

Financiación, calidad y condiciones laborales en Europa

La financiación, la calidad de la universidad y las condiciones laborales del personal universitario de Europa son tres de las cuestiones que se abordaron en las ponencias presentadas en las Jornadas sobre el Espacio Europeo de Educación Superior que se celebraron los días 3 y 4 de febrero en la Universidad de Extremadura por el gerente de la Universidad de Jaén, Juan Hernández Armentero, Juan Manuel Escudero, catedrático de Didáctica en la Universidad de Murcia, José Palazón, de la Secretaría de Universidad de la FECC.OO., y Francisco Espadas, secretario de Universidad de la FE.CC.OO. de Andalucía. A continuación ofrecemos un resumen de estas ponencias

LA FINANCIACIÓN tradicional por alumno es viable con una demanda continuada y estable. Esta era la situación en España hasta 1997. Pero en este momento no caben ni la financiación de la investigación ni la dinamización de la sociedad.

Si nos detenemos, por ejemplo, en una de las universidades referencia en Europa, la de Oxford, vemos que el presupuesto por alumno es de 29.000 euros. El Gobierno beca (a los que beque) con 9000 euros. Oxford dice que eso no es suficiente. Y esto significa entre el 40 y el 50% del gasto que se realiza en España por alumno. El horizonte es un gasto corriente de unos 10000 euros, mientras que actualmente hay universidades que tienen unos 3000 euros por alumno.

En vez de hablar de motivación del personal de las universidades, hay que hablar también de ética y deontología profesional

La financiación ha de regirse por tres principios: suficiencia, eficiencia y equidad.

Para hablar de suficiencia, tenemos que hacerlo en términos relativos y teniendo en cuenta la capacidad de cada país. Y además de la necesidad de una política de inversión en las universidades, hay que abrir otras vías de financiación de las mismas. La Universidad de Stanford, por ejemplo, recibe 62 mil millones de pesetas en concepto de donaciones.

El principio de eficiencia cuestiona la capacidad de suficiencia. En España, algunas comunidades autónomas son transparentes, objetivas y ciertas con la financiación pública. Las universidades tienen que ser más transparentes. El Tribunal de Cuentas ya ha solicitado información financiera a las universidades.

Por otro lado, es razonable que haya diferencias de financiación porque los perfiles de las universidades son diferentes (sólo hay que mirar, por ejemplo, la proporción de escuelas o facultades experimentales o técnicas). Además, hay que tener cuidado con los parámetros que se utilizan para baremar la relación gasto/alumno: no es lo mismo gasto corriente por alumno que gasto total por alumno.

¿Vamos hacia un modelo americano con unas pocas universidades excelentes y una masa de universidades sin acreditación y agonizando? Se utilizará la evaluación para elaborar *ranking*?

En cuanto a las tasas del alumnado, Hernández Armenteros sugiere el siguiente modelo de tasas: la gratuidad en los estudios de Grado (en primera matrícula y sucesivas), para facilitar el acceso a todo el mundo (Finlandia, Suecia y Noruega así lo tiene ya), y los estudios de Postgrado con un sistema de créditos al alumno reintegrables cuando éste acabe sus estudios y según el nivel de renta que consiga. Para incentivar al alumno y reducir su permanencia

en la universidad, propone una primera matrícula barata o incluso gratuita, una segunda matrícula cara y una tercera matrícula carísima.

Sobre el personal de las universidades, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) lleva detrás un cambio de cultura por parte de todos los protagonistas de esto. Vamos hacia un sistema de profesores/tutores. Se reducirá

la presencialidad y aumentará la progresividad en el conocimiento, lo que supondrá un incremento de la carga de trabajo de los docentes, del personal de administración y servicios y de los alumnos. Y esto nos lleva a que todo el personal de la universidad debe hacer un ejercicio de responsabilidad, teniendo que despertar en esta reflexión a los docentes funcionarios. Han de quedar claras en la normativa las responsabilidades del PDI.

Hernández Armenteros apunta a la profesionalización de decanos y gerentes, como responsables de tareas cada vez más complejas.

La calidad y el EEES

Para el catedrático de Didáctica y Organización Escolar en la Universidad de Murcia, Juan Manuel Escudero, cuando se habla de calidad en la educación, se tiende a pensar en ella como algo minoritario, elitista y exclusivo, frente a la calidad como aprendizaje individual. Podríamos plantearnos las siguientes cuestiones relativas a los estándares: ¿Quiénes establecen los estándares, desde qué ideologías y al servicio de qué intereses? ¿En qué grado armonizan la comparabilidad y la diversidad? ¿Son posibles los estándares sin estandarización?

La presión externa, podría disminuir a las instituciones con menos recursos y capacidades. El fortalecimiento de los mecanismos de evaluación no necesariamente implica que mejore la situación.

En vez de hablar de motivación del personal de las universidades, hay que hablar también de ética y deontología profesional: es un imperativo moral proporcionar un servicio de calidad, y la universidad pública es un conjunto de servicios. Las condiciones de trabajo de este país son mejores que nunca, pero no se corresponden con unas cotas de responsabilidad, que también hay que exigir. No debemos olvidar que se trata de un cambio que afecta a todo el sistema. La profesionalización del profesorado pasa irremediabilmente por la formación docente.

Condiciones laborales en el PDI

En la ponencia de José Palazón, de la Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CC.OO., se plantearon numerosas preguntas sobre cómo afectará el EEES a las condiciones laborales de los docentes.

En materia de movilidad: ¿Qué ocurre con las cotizaciones? ¿Y con las diferencias salariales? ¿Se mantienen ambos salarios, el del país de origen y el de destino? ¿Se conservará la plaza en la universidad de origen? ¿Y la asistencia sanitaria?

En lo relativo a la evaluación: ¿Y la evaluación de las privadas? ¿Y la evaluación de las universidades a distancia e internacionales? ¿Qué va a suponer la evaluación negativa o no acreditación de una titulación: el cierre de la misma o se establecerá un plazo de adaptación? ¿Se va a tener en cuenta en la evaluación el entorno sociocultural? La evaluación del PDI, ¿será individual o por departamentos? ¿Se tendrá en cuenta la edad en la evaluación? ¿Vamos hacia un modelo americano con unas pocas universidades excelentes y una masa de universidades sin acreditación y agonizando? Se utilizará la evaluación para elaborar *ranking*? ¿Cómo se va a computar la carga de trabajo?: tutorías, preparación de materiales, procesos más continuos de evaluación... es inviable con grupos numerosos de alumnos, y si vamos a grupos más pequeños, se necesitarán más profesores.

En cuanto a nuevas titulaciones, es posible que haya reducción del número de títulos y redistribución de titulaciones. Daneses y británicos no tienen problemas en la convergencia en estructura de títulos: los británicos porque los demás vamos a converger a su modelo y los daneses, porque tienen los deberes hechos. En Francia, que tiene un sistema de títulos muy flexible como punto de partida, sí están teniendo problemas. Y en Alemania también. Los profesores sobrantes, ¿se reciclarán si se les da facilidades?, ¿se dedicarán a la investigación? ¿Movilidad obligatoria? ¿Trabajo parcial en dos o más universidades relativamente cercanas? En centros acreditados, ¿se optará por una política de jubilaciones anticipadas de PDI? Y la asignación de nuevas materias, ¿será abierta o van a seguir existiendo los corralitos? ¿Qué ocurre con las escuelas universitarias? ¿Serán equivalentes diplomado-grado y licenciado-postgrado o máster? ¿Los que pertenecen al grupo B en las administraciones públicas tendrían que pasar al grupo A? Esto puede suponer replantearse todo el sistema de cuerpos de las administraciones públicas.

Semejante, pero diferente, es la cuestión que se plantea con los másteres. El nuevo título de máster va a ser un título público, pero muchas universidades imparten numerosos másteres que, además, son una fuente de ingresos adicionales para el PDI.

En Italia, el 90% del profesorado es estable, mientras que en Portugal están sobre el 40% y nosotros sobre el 50%.

¿Proliferarán las universidades virtuales? En cuanto al *long-life learning*, ¿es con títulos propios u oficiales?

La entrada en la universidad de alumnos procedentes del mundo laboral, ¿supondrá modificación de horarios para adaptarse al alumnado trabajador, o se quedará todo en enseñanzas a distancia?

Condiciones laborales del PAS

El responsable de la Secretaría de Universidad en la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía, Francisco Espadas, señaló en su ponencia que la convergencia universitaria con Europa es un proceso imparable. El PDI tiene condiciones laborales en Europa muy dispares, pero el PAS está aún peor. Además, en las reuniones internacionales no se habla del PAS.

En Portugal es contratado por los departamentos; en Alemania hay dos tipos: los que pertenecen a la Administración pública y los que tienen contratos por proyectos. En algunos países, los trabajadores del PAS son investigadores como los de nuestro CSIC.

Los conceptos de profesorado en Europa son también distintos, ya que hay tres figuras, presentes en mayor o menor medida en los países europeos: profesor, investigador y profesorinvestigador.

Igual que con la LOU, parece que el EEES no afecta al PAS y eso no es cierto. La estructura de grado y postgrado supone la necesidad de modificar los planes de estudio.

Habrán estudios de plantillas y adaptación a las nuevas situaciones. Estamos en un entorno cambiante y cada vez más exigente, lo que supone que las universidades compiten, lo que nos lleva al establecimiento de un *ranking*.

Y además tenemos que contar con las universidades privadas, que también van a competir.

Ante la incorporación de profesionales de otros países, la segunda lengua se hará imprescindible. Se van a modificar, necesariamente, los esquemas de trabajo convencional.

CC.OO. quiere que se potencie la formación, que la calidad sea el elemento clave de las universidades y que haya coordinación entre las universidades y las agencias de evaluación.

También apuesta por la reconversión de reclasificaciones, lo que implica nueva escala de grupos profesionales. El PAS debe utilizar la formación y la evaluación para adaptarse al EEES.

La movilidad entre las distintas universidades y las distintas administraciones públicas hace necesaria la homologación, funcionarización o laboralización de las plantillas.

Precariedad laboral en el PDI

CON RESPECTO a las condiciones laborales del Personal Docente e Investigador, José Palazón, de la Secretaría de Universidades de la Federación de Enseñanza de CC.OO., planteó algunas preguntas cruciales: ¿Tenderemos a homogeneizar las

condiciones salariales? ¿Qué ocurrirá con las categorías entre profesores? ¿Tendremos salarios más o menos bajos junto a incentivos basados en la evaluación? El modelo de negociación, ¿va a ser el del Convenio Colectivo o el del contrato individual

profesor-rector? ¿Y la estabilidad en el trabajo? En Italia, el 90% del profesorado es estable, mientras que en Portugal están sobre el 40% y nosotros sobre el 50%. Además, hay condiciones laborales bastante leoninas, como las de los lectores daneses, que

cobran por horas, trabajan unas 500 horas al año y tienen contratos cuya duración oscila entre 6 meses y 3 años, con despido. ¿se va a compensar económicamente la formación?