra manera. Para mí eso fue ventajoso, porque me he sentido libre y me he movido libremente por la universidad por eso. Porque si no hubiera sacado la plaza tendría que haber estado sometida a más... recuerdo aquellos años como de más libertad.

Pero estas circunstancias favorables para su carrera también tuvieron una repercusión en su formación. Sobre todo si lo comparamos con lo que hoy se considera un requisito clave para la promoción docente.

No he hecho estancias en el extranjero. Es una pena... No pude porque me vino todo corrido. Pero la gente que ha trabajado conmigo, toda. La experiencia que tengo, la tengo a través de ellos. Sí que he estado como un mes en Inglaterra, pero con mi familia. O un mes en Holanda. De todas formas considero que las estancias en otras universidades son ventajosas si son continuadas. A pesar de ello tengo buena relación con investigadores españoles de primer nivel y también europeos.

Posición que no es interpretada por Pilar como un cierre de posibilidades, sino como un camino que abre a otros contactos y relaciones, pues también es posible aprender con las personas que están próximas.

También he tenido maestros aquí. Por ejemplo, (Francisco Bosch Reig) me considero discípula suya. Y luego contactos con la gente. El estudio y la profundización. Y si no sabes algo, el campus está lleno de gente que sabe un montón de cosas. Y te relaciones. Tampoco te hace falta irte lejos para aprender.

Saber aprovechar las oportunidades no es una cualidad de la que todo el mundo hace gala. La sociedad española comenzaba en 1982 un cambio, un proceso de modernización (ese fue el slogan del gobierno socialista: ¡vamos a modernizar España!) que también afectó a lo que hasta entonces había sido una universidad elitista y ahora pasaba a ser una universidad de masas. Con sus pros y contras, con sus ventajas e inconvenientes.

“Inicialmente al calificar de masas la universidad, se hace referencia a la profunda transformación que supone, en un periodo relativamente corto, de una o dos generaciones, el incremento exponencial del número de alumnos. La

expansión de la matrícula es de tal magnitud que a menudo impide resaltar otros elementos, como la producción científica, que ha crecido de forma igualmente relevante” (De Luxán, 1998: 15).

La sociedad estaba cambiando. La universidad también se espera que lo hiciera, para contribuir así al despegue económico que favoreciera el cambio social del país y la integración europea. En este ambiente y con ese impulso inicial comienza Pilar su trayectoria docente e investigadora.

Todos esos años que corresponden con el gobierno socialista, los recuerdo como muy buenos. Porque había mucha libertad. Y si trabajabas te daban dinero y podías hacer cosas. Luego eso se cerró. Y ahora existen grupos de presión, creo yo.

Durante 14 años va afianzando su posición en el campo del “medio ambiente. Fundamentalmente, he evolucionado de clínica a medio ambiente. Pesticidas, amidas, alimentos... Muestras sólidas, líquidas, gaseosas”. Compatibilizando la investigación con la docencia. Realimentándose una con otra. Hasta lograr el acceso a la cátedra. En una continuidad que da sentido a su trayectoria.

Y luego ya, trabajando, trabajando – porque aquí trabajas lo que quieres y un poco más – y ya en el 2001 saqué la cátedra. Y básicamente lo que he venido haciendo es lo mismo desde siempre. Compatibilizar la docencia con la investigación. A mí me gusta investigar. Yo soy investigadora. También me gusta la docencia, pienso que el profesor universitario ha de ser las dos cosas. Tiene que ser docente y tiene que ser investigador. Porque, si dejas de lado la investigación, incorporarte de nuevo es complicado. Es lo que yo opino. Pienso que el profesor universitario ha de tener una trayectoria investigadora. Y además eso te permite estar en contacto con lo nuevo de tu disciplina. Sino eso se pierde. Tú no puedes enseñar tu disciplina sin saber cómo está evolucionando. Porque puedes enseñar cosas que no sean útiles de cara al futuro.

Soy vicedecana. Llevo tres o cuatro años. No lo recuerdo exactamente. Me metí en gestión por conocer. Soy una persona a la que le gusta aprender. A mí no me gusta hacer siempre lo mismo. Me gusta aprender cosas nuevas y moverme. En investigación he hecho y hago muchas cosas diferentes, pero es por eso, porque a mí me gusta moverme. Y no conocía la gestión, y se me propuso. Por conocer cómo se mueve o cómo funciona la facultad, cómo funciona la universidad, yo creo que vale la pena. Y por supuesto, ves cosas que te gustan y cosas que no. Pero como en todos los sitios. Ves gente que dices, que sana es, y ves gente que dices, pues no. No me gusta como actúa. No me gusta.

Todo ello con el trasfondo de las tensiones que se derivan de las nuevas exigencias que plantean las universidades para hacer compatible la dedicación y la excelencia en la docencia, la investigación y la gestión.

“La investigación no sólo aporta prestigio y relevancia académica a una universidad, sino que además es una de las principales vías de financiación, lo cual sin duda será cada vez más importante en el futuro de las universidades

españolas. Quizá ya es el momento de tomar medidas por parte de los responsables de las universidades para especializar la dedicación a la docencia, a la investigación, a la gestión o a la transferencia del conocimiento. Se podría ajustar la dedicación del profesorado entre estas actividades, de tal manera que aquellos que dedican más tiempo a una actividad sean compensados con menor dedicación a otras. Al mismo tiempo sería conveniente crear complementos de excelencia docente, de gestión, de investigación y de transferencia de conocimientos”. (Buela-Casal, Bermúdez, Sierra, Quevedo-Blasco y Castro, 2009:316)

Aquí puede terminar la primera parte de esta historia. Al dibujar los trazos de su recorrido desde la posición de becario a la de catedrática se han resumido 20 años de la vida de Pilar y de la universidad española. Algunos de sus rasgos son coincidentes con las de otros colegas de la misma generación: carreras rápidas, consolidación del puesto de trabajo, tránsito por leyes, sobre todo la LRU y la Ley de la Ciencia de 1986, que cambian la manera de gestionar las universidades y la investigación. Masificación de la universidad como resultado de la universalización del acceso a la escolarización primaria y secundaria. Todo ello en el escenario de los primeros pasos de la andadura por la democracia, que lleva a afrontar cambios en los hábitos sociales, los valores, las relaciones y las formas de vida. Pero lo narrado es sólo el pórtico que da paso al recorrido más detallado de la relación de Pilar con los cambios.

3. Las condiciones y las presiones en el trabajo

La independencia a la hora de decidir sobre la orientación del propio trabajo y la autonomía a la hora de preparar proyectos de investigación que le dio la pronta estabilidad laboral también llevó consigo tener que comenzar a implicarse en la formación de otros, en contribuir a que desarrollen sus carreras, a que consoliden sus plazas. La función de liderazgo académico e investigador está poco valorada en las universidades. De hecho ni se nombra ni se reconoce de forma explícita en los diferentes criterios de evaluación a los que se somete el profesorado investigador. La elección de quienes forman parte del equipo de investigación es fundamental, no sólo porque permite responder a la exigencia de mantener una continuidad en la realización de una línea de investigación que aporte relevancia e impacto sino porque la manera de gestionar las relaciones en el seno del grupo de investigación denota un estilo de liderazgo que actúa, a la postre, como ejemplo formativo para los miembros más jóvenes del equipo. En el caso del grupo de Pilar predomina un doble sentido de la vinculación, que se relaciona con la complementariedad y con los vínculos de conocimiento que se derivan de la dirección de las tesis doctorales.

Mi equipo se formó desde hace mucho tiempo. A la mayor parte del equipo le he dirigido la tesis doctoral. Tenemos unas vivencias. Tengo un grupo de trabajo muy estructurado, porque nos conocemos mucho. Y nos respetamos y sabemos lo que tenemos o lo que podemos hacer cada uno muy bien. El núcleo básico lo formamos tres personas a las que les he dirigido la tesis, y otra persona que es contemporánea mía. Básicamente somos cinco.

Pero la relación de colaboración no se limita al grupo actual, sino que se expande en el tiempo y en otros escenarios profesionales con aquellas personas con las que también han estado relacionados en las primeras fases de su formación como investigadores.

Claro, los becarios. Lo que pasa es que esta gente está estabilizada, pero en otras universidades. O se ha ido a la empresa. O está en Instituto, o... Pues claro, mantenemos la relación, pero como no están aquí, hacemos colaboraciones más esporádicamente.

En este marco, el investigador principal sufre presiones. No tanto las derivadas de la productividad, que se asumen como algo natural en la elección profesional que se ha realizado, sino las que se derivan de formar durante cuatro años a alguien y no poder garantizarle su continuidad en nuevos proyectos o no poderles ofrecer que se consoliden como miembros del equipo. De esta manera la opción de formación, las relaciones que se establecen se sitúan en el ámbito de cómo las universidades han cambiado la manera de entender y afrontar la profesionalización: de formar a los becarios para que se integraran en la universidad, a formarlos para que sigan su camino en otras universidades o en otros lugares de trabajo. De ahí, que la opción de vincular a personas con el estatus de posdoc parece una manera razonable de situarse ante la sensación de pérdida que se produce cuando se acompaña a alguien, estableciendo una estrecha colaboración durante casi un lustro y luego se le ha de dejar que siga su camino.

(La presión por la productividad) Yo la marco. Siempre la he marcado yo. A mi no me presiona. Me presiona si tengo personas que han leído la tesis y no están estabilizadas y he de ayudarlas a buscar una salida profesional. Entonces sí que me presiona. Pero como en estos momentos estoy asistiendo a una época en la que no tengo tesis sino estancias post-doc, trabajos fin de carrera, fin de master, becarios de colaboración. Que no son tesis doctorales, que las acabé el año pasado, pues esa presión no existe en este momento. O tengo colaboraciones con otros grupos de investigación.

A pesar de la presión que se deriva de esta situación Pilar valora en las diferentes formas de colaboración que se conjugan y producen en los proyectos de investigación, incluso con las empresas, la importancia de que el ambiente que posibilite el trabajo sea de confianza y de responsabilidad.

(Con las empresas) Lo primero que tengo que observar es el feeling. Si no hay feeling entre las personas no se puede colaborar. Y luego yo he tenido suerte. No he tenido ningún problema con la gente que he colaborado. Estableciendo claramente lo que tiene que hacer cada uno no he tenido ningún problema.

En el relato también se explicitan dos maneras de relacionarse con las presiones. En la primera, vinculada a la investigación, se muestra como un terreno en el que las relaciones, en el marco que posibilita el proyecto en el que se trabaja, permite desarrollar una posición de independencia que permite afrontar los conflictos que puedan surgir.

Presiones siempre hay. Pero yo creo que soy independiente. Para mi la independencia es vital. Mi forma de vida es independiente. Además tengo un carácter fuerte. Es difícil. Puedo doblegarme, pero no me da miedo enfrentarme.

Si tengo que enfrentarme me enfrento. Aunque me cueste. Porque claro, a nadie le gusta enfrentarse. Pero (...) Aún así en el terreno de la investigación yo no he notado puñaladas traperas. En el terreno de la docencia sí. Ahí sí que he notado que han ido a desprestigiarme.

La segunda tiene que ver con la presión en la docencia. Aquí la independencia aparece más limitada porque se pone en función de las relaciones con otros, de los espacios de poder que se establecen y de las limitaciones con las que cada cual se enfrenta.

Sí. Eso si que lo he detectado. Dos veces en mi vida. Una al principio y una al final, hace poco. Recientemente. Y las dos veces he deducido que ha sido por lo mismo. Por inseguridad... La primera vez por inseguridad de un compañero que descargó en mí su incompetencia, por llamarlo de alguna manera. Y esta vez pues, porque resulto incómoda. No entro en el plan que hay establecido. O que quieren establecer. Entonces claro, si resultas incómoda, la manera de echarte es desprestigiarte.

Lo que nos lleva a la relación de las presiones con el cómo se ha entendido el concepto y la práctica de la libertad de cátedra en la universidad española.

“A la libertad de cátedra no se apela hoy, por lo general, para garantizar la independencia y libertad científica de la Universidad frente a los poderes públicos, sino defender los derechos, intereses o parcelas de poder del profesorado confrontado a otros miembros de la propia comunidad universitaria”. (Lozano, 1995: 104)

Con estos escenarios se dibuja un marco de relaciones en el trabajo en el que la presión aparece como inevitable, pero que se proyecta controlada en el ámbito de la investigación y la coordinación de grupos, en la relación con las empresas pero que escapa a veces del control en el marco de la docencia.

4. Ser mujer en la universidad

Si hay un aspecto que la sociedad española ha ido cambiando en los últimos treinta años ha sido en la relevancia del papel que ha ido adoptando la mujer, su reconocimiento y visibilidad. Algo que es notorio en la universidad. En este sentido, las estadísticas relativas al alumnado de las 70 universidades españolas⁴ confirman que el 54% de los estudiantes matriculados son mujeres. Por áreas, lo son el 74% de las personas matriculadas en Ciencias de la Salud, el 64% en Humanidades, el 63% en Ciencias Sociales y Jurídicas, el 59% de Ciencias Experimentales i el 27% en las ingenierías y carreras técnicas. Globalmente las mujeres que representan el 59% del total de todos los graduados, tienen más éxito durante la licenciatura. También son mujeres el 51% de los matriculados en los programas de doctorado y el 49% de quienes obtienen el DEA (Diploma de Estudios Avanzados). Sin embargo la situación no refleja la misma relevancia cuando se hace referencia a la distribución del profesorado. Si se suman los docentes de todas las categorías las mujeres suponen una proporción ligeramente superior al 1/3 respecto al 2/3 que son hombres. Cifras que no han experimentado

⁴ Ver www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W38.xls

grandes cambios en la última década. En la actualidad el 13,7% de los catedráticos son mujeres, una situación que para de Pablos (2006) resulta incomprensible sin apelar a la perversión de los mecanismos de selección y promoción universitaria.

Aunque como hemos visto la trayectoria académica e investigadora de Pilar las etapas se han superado sin excesivas demoras y el reconocimiento como investigadora y gestora es notable, sin embargo, su condición de mujer ha supuesto un foco de tensión y de exigencia añadida.

Yo sé que a una mujer le cuesta siempre más llegar que a un hombre. Eso es así. Siempre. Tienes que demostrar muchas más cosas que un hombre. Y con el agravante de que no puedes resbalarte. Porque al resbalón de un hombre no se le da mucha importancia. Si una mujer resbala, o es que no tiene ni idea, o es que es una bruja, o es lo que sea. Mantener el tipo siendo mujer es complicado.

Situación que corrobora Pilar Santiesteban en su análisis sobre la trayectoria en una institución de investigación como es el CSIC y que podría proyectarse en los departamentos de Ciencias Experimentales de muchas universidades.

“Cuando la decisión de seguir la carrera investigadora se ha tomado, no cabe duda de que para la mujer es más complicado, por el entorno de trabajo y el tema familiar, éste habitualmente muy arraigado. Una vez que la mujer supera estas barreras (algunos investigadores de elite no quieren tener nunca becarias postdoctorales), creo que sí existe discriminación profesional y que las mujeres tardan muchísimo más en llegar a las escalas superiores del CSIC (Investigadoras y profesoras)” (Pilar Santiesteban, en De Pablo, 2002: 592).

Y es que las condiciones en las que se ejerce la actividad docente, investigadora y de gestión en la universidad, no están pensadas para hacerlas compatibles con el hecho de tener que afrontar la responsabilidad de la familia. Esto plantea una doble exigencia que, a pesar de los cambios sociales, no ha sido solventada en lo que se refiere a tener unas condiciones que hagan compatible esta doble condición identitaria.

Sí, eso yo siempre lo he preservado (la familia). Yo siempre he estado con ellos aun no estando físicamente. También he tenido suerte. Porque mis hijos han estado con mi madre. Eso a mi me ha descargado mucho. Pero yo los controlo. Aunque no esté ahí. Ahora mis hijos son mayores. Mi hijo tiene 20 años, y mi hija tiene 14. Pero bueno, de pequeños claro, eso son muchas horas de trabajo y de no descansar. Y de no tener tiempo para ti. Porque sabes que, aquí tienes que estar al 100% y en tu casa tienes que estar al 100%. Porque el trabajo lo tienes que hacer. Pero bueno, eso yo creo que las mujeres lo tenemos asumido.

Ante esta situación la posición de Pilar no es de resignación ni de queja. Es una realidad que asume desde la responsabilidad y la exigencia.

Pero me da igual. Que yo tengo claro que vivo de esto no para esto, aunque me apasiona mi profesión. Yo creo que las mujeres lo tenemos muy claro, casi todas. Porque las que tenemos una familia y unos hijos. Ahora, cuando tú estás aquí trabajando, te gusta hacer las cosas bien. Algunas cosas te salen bien, otras tal

*vez te salgan peor, pero intentarlo lo intentas. Pero yo tengo claro lo que soy y que puedo hacer. Tampoco me gusta engañarme.
A mí, mi trabajo me gusta mucho. Y procuro organizármelo de manera que pueda... También soy luchadora. Es decir, si yo veo que hay una cosa que es injusta, eso me come por dentro y lucho sin darme cuenta. Pero hay veces que te dices: ¡Bueno, y para qué?*

Todo lo cual nos sitúa en un segundo frente de presión en la trayectoria de Pilar. Si más arriba explorábamos las condiciones de la docencia y la investigación, ahora se apunta la necesidad (y dificultades) de hacer compatible la vida familiar y la profesional. Realidad que el cambio que ha supuesto la progresiva normalización de la presencia de las mujeres en la universidad no ha considerado ni previsto.

5. Los cambios legislativos: ¡Yo soy de la generación del cambio continuo!

Pilar, como el resto de sus colegas de generación, inició sus estudios en una universidad que se mantenía bajo los patrones de la universidad de elite franquista, recorrió los primeros tiempos de su carrera docente dentro de la LRU y de la Ley de la Ciencia, luego tuvo que acomodarse a las sucesivas adaptaciones de planes de estudio y nuevas demandas en la gestión y evaluación de la investigación. Más tarde, ahora desde la gestión, ha de relacionarse con la LOU y en la actualidad con las demandas que vienen parejas a la interpretación que en España se ha hecho de la declaración de Bolonia y que afecta a la docencia, la innovación docente y la gestión de los planes de los grados y los másters. Por eso no es extraño que se considere a sí misma como parte de la generación del cambio continuo.

¡Yo sí! Una selectividad nueva, luego cuando tú te posicionas la figura que ocupas deja de valer. Cuando ya tienes un status te complican la vida los de debajo y tienes que... Esa dinámica, creo yo.

Estos cambios no son sólo decisiones administrativas que afectan a la gestión de los recursos. Son medidas políticas que influyen en las posiciones de los sujetos y en sus trayectorias.

Bueno, todo influye. La política influye. Años en los que no había nada, y se hizo un esfuerzo muy grande por dotar a las universidades de instrumental y de medios – estamos hablando de los 80, la época PSOE, luego se endureció el asunto con la entrada de los gobiernos... Con la entrada de Convergencia i Unió, ya se disminuyó... Ahora estamos asistiendo también a grupos de poder que – a lo mejor estoy equivocada – no me dedico a la sociología - pero observo que hay como un pope, que copan las áreas – imagino que existirán en todas las áreas – grupos organizados... Claro, pero es típico de una sociedad que cada vez se desarrolla más. Al principio la inercia mueve las cosas y luego ya se va incidiendo en cada uno... y ya te das cuenta de que está organizado. A lo mejor, a priori no lo sabes, pero luego vas atando cabos y dices: “Ah, pues esto es que es así.” Yo creo que ahora estamos asistiendo a una etapa así. Desde hace unos años. (...) Y eso viene de la política y de las directrices y de que ahora se planifica una cosa y a ti eso te afecta años después. O un período

después. Y en la docencia va a pasar lo mismo. Nosotros vamos a una vida más complicada. ¡Bueno, yo soy de la generación del cambio continuo!

Que ha existido desde los gobiernos socialistas de los años 80 y primera parte de los años 90 una voluntad de adaptar la universidad a un nuevo modelo de gestión y promoción de la carrera docente parece indudable. Que se han incrementando los recursos para la investigación y la creación de las nuevas universidades y la consolidación de las históricas no hay que mirar sino los índices del PIB dedicado a estas cuestiones. Pero la voluntad de cambio, de renovación no siempre se ha visto acompañada de los resultados esperados.

“Hace menos de veinte años, ya se intentó alterar profundamente el sistema universitario español en sus contenidos, modernizando su ordenación docente y actualizando sus titulaciones. Los principios que sustentaban aquel intento de reforma de la enseñanza superior de 1987 eran innovadores, llenos de voluntad renovadora; sin embargo, su aplicación práctica fue bastante deficiente y los beneficios obtenidos con tamaño esfuerzo escasos o insignificantes. El cambio quedó en la superficie, no caló, a pesar de su elogiado diseño. Incluso, algunos o bastantes aprovecharon el río revuelto que toda reforma conlleva para anteponer sus intereses de grupo, triunfando en no pocos casos lo individual sobre lo colectivo”. (Michavila, 2005:37-38)

El contraste entre las esperanzas de cambio y los resultados fallidos se deben a múltiples razones. Pilar apunta algunas posibles: los efectos de la descentralización que llevan a los gobiernos autonómicos a establecer los criterios de financiación de las universidades –lo que las suma en el juego de los intereses políticos que derivan con frecuencia en premios y castigos según las afinidades o desafecciones políticas-; pero sobre todo es la presencia –o ausencia- de personas con visión estratégica y capacidad de liderazgo lo que repercute en que las ideas sean llevadas a la práctica y que, a la postre, se haga posible que los cambios tengan lugar.

Yo recuerdo un momento... fue un planteamiento de la universidad que luego se frenó. Y que todavía se está frenando. Bueno, se está frenando en determinados lugares. Y también depende mucho de los gobiernos autónomos. Yo es que pienso en la persona. Para mí lo que vale es la persona. Y si tienes la suerte de que tienes una persona que dirija, que tenga visión de futuro y que sepa lo que se está haciendo, pues las cosas avanzan. Si tienes personas que no tienen esas cualidades, te quedas estancado. Confío en la persona, para mí lo más importante es la persona. No las estructuras, sino las personas.

Analizar cómo las universidades se enfrentan a los cambios sería tema de una investigación. Sin embargo, en esta historia se percibe que quienes han de liderar los cambios no siempre han estado a la altura de las circunstancias y han sabido dotarse de marcos de análisis que les permita interpretar cómo las organizaciones se adaptan y asumen los cambios.

“Todas las teorías de la adaptación de las organizaciones al cambio sostienen la idea de que, cuanto más incierto y turbulento es el futuro, más valiosa resulta la coexistencia de múltiples estructuras organizativas. Los contextos seguros y estables generan un bajo nivel de diversidad organizativa puesto que las

organizaciones no se sienten presionadas para cambiar o adaptarse”. (Hanna, 2002: 39-40).

En la historia que nos ocupa, un factor de cambio que destaca es la necesidad de hacer compatible la dedicación a la docencia, la investigación y la gestión como requerimientos de lo que hoy constituye el perfil laboral (y las exigencias que de ello se derivan) de un académico en la universidad.

6. La rendición de cuentas en la docencia y la investigación

Cuando Pilar entró en la universidad no existían políticas de rendición de cuentas para las funciones docentes e investigadores de los académicos. No existía la presión de las evaluaciones de la actividad docente e investigadora. Esto es algo que se ha ido estableciendo y consolidando con las sucesivas reformas y, de manera especial, con la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) a finales de 2001, bajo el gobierno del Partido Popular.

“Por regla general, las universidades establecen la carga docente de cada profesor independientemente de que investigue o no, lo que representa un agravio comparativo y pone en peligro la continuidad de la actividad investigadora. Pese a que acreditar méritos de investigación suele ser una condición necesaria en los concursos que dan acceso a las plazas estables de profesorado, una vez alcanzadas éstas el sistema no incentiva suficientemente la continuidad en el esfuerzo investigador, excepción hecha de la remuneración asociada a los sexenios de investigación, que son el único mecanismo de reconocimiento de la actividad investigadora con efectos crematísticos”. (FECYT, 2006: 35)

El problema surge cuando, por razones diversas, los académicos priorizan una de las dos funciones. Lo que produce un agravio comparativo con quienes ponen sus energías en asumir y promover con criterios de calidad la docencia y la investigación. El argumento de que ya se les compensa económicamente con el reconocimiento de sexenios y quinquenios no parece suficiente, porque lo que se reclama es tiempo que haga más llevadera esta doble exigencia. Algo que las universidades no han sabido articular y responder en todos estos años. Lo que hacen que surjan las tensiones como las que refleja Pilar en su relato.

El problema que veo es que hay mucho profesorado que se ha desvinculado de la investigación y quiere buscar su parcela. Cómo se justifica: algunos de ellos diciendo que son mejores docentes. En contraposición existen profesores que están realmente convencidos y quieren dedicar su actividad exclusivamente a la docencia. Creo que en la Universidad caben diferentes perfiles. Sin embargo pienso que el profesor universitario ha de ser docente e investigador.

En este marco, la evaluación de la docencia, el cómo se lleva a cabo, también aparece como un nuevo foco de tensión derivado de la falta de criterios claros que permitan dar cuenta de la complejidad de lo que ocurre en la relación docente.

Pero es que la investigación es mucho más fácil de evaluar que la docencia. Y por eso se sigue así. ¿Cómo valorar la docencia? ¿Por las encuestas de los alumnos? Porque son parte implicada. Parte implicada y fácilmente manipulables. Y hay profesores que los manipula, para bien y para mal. Y eso no te puede servir. Luego ¿Cuentan las horas de dedicación? Bueno, pues a peso, ¿Y que más se puede evaluar? (...) Si tú publicas, si hay trabajo hecho, si eres Investigador Principal si hay informes. Es difícil evaluar la calidad de la docencia, un marcador interesante es la opinión de los egresados, de los empleadores, se pueden realizar acreditaciones externas, creo que es tiempo de re-definir y completar los indicadores docentes.

De ahí que no resulte extraño que voces cualificadas comiencen a plantear la necesidad de especialización, de poder elegir entre docencia e investigación como vía a seguir y desde la que se organiza la carrera académica en la universidad.

“La qüestió que cal discutir és com trobar un equilibri convenient entre dues de les funcions clàssiques de la universitat: la transmissió de coneixements a través de la docència (cosa que implica, òbviament, una millor preparació pedagògica del professorat) i la creació científica a través de la investigació. Això suposa començar reconeixent que no tot bon investigador ha de ser alhora bon docent i que no tot bon docent ha de ser alhora bon investigador”. (Fernández Buey, 2009: 63)

Unos cambios que van ligados, entre otros factores a la transformación profunda que ha sufrido la universidad española en los últimos 20 años, derivada del incremento del número de estudiantes que han accedido a ella y de la proliferación de nuevas universidades surgidas para dar respuesta a esta demanda y para generar focos de desarrollo económico basados en la investigación y la innovación y responder, en ocasiones, al clientelismo de los gobiernos autonómicos.

Cambios que también se hacen necesarios en la manera en la que se gestionan los recursos para la investigación y la elección de las personas que lleven a cabo las políticas universitarias.

Yo creo que también ahora se están incentivando demasiado los grupos. Creo que todos los departamentos tendrían que tener una instrumentación base, que fuera de primer nivel. Porque si has de enseñar para que luego desarrolle una tarea, has de estar al máximo nivel. Y bueno, aquí nos pasa que muchas tecnologías no las tenemos en los laboratorios de prácticas. Entonces qué pasa: que la tienen los grupos de investigación. Algunos grupos la utilizan, otros grupos no. Y entonces hay un derroche de instrumentación... ¿Pero eso qué es? Falta de política científica. Si hubiera una dirección política que dijera: No, yo voy a dar dinero a los grupos, pero también voy a dotar a los departamentos. Y voy a dotar a los departamentos de lo máximo que pueda en este momento. Para que la gente que se esté formando ahí, cuando acabe, sepa o pueda resolver problemas. Pero eso no se está haciendo. Nosotros, como que trabajamos a nuestro aire. Y eso tampoco es. Si se quiere planificar, que se planifique bien. Pero para planificar bien hay que poner en cada sitio a la persona más adecuada. Y mientras no seamos capaces de – imagino que eso no se va a poder

remediar nunca – para prosperar un país, has de situar al mejor. Y mientras aquí en España eso no suceda, no avanzaremos.

Lo que emerge de este análisis es que Pilar, como otros colegas en las historias de vida que hemos realizado, es consciente de que las circunstancias en las que se mueve la universidad y las demandas sociales a las que se enfrenta han cambiado, pero que las políticas que se llevan a cabo para afrontar estos cambios siguen marcadas por los personalismos y la cortedad de mira en los análisis que se realizan. Todo lo cual tiene una repercusión en el sentir del profesorado y en la inadecuación con la que vive su trabajo y dedicación a la universidad.

7. Cambios en los estudiantes

“La Universidad española ha pasado de ser una institución de carácter elitista a convertirse en un sistema que proporciona una formación de masas. A título de ejemplo puede indicarse que, en el año 2001, el porcentaje de jóvenes españoles con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, que habían completado estudios universitarios alcanzaba el 36%, superando la media de los países de la OCDE, que se situaba en un 28% (OCDE, 2003). Esta situación representa un fenómeno sin precedentes ya que, hasta principios de la década de los noventa, nuestro país se había caracterizado por presentar un déficit de capital humano en todos los niveles educativos”. (Rahona, 2008:39)

La cita que encabeza este apartado marca el punto de arranque de uno de los cambios más importantes que ha sufrido la universidad española en las dos últimas décadas. Pero este cambio no sólo ha sido demográfico, sino que también se refleja en las actitudes y los valores, en la disposición para aprender, en las expectativas de futuro inmediato y a medio plazo de los jóvenes universitarios.

Yo creo que ahora estamos...Antes, considero que se tenía más independencia, más autonomía. Y considero que cada vez los estudiantes en general son menos autónomos, tienen menos capacidad crítica, y son reacios a tomar decisiones. Creo que eso les perjudica. Y nosotros. Unos más que otros. Hemos contribuido a ello. Y eso no es bueno de cara al futuro. Protegiéndolos, dándoles las cosas demasiado hechas. La persona necesita hacerse ella misma. Orientada, pero necesita hacerse ella misma.

Esta situación de cambio social, en los valores y en las expectativas de futuro ha producido una transformación en la manera de ubicarse frente a los estudios universitarios. Se ha pasado de una posición que consideraba que una formación universitaria abría camino para la promoción y el ascenso social, a otra que se ve acompañada de una desvalorización de los estudios en la universidad y que se relaciona con las condiciones de precarización del mercado laboral –el mileurismo- la mejora de la consideración de la formación profesional –especialmente de los estudios de grado superior- y los efectos perversos del boom económico de la última década que celebraban el dinero fácil relacionándolo a trabajos de poca cualificación, especialmente en los sectores de los servicios y la construcción.

Yo pienso que sí, que se ha incrementado, que hay más estudiantes, también hay más que fracasan. Porque antes estudiaba la gente que tenía interés por estudiar. Porque a nosotros no nos hacía falta que nos dijeran estudiad, estudiad. Estudiabas, imagino, que porque querías. Sabías que si ibas a perder el tiempo, en tu casa no te lo iban a permitir. Eso lo tenías claro. Es que ahora, los estudiantes que llegan aquí, no sólo hay estudiantes que son similares a los de nuestra situación, sino que hay muchos otros que llegan porque tienen que hacer algo. Entonces también en la sociedad existe, pienso yo, una idea de que todo el mundo tiene que estudiar. Y eso no es así. Es decir, no tiene por que todo el mundo estudiar. El que pueda servir para estudiar, que estudie. Pero hay gente... Pues igual si yo quiero pintar, yo no sé, no tratas de pintar...

Desde este análisis sobre los cambios en los estudiantes, Pilar cuestiona el igualitarismo que ha confundido el derecho a acceder a la universidad, y la extensión del mismo a aquellas personas provenientes de clases sociales menos favorecidas, lo que sin duda ha sido un logro derivado de las políticas democráticas de las últimas décadas y del progreso económico y las expectativas de mejora de las condiciones de vida, con la normalización del acceso a la universidad. En este sentido la posición de Pilar se inscribe en la narrativa que plantea apoyar a aquellos que, de acuerdo con sus capacidades y disposición para aprender, ponen su empeño y dedicación en aprovechar los beneficios que se derivan de una formación universitaria.

Yo creo que el sistema tutorial es al revés. Lo que pasa es que a lo mejor aquí no ha sido entendido como debe ser entendido. Cada persona debe evolucionar según sus capacidades. Y todas las personas debemos saber qué sitio ocupamos y cómo nos podemos integrar, porque todos no podemos hacer lo mismo. Y creo que ahora se les está perjudicando (...) porque se les está haciendo creer que todos podemos ocuparnos en los mismos sitios, estar en los mismos sitios y dedicarnos a lo mismo. Y eso es mentira. Cada uno, en la vida, tiene que buscar su sitio. Y tú tienes que transmitirlo. Es decir, que igualdad sí, pero con la diferencia.

Esta posición que plantea Pilar reclama una serie de cambios en la universidad en la manera de acoger, relacionarse y organizar el seguimiento del aprendizaje de los estudiantes. La diversificación de los intereses de los jóvenes comporta además, la necesidad de ofrecerles maneras no homogeneizadas de seguir los estudios, estructuras más flexibles que permitan organizar elecciones personales y trayectorias profesionalizadoras más diversificadas.

Yo creo que ahora hay alumnos que tienen diferentes perfiles, y la universidad tiene que abrirse a esos perfiles. Por ejemplo, mi hijo compatibiliza el fútbol con la medicina. También he tenido alumnos que trabajan. Gente que se dedica a la música y que está haciendo otras cosas. Y claro, no puede abordar los cursos enteros con presencialidad, porque no los puede abordar. Hay que darles salida.

El incremento en el número de estudiantes en la demanda de acceso a la universidad y las exigencias del mercado laboral, planteará tarde o temprano que la validez de la oferta formativa de las universidades se vea sometida a criterios de diferenciación, en función de la calidad de sus posibilidades profesionalizadoras y de las de inserción laboral que brinde. Porque será la capacidad de elegir, en función de las expectativas

futuras, la que marque la preeminencia de unas universidades frente a otras. Esto supondrá, para las universidades, asumir en sus decisiones y oferta de formación el cambio en la visión que los estudiantes tienen de la universidad: de un lugar al que se va estudiar con la incertidumbre del futuro, a un lugar en el que lo que se le ofrece valoriza y refuerza la opción de futuro.

La persona hace y va donde le interesa. Eso está más claro que el agua. Es decir, que si hay dos licenciaturas territorialmente, y una tiene más prestigio que la otra, pues la mayoría de la gente va a esa. Porque dicen que dan mejor las clases, o que tiene más medios, o lo que sea. La gente se busca la vida. Pero, no sé. Yo creo que en referencia a lo que planteabas, del número de estudiantes, sí que hay más, pero yo no sé si se licenciarán muchos más que cuando nosotros.

Todo lo anterior plantea la necesidad de un giro no sólo en los requerimientos que han de cubrir los estudiantes para acceder y permanecer en la universidad, sino también en la orientación de la oferta formativa y en la preparación profesional que ofrezca la universidad a unos estudiantes que se han de enfrentar a un mundo de exigencias de adaptación a cambios cada vez más acelerados.

“Por tanto, una primera exigencia, y un importante desafío para nuestro sistema educativo y nuestras instituciones, es que ofrezcan a los estudiantes las oportunidades adecuadas para el desarrollo de los conocimientos y las capacidades necesarias para vivir y trabajar en una sociedad fundamentada en la tecnología y sometida a rápidos cambios. El segundo requisito fundamental es que fomenten en el alumnado los hábitos y actitudes que les permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida” (Hanna, 2002b: 60)

8. La promoción de los jóvenes en la universidad y el mito de la excelencia

Un aspecto que refleja la nueva realidad a la que han de enfrentarse los jóvenes se aprecia en las condiciones de formación y promoción de quienes pretenden desarrollarse profesionalmente en la universidad y permanecer en ella como docentes e investigadores. Si se repasa la trayectoria de Pilar su recorrido fue claro y definido: desde la condición de becaria pasó a defender la tesis doctoral y desde ahí, más pronto o más tarde, accedió a una plaza de funcionario que le permitía consolidar y desarrollar una trayectoria docente e investigadora. Pero la realidad actual es bien diferente. Porque en la universidad está instalado un tapón generacional, formado por quienes cubrieron la demanda generada por la masificación de la universidad en la década de los años ochenta.

Los jóvenes ahora lo tienen difícil. Debería haber una vía de entrada generacional. Porque aquí – yo no sé si pasa allí – pero aquí hay mucha gente... Yo soy una isla dentro de lo que es el perfil del departamento. Tú imaginas el descalabro que va a suponer eso si no se ha corregido en el tiempo. Que no se ha corregido. No me parece que sea bueno para la Universidad.

Esto hace que se instale la precariedad laboral como norma en personas que han adquirido una formación y una preparación que no está suficientemente reconocida y

valorada. Como tampoco lo está el potencial formador y de generación de conocimientos que tiene la universidad española, en el que estos jóvenes podrían tener un papel y así ir regularizando y mejorando su situación laboral, al tiempo que la universidad –y la sociedad- podría recibir un retorno de la inversión en formación que ha realizado.

Pienso que un problema que tiene la Universidad es que no valora el potencial que tiene. Los grupos de dirección han de ser capaces de detectar cuales son los puntos fuertes que tenemos y analizar como sacarles partido. Y eso no se hace, no se porqué. Porque es una cosa que tienes aquí. Indaga, mira a ver cómo lo puedes presentar. Aquí hay profesionales que son muy buenos. Yo no lo entiendo, pero lo observo. Es una conducta general. Que no somos corporativos, y no valoramos lo que tenemos. Y claro, si tú no valoras lo que tienes, pues desde fuera tampoco se valora. Es que es así. Yo creo que ese es un problema de la universidad y gordo.

Por eso sorprende que raramente las universidades se hayan planteado su responsabilidad en la inserción laboral de sus egresados. Algo que, por otra parte, serviría para revalorizar esta función social. Esto hace que las universidades sean vistas como instituciones en las que se obtiene un título, pero que no mantienen ni promueven de manera regular un circuito de vínculos con las empresas hacia las que, potencialmente, han de ir destinados sus egresados. Esta falta de visión política en lo que ha de ser la relación entre la universidad y la sociedad es vista por Pilar como una carencia, como una limitación en las funciones que debería cubrir la universidad. Algo que se agrava más si cabe en aquellos que han obtenido una beca y han recibido una formación más especializada y orientada hacia la investigación.

Pues claro, porque están bien preparados. Porque resulta que tú estas formando una persona durante cuatro o cinco años, y cuando la tienes formada, el producto lo dan a otros... Hombre, yo entiendo que mientras se está haciendo la tesis que salga fuera y que pueda aprender. Pero cuando ya la tienes formada, ¿que el beneficio se lo lleven otros? Y luego dicen que no exportamos. Resulta que la gente que estás formando, que la tendrías que insertar en las empresas para que el producto fuera mejor y competitivo, las estas desperdiciando. ¿Pero eso cómo se llama? Eso es una mala política. Eso es no-política.

Esta mala política, denota una falta de visión y responsabilidad en el retorno que la universidad y la sociedad ha de recibir de aquellos que ha formado con más dedicación y recursos, cuando la necesidad de sus servicios existe, especialmente ahora en el marco de aplicación de los acuerdos de Bolonia, si se quiere hacer una docencia más personalizada y más atenta a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

“Con frecuencia, el cambio en las universidades se ve obstaculizado por la inercia de la organización más que por una resistencia explícita de los cargos directivos, los miembros del profesorado o el alumnado. La reorganización y la transformación son procesos caros, difíciles y requieren la inversión de gran cantidad de energía, especialmente en instituciones con estructuras internas muy desarrolladas”. (Hanna, 2002: 42)

Lo anterior también se refleja en la contradicción entre los fines que dice perseguir la universidad, especialmente en la consecución de la excelencia académica y los medios que se pone para lograrlo y evaluarlo.

¿Cómo sabremos si hemos conseguido la excelencia? Pues eso va a depender de la calidad con la que salgan nuestros egresados. Y si son capaces de resolver los problemas que tienen planteados, que cada vez van a ser más. Y es que pienso que hay mucha falsedad actualmente. Calidad es una palabra que es muy fuerte. Para medir la calidad tienes que utilizar parámetros que la permitan medir. Yo lo que veo es que muchas veces eso se resume en un acto administrativo. Y eso no es calidad. Eso es control. Pero no es calidad. Calidad y excelencia es demostrar que eres excelente. ¿Y eso se demuestra cómo? Tus egresados, tu producto a la sociedad son los egresados, ocupando puestos de trabajo, están resolviendo los problemas para los que se les ha formado, eso significa que tu cometido es el que toca. Y no creo que, en la actualidad, haya parámetros desarrollados o indicadores que midan exactamente si eso es verdad o eso es mentira. Es decir, no se si habrán personas o agentes que estén interesados en que eso sea así o no sea así.

Lo que deja la puerta abierta a la necesidad de que las políticas universitarias afronten, en sus procesos de rendición de cuentas cómo hacer explícitos, no en la retórica de las palabras, sino en la realidad de los hechos, la relación entre la formación y el mundo laboral. Esto que en el debate en torno al desarrollo del acuerdo de Bolonia ha sido denunciado como algo que llevaría a poner a la universidad al servicio de los intereses y las agendas de las empresas y el mercado, cobra otro sentido cuando se piensa en que una de las misiones de la universidad es preparar a los estudiantes en las mejores condiciones para que desarrollen actitudes y adquieran saberes que les permita contribuir a la sociedad en los diferentes escenarios productivos.

9. Afrontar los cambios vinculados a la declaración de Bolonia

En diversas ocasiones y como telón de fondo de algunas manifestaciones de Pilar se ha hecho presente su relación y apreciación de cómo se ha interpretado y llevado a la práctica los acuerdos de la declaración de Bolonia. Lo que me lleva a recordar una característica peculiar del contexto en el que tuvo lugar el proceso de toma de decisiones sobre la implantación de dos aspectos claves de Bolonia: los nuevos planes de estudio y el la manera de plantear el aprendizaje –orientado hacia que el estudiante gestione, en el marco de una relación autorizada- su aprendizaje.

“Conviene recordar que, en el caso español, el tiempo inmediato a los acuerdos de Bolonia estuvo ocupado por la confrontación en torno a la LOU (Ley Orgánica de Universidades) que impuso el Partido Popular (PP) a pesar de la oposición de la mayoría de los estudiantes, profesores e incluso de buena parte de los rectores, y también del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), aunque luego éste, cuando llegó al Gobierno, no la anulara como había prometido. Con la «batalla de la LOU» en primer plano, *Bolonia* apenas tuvo repercusión hasta que empezó a concretarse en documentos gubernamentales. Estos aparecieron en 2003, en la época de la ministra Pilar del Castillo (PP), y fueron lanzados como globos sonda para captar el grado de aceptación/resistencia a sus contenidos: una

práctica recurrente en la política española que, para establecer diagnósticos, sustituye al debate social”. (Moreno, 2009:37)

En este sentido uno de los aspectos que se ha divulgado como asociado a la manera de favorecer el aprendizaje desde la perspectiva de Bolonia, tiene que ver con la gestión de un sistema de tutorías que permita seguir de cerca los procesos y resultados del aprendizaje. Pero la partitura que sobre el papel puede sonar prometedora en la práctica de las micropolíticas de las instituciones surgen las dificultades que señala Pilar.

Yo creo que hay unos intereses creados, que se intentan ocupar unas parcelas determinadas por grupos. Y que esas parcelas determinadas no se si llegarán, o permitirán, que lo que significa un sistema tutorial lo sea. Pero claro, si tú quieres que el proyecto funcione bien, y que no haya conflictos, ir compensando los efectos positivos y negativos. Y entonces, claro, estás atado. Eso no es bueno. El buen profesor es semejante a un buen padre o madre. A tus hijos si no les enseñas educación, están mal educados. Y a los alumnos, los has de ayudar a defenderse en el mercado laboral. Tú no se lo puedes dar todo hecho. Tienes que enseñarles que tienen que trabajar, que tienen que cumplir, que tienen que fijarse unas metas y llegar a ellas. Y yo lo que veo, es que todo es un...

Pero las tutorías vinculadas al seguimiento del aprendizaje de los estudiantes se ha planteado, no en función de unos objetivos compartidos y una implicación que afecta a todo el profesorado sino, una vez más, vinculada a la retórica de la organización administrativa y la asunción de una terminología –ECTS, competencias, resultados,...- y no desde un cambio de las relaciones pedagógicas entre las personas.

Primero hay que tener claro dónde se quiere ir. Eso es lo primero. Qué es lo que necesitan los alumnos. Qué necesitan los empleadores. ¿Quién va a hacer la innovación? La innovación la vamos a hacer todos. Luego eso hay que plantearlo a nivel general. Hay que implicar a toda la comunidad universitaria. Lo que no puedes hacer es aparcarse a profesorado y no incluirlo. Tienes que sumar esfuerzos. Yo creo que aquí lo que se está haciendo es echarle la culpa de todas las desgracias al profesor. Los profesores son malos, no trabajan. Y eso es mentira. Es decir, la mayoría de profesores que hay aquí, todos se preparan las clases, intentan hacerlo lo mejor posible. Y no digo que haya uno, hasta un 1% que no. Pero es su profesión, y a todos nos gusta ser buenos profesionales y enseñar lo máximo posible. El cambio viene y viene para todos. Y los modelos que se han seguido, no creo que sirvan, la verdad. No creo que sirvan, porque se han hecho para un número muy reducido de alumnos. También, por ejemplo aquí, no se si pasará allí, la asistencia a clase ha disminuido marcadamente en los últimos cinco años.

A todo lo anterior hay que unir la percepción que manifiesta Pilar asociada a la falta de participación y de implicación de buena parte del profesorado en las decisiones que les afectan.

Para ir hacia delante yo pienso que el consenso de todas las partes es una necesidad. Y eso yo no lo he visto. Yo creo que sin consenso no se pueden conseguir las cosas. Y yo aquí no lo he visto... En Barcelona no se cómo lo tenéis,... (...) Ahora voy a una reunión de profesorado y me da la sensación de

que estoy perdiendo el tiempo. Y que está pactado, y que todo está resuelto... A no ser que aprieten mucho la tuerca y la gente salte... Es que no hay debate. Eso es un problema.

Y ya se sabe, desde los trabajos de quienes han investigado en la gestión del cambio, que sin la implicación de todos los afectados, las reformas circulan de arriba abajo, produciendo un movimiento en la superficie, pero sin afectar en profundidad a las actitudes y formas de relación.

10. La visión de la universidad: mirar al futuro

Hasta aquí el recorrido por la trayectoria de Pilar desde la construcción de su historia de vida. Pero no podemos cerrarla sin explorar cómo plantea su visión de la universidad en la actualidad. En este sentido lo planteé que realizara un diagnóstico y de sus reflexiones se deriva no una queja, sino la sensación de que se ha perdido o diluido, en aras de enarbolar la bandera de la gestión, el sentido de lo público asociado a la universidad.

Yo creo que han perdido parte del calificativo de pública. Y me da pena eso. Pues no se... Está todo como más tipo gestión... Por supuesto que hay que tener control, pero yo creo que la universidad pública tiene que tener unos principios públicos. Aquí nada es tuyo. Tú estás de paso. Y hay mucha gente que se cree que la universidad es suya. Y no es así. Tú eres un empleado público, y estás hoy aquí y mañana estarás allá. Y no estarás, y no pasa nada. Entonces yo creo que se está... Hay personas que creen que la universidad no puede vivir sin ellos. Y están tratando de cerrar los círculos. Es mi impresión. Tampoco tengo yo conocimientos como para poderlo juzgar. Yo no soy socióloga. Pero bueno, es lo que veo.

Para que la universidad realmente sea pública ha de tener una misión que sólo se puede definir y conseguir desde el consenso que se deriva de la mayor implicación de todos y que redunde en el compromiso con la formación de los estudiantes.

Eso es el objetivo principal. Lo veo primordial. El consenso, el implicar a toda la gente, el que todos vayamos en la misma dirección, el corporativismo, si le quieres llamar así. Yo estoy muy influenciada por la profesión médica, ellos son muy corporativos, y pienso que es respetable. Porque al final, al que estás engañando es al que le das el título. Porque no tienen las nociones ni los conocimientos que han de tener. Pero bueno...

Sin olvidar además que, el profesorado, en su triple condición de docente, investigador y gestor, ha de vivir gestionando con libertad su profesión. Lo que significa con capacidad de definir y optar sus propias decisiones.

Yo creo que ahora está todo más manipulado. Es la impresión que tengo yo. Y lo decía comiendo con compañeros de aquí, que pertenecemos a diferentes grupos. Que la libertad con la que nosotros hemos desarrollado nuestra profesión, ahora no la tienen los alumnos. Nosotros hemos sido privilegiados. No teníamos tantas barreras.

Lo que hace que Pilar recuerde con cierta añoranza otros periodos de su trayectoria en que los que vivía desde la responsabilidad que la ha caracterizado, el camino que ella pensaba que debía seguir. Algo que, por otra parte, define la labor de un profesional con autonomía en sus funciones, en la planificación de su trabajo y en la manera de negociar la rendición de cuentas del mismo.

Y luego nosotros hemos tenido la libertad de poder dirigirnos. Bueno, por lo menos yo he tenido la libertad de poder hacerlo. Y lo peor del asunto es que se quiere que esté todavía más. Todo más organizado, todo más cerrado, mucho grupo de poder. A mí eso no me gusta.

Algo que se ve afectada por las políticas que formulan y ejecutan los gobiernos autonómicos, más atentos a crear una red clientelar, o a promover actuaciones sin una meta a medio plazo que a favorecer la iniciativa y la creatividad que lleve a la excelencia.

Yo lo que creo es que en España y en esta comunidad autónoma, que es la que yo conozco, no ha habido política científica. Y eso nos ha perjudicado mucho. No ha habido política científica, se ha ido a tumbos. Los temas prioritarios cambian, y lo que te sirve hoy, dentro de dos años no te sirve. Y hay una desestabilización, que eso no puede ser. La financiación para investigación de la Universidad es reducida.

Todo ello lleva a pensar que desde el diagnóstico que realiza Pilar, cada vez más nos encontramos más cerca de la analogía planteada por Noble, en el sentido de que el camino que están tomando las universidades hace que el control de las decisiones esté en manos de los gestores y los administrativos y que el profesorado quede relegado a ser el aplicador de los protocolos que estos diseñan. Sin explicaciones ni argumentos, sólo basados en la mitificación de la tecnocracia de la gestión.

“Según la analogía que establece Noble, las universidades se están convirtiendo en el equivalente de las instituciones sanitarias, que ya han modificado radicalmente la manera de gestionar los servicios relacionados con la salud. Ello significa que el profesorado universitario está a punto de experimentar la misma pérdida de control que han sufrido los médicos. Noble sugiere que este cambio es fruto de una combinación entre la industria tecnológica, los administradores de las universidades y los ‘tecnofanáticos’ que simplemente disfrutan jugando con la tecnología” (Hanna, 2002: 51)

De esta manera se hace difícil que el personal académico se involucre en los dos objetivos que plantea Pilar en sus análisis de las finalidades de las universidades. Por un lado, tener una visión prospectiva que le permita prever lo que van a necesitar los estudiantes para responder a medio plazo a las demandas profesionales.

El profesor universitario tiene que mirar al futuro. Tiene que saber que necesidades van a tener sus alumnos dentro de x años. Tiene que estar en contacto con lo nuevo y con la evolución de la sociedad. (...) Eso me permite ahora entender más a los alumnos. O no justificarlos tanto.

Por otro lado, y en esto Pilar establece la que para ella es la función primordial de la Universidad, formar a los mejores profesionales posibles, tanto en su dimensión humana como laboral. Lo que no se puede lograr con las actuales formas de gestión de los recursos humanos y materiales que las universidades reciben de los gobiernos autonómicos, y desde las formas de gestión de arriba abajo que plantean los equipos rectorales.

La misión de la universidad la tengo clara. Formar los mejores profesionales posibles. Esa es la misión para mí de la universidad. Tanto desde el punto de vista personal, como profesional

En cualquier caso, si la posición que sostiene Pilar se hiciera realidad nos encontraríamos en el camino de la excelencia que tanto se pregona pero tampoco se permite promover.

11. El balance y una mirada hacia el futuro

Al final de la conversación le pregunté a Pilar si había algún tema del que no habíamos hablado y que le gustaría comentar. Se paró a reflexionar brevemente y me dijo:

Quizá (no hemos hablado de) si estoy satisfecha con la vida profesional que he llevado. Yo creo que sí. Creo que también la mayor parte de la gente que está aquí lo está. Y luego también, este departamento es un departamento que tiene sus presiones, pero que en el fondo no tiene presiones. ¿Sabes? Eso también es importante. Porque si estás en un... Si te hacen sentir a gusto... Porque claro, los compañeros no los eliges, los amigos sí. Hay departamentos donde la gente es más... Bueno, el departamento es la gente. He valorado más la gente. Y yo que pensaba que eran, Dios sabe qué... Y no son nada comparado con lo que veo por ahí. Y eso si no sales no lo ves. Porque llevamos muchos años todos aquí.

Desde esta posición de satisfacción por la vida profesional que ha vivido y desde el reconocimiento de la importancia que han tenido las personas de su departamento en su trayectoria, Pilar mira hacia su futuro situándose ante una bifurcación. En un lado se abre un camino que le lleva hacia la jubilación anticipada con la mirada puesta en nuevas metas y en explorar otros conocimientos y saberes que le permitan mantener y desarrollar su deseo de aprender.

Sí, yo si me jubilara a los 60 años... Sí, ¿por qué no? Aprender otra cosa... Es decir. Ahora he pasado un período de mi vida... Lo que pasa es que no se si podré hacerlo por mis hijos. Porque si no están situado tendré que quedarme. Pero si yo pudiera jubilarme a los 60 años me jubilaría. He desarrollado una labor. Cierras puertas, y oye, hay tantas cosas que aprender. ¿Por qué no dedicarte a otra cosa, a aprender otra cosa? A mi no me traumatizaría.

En el otro camino se esboza el efecto de todos los cuestionamientos que ha ido desgranando a lo largo de la conversación y que se han reflejado en este historia de vida. Ante la persistencia de formas de control que le lleven a la pérdida de autonomía y libertad de decidir en su manera de entender su trabajo en la universidad, ella misma

cerrará la puerta, hará balanza del trayecto realizado y emprenderá nuevas aventuras intelectuales y personales.

Tú haces tu trabajo lo mejor que puedes y se acabó. Porque claro, luchar tú luchas, pero bueno... Yo tengo 48 años, cuando tenía 30 luchaba más. Cuando tenga 55 diré: pues si me complicáis la vida, dentro de cinco años cojo el montante y me voy. Y ya está bien, oye. Que yo también tengo para desarrollarme muchas otras facetas, entre otras la familiar.

Lo que al final sería uno de los efectos perversos de los cambios que está sufriendo la universidad, especialmente en la faceta de plantear lo que ha de ser la gestión de la docencia y la investigación para responder a la necesidad de formar a los estudiantes con sentido de autonomía, responsabilidad, juicio crítico y criterio profesional.

Al escribir esta información, y como resonancia de las manifestaciones de Pilar recogidas en este relato, rescato una frase de Hanna que constituye todo un desafío para quienes piensan que la Universidad puede ser de otra manera. Que otra Universidad es posible.

“La oportunidad de cambiar las cosas está a disposición de todos aquellos que se preocupan por el aprendizaje a lo largo de toda la vida, por la igualdad de acceso y por abrir la academia a una nueva luz, a nuevos procesos y a nuevas ideas. Éstos son los desafíos de la enseñanza para el nuevo siglo”. (Hanna, 2002c:31)

Referencias

- Buela-Casal, Gualberto; Bermúdez, María de la Paz; Sierra, Juan Carlos; Quevedo-Blasco, Raúl y Castro, Ángel (2009) “Ranking de 2008 en productividad en investigación de las universidades públicas españolas”. *Psicothema*, 21, (2), pp. 309-317.
- De Luxan, José María (1998) “La evaluación de la universidad de España”. *Revista de Educación*, 315, 11-28.
- De Pablo, Flora et als. (2002) “Biología y Biomedicina: un área de mujeres fértiles”. *Arbor*, CLXXII, 679-680, (Julio-Agosto) pp.579-604.
- De Pablo, Flora (2006) “Científicas y Tecnólogas: Especies a proteger”. En C. Lara (Ed.) *Desequilibrios de Género en Ciencia y Tecnología*. Sevilla: Editorial ArCiBel.
- Fernández Buey, Francisco (2009) “Sobre la Universitat i les seves funcions. La Universitat davant la seva crisi”. En Asamblea de PDIS i PAS de les universitats públiques catalanes. *La cara fosca del Pla Bolonya. Contra la universitat S.A. en defensa de la universitat pública*. Barcelona, Edicions Bellaterra. Article publicat al Quadern Central de Barcelona Metròpolis, núm. 73, febrer 2009.
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2006) *Libro blanco de la investigación en Humanidades*. Madrid: FECYT
- Hana, Donald (2002a) “La enseñanza universitaria en la era digital: consecuencias globales”. En Donald Hanna (ed.) *La enseñanza universitaria en la era digital*. (pp.33-57). Barcelona, Octaedro.
- Hanna, Donald (2002b) “Nuevas perspectivas sobre el aprendizaje en la enseñanza universitaria”. En Donald Hanna (ed.) *La enseñanza universitaria en la era digital*. (pp.59-81). Barcelona, Octaedro.

- Hanna, Donald (2002c) “Prefacio”. En Donald Hanna (ed.) *La enseñanza universitaria en la era digital*. (pp.21-31).Barcelona, Octaedro.
- Lozano, Blanca (1995) “La libertad de cátedra”. *Revista de Educación*, 308, 103-129.
- Michavila, Francisco (2005) “No sin los profesores”. *Revista de Educación*, 337, 37-49.
- Moreno, Isidoro (2009) “La universidad, el mercado y Bolonia”. En Asamblea de PDIS i PAS de les universitats públiques catalanes. *La cara fosca del Pla Bolonya. Contra la universitat S.A. en defensa de la universitat pública*. (PP.36-42) Barcelona, Edicions Bellaterra. Artículo publicado en *Le Monde Diplomatique*, 159, enero de 2009.
- Rahona, Marta Mercedes (2008) *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa*. Tesis doctoral. En:<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.item.action?id=1243219176&menuId=251184559> Fecha de acceso: 18-06-2009