

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA*

EL TRABAJO DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS. UN ESTUDIO DE CASO

El sistema universitario español ha experimentado importantes cambios desde principios de siglo. Entre los más significativos: una reducción del número de estudiantes en todas las grandes ramas de conocimiento, con la excepción de ciencias de la salud; la reestructuración de los estudios universitarios con el fin de adaptarlos al espacio de educación superior europeo¹; la multiplicación de postgrados con fines reprofesionalizadores; la acentuación y revalorización de la investigación en la actividad laboral universitaria. Además, a partir de 2008, España entra en un periodo de profunda crisis económica. Sus efectos así como las medidas políticas adoptadas para abordarla se dejan sentir en el sistema universitario.

En este tiempo, ¿qué hacen los profesores universitarios? ¿Cómo se organiza u organizan su trabajo? ¿Le(s) afecta el entorno? Estos interrogantes se pueden concretar más. En primer lugar ¿qué tipos de tareas efectúan? ¿Cómo las compaginan? Se pretende explorar el contenido de su actividad laboral. En segundo lugar, ¿qué dispositivos subyacen a la distribución de tareas y estructuran el trabajo de los profesores universitarios? Se trata de aproximarse a su configuración y establecer los factores que la inspiran y promueven. Por último, ¿qué relación existe entre su trabajo y el entorno económico e institucional? Se persigue examinar las correspondencias que mantiene la actividad laboral de los profesores universitarios con distintos elementos de ese entorno.

Recibido: 27-I-2014

Versión final: 17-VI-2014

* Departamento de Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales, Campus de Tarongers, Avda. Tarongers, 4-B, 46021, Valencia, Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es

¹ Dicho espacio, asumido por más de 40 países después de la conferencia de Bolonia celebrada en 1999, se articula sobre dos ejes: la generalización de la estructura grado/postgrado (o grado/master) en todos los países firmantes; la puesta en marcha de un sistema que garantiza una equivalencia de los niveles de estudios entre las universidades y que permite una mayor movilidad en el interior de Europa.

En principio, dicha actividad está encuadrada por el R.D. 898/1985 en el que se establece que las obligaciones docentes de los profesores con dedicación a tiempo completo son de 8 horas lectivas y 6 de tutorías a la semana, salvo para los Titulares de Escuela Universitaria que serán de 12 horas lectivas y 6 de tutoría. Recientemente, el R.D. 14/2012 permite modificar a las universidades públicas dichas obligaciones ampliándolas o reduciéndolas, según la actividad investigadora acreditada por cada profesor.

Ahora bien, el trabajo de los profesores universitarios no se limita a un número de horas de docencia. En el decreto de 1985, se fija que los profesores universitarios con régimen de dedicación a tiempo completo han de incluir asimismo en su jornada laboral tareas de investigación, así como de atención a las necesidades de gestión y administración. De aquí que haya que examinar como lo llevan a cabo, si todos hacen lo mismo y si no es así, averiguar cuáles son los factores que explican que el trabajo de unos sea distinto al de otros. Conviene recordar que la actividad de las universidades no estriba en procesos muy estructurados jerárquicamente y caracterizados por un reparto formalizado de tareas interdependientes, como sucede en las empresas. La actividad de las universidades gravita en torno a profesionales a los que se encargan tareas múltiples y diversas, que pueden efectuar con cierta autonomía.

En relación con las preguntas formuladas, no hay respuestas en España. Con el fin de comenzar a afrontarlas, se ha efectuado una investigación exploratoria en la Universidad de Valencia que bien puede ser considerada prototípica de las universidades grandes y con tradición histórica. La información se basa en 15 entrevistas en profundidad (Ver anexo al final). La investigación se centra en 5 disciplinas científicas: economía, perteneciente a ciencias sociales y jurídicas; historia, a arte y humanidades; biología, a ciencias experimentales; medicina y farmacología a ciencias de la salud. De cada disciplina, se ha seleccionado un departamento. La finalidad de esta selección es poder disponer de información que permita examinar no solo los efectos disciplinares sino también los del departamento de manera comparada. Las entrevistas se han realizado, en la medida de lo posible, a profesores funcionarios y contratados de cada uno de los departamentos seleccionados. Aún así (y obviamente), la muestra no se puede considerar representativa del trabajo de los profesores universitarios.

La contestación a estas preguntas estructura el presente artículo. Con ello, se pretende establecer algunas tendencias en el contenido y organización de la actividad laboral del profesorado de una universidad pública que se pueden extender a otras universidades del mismo tipo y comprenderlas a la luz de algunas explicaciones sintetizadas en la sociología del trabajo universitario que se viene construyendo en las últimas décadas en algunos países europeos y que se exponen en el siguiente apartado. En este sentido, constituyen una oportunidad para comprobar la capacidad explicativa de algunos de sus planteamientos, en primer lugar, en las disciplinas científicas correspondientes a las observadas en esas síntesis; y en segundo lugar, en 2 disciplinas distintas, farmacología y medicina, de una gran rama de conocimiento no abordada, la de salud.

El estado de las cuestiones planteadas según algunas investigaciones europeas

El trabajo del profesorado universitario se desarrolla en los dominios de la docencia, la investigación y la gestión, esto es, en dominios de distinto carácter. Esto comporta que aunque existan colectivos de profesores que despliegan su actividad prioritariamente en un dominio, sin embargo, la mayoría la desarrollan en dos o incluso en los tres. Precisamente, este carácter diverso del trabajo del profesorado universitario constituye uno de los rasgos que lo hace singular.

En distintas investigaciones, se pone de manifiesto la diversificación de las tareas de los profesores universitarios en el ejercicio de la docencia, la investigación y las responsabilidades administrativas. También, se evidencia que una parte de estas tareas requiere cada vez más tiempo del profesorado universitario (Parker y Jary, 1995: 335; Bryson, 2004: 46; Musselin, 2008: 40; Alvarez, 2012: 49) aunque no en todos los países (Enders, 2000: 97) y sin que supongan el uso de sus cualificaciones más elevadas (Halsey, 1992: 129; Wilson, 1991: 259). Tras ello, se destaca el problema que constituye conciliarlas para los profesores universitarios. Entre otras razones, porque pueden efectuar las tareas unas independientemente de otras de modo que no las desarrollan ni de la misma manera ni en igual grado (Musselin, 2008: 42; Alvarez, 2012: 54) aun cuando se señala que hay pérdida de autonomía en el trabajo del profesorado británico (Parker y Jary, 1995: 334). Una conciliación de tareas cada vez más difícil de realizar a medida que se activan dispositivos externos de control, como las agencias o instancias de evaluación, que priman unas por encima de otras (Ferlie y otros, 1996: 182; Dearlove, 1997: 73; Alvarez, 2012: 77).

A la hora de explicar la estructuración del trabajo de los profesores universitarios, se apunta la existencia de factores de carácter estatutario, organizativo, e individuales. El estatuto del profesorado es uno de ellos. Es tanto más operativo cuánto menos estabilidad contractual proporciona: en estos casos, se observa una mayor especialización en las tareas de un dominio, las de la docencia, y una mayor supeditación a la jerarquía (Musselin, 2008: 45).

Un segundo factor remite a la cultura organizativa de cada departamento (el efecto departamento). Sus normas, valores y prácticas influyen en la estructuración de la actividad del profesorado universitario por la manera en que se distribuye la docencia, se cubren las responsabilidades administrativas y se articula la investigación (Becquet y Musselin 2004: 40; Alvarez, 2012: 60)

Junto a estos factores, se señalan otros de matriz individual. La concepción del papel del profesorado o determinadas circunstancias particulares en algunos momentos de la vida dan lugar a decisiones individuales que influyen en la distribución del trabajo del profesorado universitario (Becquet y Musselin, 2004: 35; Ogbonna y Harris, 2004: 1188). También, se traduce en que en un mismo departamento o cuerpo profesoral, el nivel de compromiso global puede variar de una persona a otra, así como la mayor o menor implicación en la docencia, la investigación y la administración.

Por último, entre unos factores y otros, se hace referencia a ajustes concretos en ciertos departamentos para satisfacer determinados objetivos de carrera de algunos profesores de modo que se articulan soluciones para apoyarles cuando quieren sortear una etapa (Musselin, 2008: 47-48).

Todo esto tiene lugar en un entorno económico e institucional del que la actividad del profesorado universitario puede depender, sobre todo, en los dominios de la investigación y la docencia. En lo que se refiere al de la investigación, la actividad puede estar afectada por los recursos disponibles, principalmente, económicos pero también, técnicos y humanos. En lo que se refiere al de la docencia, la actividad puede estar afectada por la evolución del número y tipo de estudiantes y por las tendencias de profesionalización y de organización de los estudios superiores. Estas dependencias de la actividad del profesorado con respecto al entorno cambia de una disciplina a otra y de un dominio a otro (Becquet y Musselin, 2004: 7).

Unas dependencias cuyo sentido y alcance se modifican en los últimos años con las políticas económicas, científicas, educativas, o laborales adoptadas por los gobiernos de ciertos estados pero también de determinadas universidades: congelación o reducción de fondos para infraestructuras, material, personal; aumento del número de estudiantes por grupo con la correspondiente intensificación del trabajo docente; alargamiento y precarización de las carreras profesionales, recortes salariales (Enders, 2000: 97; Bryson, 2004: 38; Castillo, 2011; Marugan y Cruces, 2013: 28-29).

En este contexto, se supone que el trabajo del profesorado universitario, en primer lugar, es una actividad múltiple y heterogénea que experimenta cambios en su contenido con orientaciones desiguales aunque muchos comportan una mayor carga de trabajo; en segundo lugar, que su estructuración, en ausencia de una estricta distribución horizontal y vertical, es un proceso influido, entre otros factores, por el estatuto del profesorado y la tradición organizativa del departamento; y en tercer lugar, que su ejercicio está limitado (y condicionado) por la reducción de recursos disponibles que traen consigo las políticas conservadoras de los últimos años y por las medidas activadas en distintas instancias tras la constitución del espacio de educación superior europeo.

El trabajo del profesorado de las universidades públicas españolas

En las entrevistas efectuadas, los profesores ponen de manifiesto que llevan a cabo tareas docentes e investigadoras dentro de un trabajo relacionado con el conocimiento. Hacen referencia a la importancia que tienen las primeras, incluso, algunos verbalizan que si se encontrarán (o se han encontrado) en la disyuntiva de unas u otras, las priorizarían (o han priorizado) en tanto que tareas substanciales de la actividad del profesorado universitario: «La docencia es nuestra obligación principal... a mí es lo que me lleva más tiempo» (CD Historia); «en un período de mi vida, problemas en mi entorno personal me exigieron tener que elegir a qué dedicar prio-

ritariamente mi tiempo de trabajo en la universidad y tuve claro que era la docencia» (TU Dirección Empresas). Una importancia que encuentra traducción en una serie de prácticas cotidianas puestas en marcha por los profesores para asegurar la docencia y, en algunos casos, para no dejarse arrastrar por la rutina.

Ahora bien, en sus discursos, los profesores entrevistados de bioquímica y de medicina traducen que si bien la docencia es un aspecto importante de su actividad, sin embargo, la investigación resulta más determinante en la organización de la misma: las fases de experimentación les han requerido, y en algún caso, todavía, requieren tiempo sin límite en el laboratorio lo que les ha llevado a concentrar las tareas de un tipo u otro en periodos de tiempo diferentes. Así, hay referencias a que algunos concentran la docencia en un cuatrimestre aunque «estén ahogados con las clases» para poder dedicarse plenamente a la investigación el resto del año. También, hay quienes la efectúan en unos días y realizan la investigación en otros para que no haya interferencias.

La investigación no es tan taxativa en historia, y sobre todo, entre los profesores entrevistados que han adquirido recientemente el estatus de permanente (o que todavía no lo han adquirido) que se ven obligados a cambiar frecuentemente de materias y por tanto, forzados a prepararlas, al menos, una parte, cada curso. En estos casos, los profesores abordan la investigación en aquellos periodos que les deja libre la preparación e impartición de clases con la correspondiente invasión de la vida personal por la vida laboral: «...todas las últimas estancias que he hecho (en archivo) han sido en agosto, en algún caso en Navidad y en Semana Santa, que era cuando encontraba tiempo... El ritmo de clases y demás, me lo impiden en otras fechas...» (CD Historia).

Unos requerimientos, por otro lado, en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo cada vez menores para los profesores de ciencias experimentales y de la salud a partir de la reciente organización y modernización de la investigación científica porque la realización de pruebas está cada vez más en manos de becarios que efectúan sus tesis: «la mayor parte del trabajo de manos, los experimentos los hacen los becarios con una dirección cercana obviamente pero lo relacionado con las manos lo hacen ellos» (CU Bioquímica). Un trabajo que no se limita al simple experimento ya que «les pido que elaboren los datos... para la tesis o para lo que sea... que me presenten un borrador». Más aún, según otra catedrática de farmacología, los becarios se encargan de una parte de la logística del laboratorio y lo que es más significativo, al igual que en los antiguos gremios, los veteranos enseñan a los novatos; una declaración que constata un ayudante doctor de biología vegetal. Precisamente, uno de los temores que suscitan los recortes económicos adoptados con motivo de la crisis es que no se están incorporando becarios con el correspondiente riesgo de interrupción del proceso informal de aprendizaje ya que no hay (o habrá) recambios para los que salen cuando se acaba el periodo de las becas.

Esta delegación de una buena parte de la experimentación a los becarios, así como de la organización del trabajo en los laboratorios, no implica tiempos muertos para los investigadores principales ya que la gestión de

los proyectos con objetivos cada vez más amplios y la satisfacción de las exigencias de los financiadores requieren asimismo mucha dedicación. La situación de los profesores colaboradores suele ser distinta: explotan los resultados de la experimentación o de las fuentes de información disponibles en relación con algunos objetivos de la investigación para un informe o un artículo si bien, en ocasiones, participan en la tramitación inicial del proyecto o en la organización de sus actividades.

Los profesores entrevistados no verbalizan, pues, una supeditación voluntaria de las tareas de un dominio a las de otro aunque el trabajo en el laboratorio es (y sobre todo, ha sido) un factor estructurador importante del tiempo de trabajo en ciencias experimentales y de la salud. Algunos ayudantes doctores lamentan que se ven forzados a relegar la investigación en una etapa en la que es muy importante para su carrera profesional debido al esfuerzo que supone la preparación de las materias:

Vas de culo. Cuando empiecen las clases, se me verá bastante poco el pelo (en el laboratorio). Pero espero que algún día el problema de las clases lo tenga superado. Tanto que me piden que ponga las presentaciones en el aula antes de las clases. ¡No! no, las puedo poner porque acabo de prepararme la clase un minuto antes de darla (AD Bioquímica).

Una relegación mayor en el caso de bastantes contratados doctores que han de impartir, además, más horas de clase como consecuencia de la aplicación del decreto/ley de abril de 2012 en la universidad de Valencia, y de lo que se queja también algún profesor funcionario entrevistado:

reconozco que no es fácil compatibilizar la docencia con la investigación... (El decreto) Me pilla en un momento en que me traslado a un centro de investigación para integrarme en un grupo con la «ayuda» de los 29 créditos y claro... dando tres asignaturas simultáneamente de teoría... tengo hasta para los fines de semana (TU Bioquímica).

Actualmente, una parte del profesorado, el que no tiene reconocido un sexenio de investigación en los últimos 6 años, ha aumentado su carga docente mientras que los que tienen 3 o más, el último reconocido en ese mismo periodo, la ha reducido.

Con respecto a la docencia, los profesores de dirección de empresa ponen de manifiesto que han de afrontar una mayor carga de trabajo en unos grados que tienen mucha demanda porque resulta más difícil desdoblarse los grupos de prácticas con las políticas de control del gasto adoptadas por la universidad.. Esto se traduce en mayor número de actividades prácticas en las que hay que ejercer la tutoría y supervisar individualmente.

De todas maneras, la docencia no se circunscribe a preparación de clases, impartición, prácticas o corrección de exámenes. Bastantes profesores entrevistados se refieren a que el actual desarrollo de la docencia les exige llevar adelante nuevos procedimientos docentes, como los seminarios, y atender periódicamente ciertos dispositivos, como la guía docente o el aula virtual que les requieren tiempo:

el aula virtual es una maravilla pero con una faena adicional tremenda, me paso cada día un buen rato subiendo, bajando... Luego, guías docentes, eso no tiene nombre... cada año cambian algo, no se repite un modelo dos años seguidos. (Es debido) al cambio permanente del sistema, pero claro el profesor está quemado, estamos saturados... (CU Bioquímica).

Asimismo, aluden a las tareas ímprobables que requieren las tutorías de trabajos fin de grado: especialmente, los de dirección de empresas y los de historia:

Cuando vienen los estudiantes les digo: me reconocen 0,5 créditos por la tutoría del trabajo fin de grado, 5 horas. Voy a poner un reloj de arena de 5 horas y cuando se acabe, he acabado. Son muchísimas más horas de las que la institución reconoce. No es que lo haga ni lo vaya hacer pero... (CU Historia).

Mucho esfuerzo, por otro lado, con poco reconocimiento por parte de la universidad que, en algún caso, alienta el desánimo: «...hasta aquí he llegado. He estado implicado en actividades de innovación educativa... me ha consumido un tiempo que no me ha llevado a ningún sitio, no se me ha reconocido» (TU Bioquímica). Una insuficiente valoración a la que también se refieren quienes gestionan grados y postgrados a pesar de que la cumplimentación y actualización anual de la documentación, la coordinación docente, la selección de los estudiantes, etc. requieren un gran esfuerzo:

El número de horas que me reconoce la universidad las gasto antes de comenzar el curso en octubre, las gasto en las 2 primeras semanas. Nada más en la preinscripción ya me he gastado todas las horas: entrevisto a las personas que quieren matricularse y con eso ya me he fumigado las horas que me reconoce la universidad (CU Historia).

Tampoco, la investigación se reduce a la consulta y examen de fuentes de diverso tipo en archivos o centros de documentación, o a experimentos; ni a la redacción de publicaciones o informes. Parte de los profesores entrevistados invoca que ha de estar pendiente de la financiación y gestión de los proyectos. Y que esto les supone prestar atención a las convocatorias públicas, las solicitudes de las empresas, la redacción y supervisión de los proyectos, la asistencia a las reuniones periódicas de control de los financiadores, mantenimiento de los equipamientos, administración de los presupuestos, coordinación con otros investigadores (o grupos), transferencia de resultados mediante reuniones científicas. Estas tareas, muchas de las cuales son recientes, exigen a los responsables de las mismas mucho tiempo.

En el caso de una parte de los profesores universitarios, a las tareas docentes e investigadoras hay que añadir las relacionadas con la contribución, en mayor o menor grado, a la gestión del departamento, facultad o universidad que se articula en torno a órganos deliberativos o a comisiones de contratación del profesorado, de coordinación diversa en el dominio de la docencia o de la investigación... La tradición de participación de

los profesores en el gobierno de la universidad (y de sus centros) todavía cuenta con cierto arraigo aunque tiende a reducirse: «cada vez se impone más lo de) haber quien se deja pillar» (CU Bioquímica).

El actual trabajo del profesorado universitario está constituido por múltiples y diversas tareas relacionadas con la obtención y transmisión de conocimientos. Una parte de ellas no son nuevas aunque han experimentado cambios: en unos pocos casos, suponen un aligeramiento de la carga de trabajo; en otros, una intensificación. Otra parte de las tareas son inéditas, bastantes de carácter administrativo, poco reconocidas por la universidad y que requieren tiempo. Bastantes las han de realizar todos los profesores, el resto, según las responsabilidades ejercidas. La mayoría de los profesores entrevistados las compaginan aunque afirman que no todos lo hacen en igual medida. A partir de aquí, ¿cuáles son los mecanismos que vertebran el trabajo de los profesores universitarios? ¿qué relación guarda con el entorno?

La estructuración del trabajo del profesorado de las universidades públicas

La distribución de las tareas docentes, investigadoras y administrativas, entre profesores con distinto estatuto, categoría y antigüedad, permite examinar su estructuración. Ahora bien, dada la evolución de la educación superior y de la investigación en España, conviene incluir también el personal en formación pre y post doctoral que puede estar participando en la realización de esas tareas para tener una visión más completa de su vertebración. Este examen se efectúa en el entorno del departamento del que forman parte los profesores entrevistados lo que permite observar, además, su efecto.

En el departamento de historia contemporánea, existen algunos grupos de investigación. Están compuestos por 3 o 4 profesores, funcionarios y contratados, y dirigidos por un catedrático. Se constituyen a partir de personas afines en torno a un objeto de estudio sin que el departamento intervenga en su configuración. Cada una examina un aspecto concreto que frecuentemente ya ha abordado. De sus hallazgos, suele ofrecer detalles en jornadas y un texto frecuentemente recogido en una publicación que coordina el investigador principal. En estos momentos así como en los que el investigador principal tiene que cumplimentar informes sobre la marcha del proyecto, es cuando tiene lugar el diálogo y la revisión formal de lo que se está haciendo.

A los proyectos, se suelen sumar 1 o 2 becarios que están haciendo la tesis. En principio, su tarea es la misma que la de cualquier profesor en el grupo aunque menor dado que está haciendo la tesis y no avanza resultados definitivos. Están en el grupo, sobre todo, para formarse, para discutir sobre el objeto de estudio: «puede ser que contribuyan de alguna manera en un momento determinado pero la contribución es menor porque la finalidad es la formación de la persona, no que produzca una obra magna» (CU Historia). No hay diferencias en las tareas de investigación que efectúan

los profesores del grupo; tampoco, hay diferencias substantivas entre las de estos y los becarios. Además, el papeleo que comporta la tramitación de los proyectos propicia la colaboración de algún profesor del grupo con el investigador responsable lo que atenúa la estructura jerárquica del grupo.

La carga docente de los grados se la distribuyen 12 catedráticos, 12 titulares y 8 contratados, entre ellos, 5 profesores asociados, según categoría y antigüedad, en doble tanda por acuerdo del departamento: en la primera, el profesorado permanente (o en vías de permanencia) elige la mitad de la docencia que le corresponde y en la segunda, la otra mitad porque «si se eligiera toda la docencia de una vez, los de arriba segmentarían todo mucho, reducirían... las posibilidades del resto». Aún así, los que tienen una categoría inferior y menos antigüedad, se ven obligados a coger más forzadamente docencia no deseada con todo lo que comporta. En el caso de los trabajos fin de grado, se distribuyen a partir de un mínimo de dos por profesor que debe realizar previamente una serie de propuestas temáticas. Los estudiantes eligen el tutor (y el trabajo) según un orden.

En postgrado, las materias del master que organiza el departamento junto a 8 departamentos de otras universidades, así como los trabajos fin de master se distribuyen entre la mayoría de los profesores según su ámbito específico de conocimiento. Un modo de reparto que se utiliza también en la dirección de tesis si bien son los estudiantes que tienen claro el tema, quienes eligen a sus tutores/directores.

En cuanto a las responsabilidades administrativas y académicas del departamento, el criterio informal que funciona es que las desempeñe quien quiera. Entre otras razones, porque la propia institución no las reconoce suficientemente no tanto en términos económicos sino de tiempo de trabajo. Actualmente, la dirección del departamento es ejercida por un catedrático aunque ha sido desempeñada también por profesores titulares.

No se ejercen, pues, tareas por categorías en ninguno de los tres dominios, no hay división horizontal del trabajo. Si que se aprecia el peso de la jerarquía en el dominio de la docencia, concretamente, en su elección aunque la fórmula adoptada por el departamento la amortigua. También, en el de la investigación que se acepta en su dimensión formal por operatividad para conseguir la financiación de los proyectos si bien luego queda diluida en la práctica cotidiana, entre otras razones, porque se ejerce de manera autónoma y solitaria.

En el departamento de dirección de empresas, muy grande, 8 catedráticos, 38 titulares y 32 contratados de distinto tipo, se constituyen frecuentemente grupos para atender solicitudes de entidades que quieren diagnósticos y asesoramiento sobre aspectos de su actividad o para proponer un proyecto de investigación a alguna institución pública. Se constituyen alrededor de profesores funcionarios pero, en ocasiones, de contratados. En los casos de los profesores entrevistados, con una concepción instrumental —¡Que sirva para algo! ¡Que los resultados lleguen a las personas y a las empresas! (TU Dirección Empresas); «¡Qué estén al servicio del territorio!» (AD Dirección Empresas)— aunque denuncian al mismo tiempo la existencia de «una investigación oportunista en otros grupos». La práctica investigadora es más bien aislada.

El número de profesores que forman parte de los grupos es variable: desde 2 a 8 si bien, a medida que pasa el tiempo, el grupo se reduce a 3 porque algunos de sus miembros lo abandonan o porque se sienten marginados:

se genera una idea que es capaz de juntar a bastantes investigadores en un proyecto, pero luego cuando va rodando hay gente que de manera voluntaria se desengancha...

[pero asimismo sucede que] la gente que tiene que dar cancha para que todos colaboremos, entra en esta actitud de remitirse a la gente más cercana, o centrarse en aspectos en los que prácticamente es muy difícil que una parte pueda contribuir (TU Dirección Empresas).

Las razones las encuentran no solo en las actitudes individuales sino también en el desarrollo de la propia disciplina:

en ausencia de una metodología bien definida (en la disciplina) que deja margen a la iniciativa individual...

A diferencia de otros entornos de investigación donde los laboratorios establecen algo más ordenado, donde la división de trabajo es más clara, aquí, es más intangible... Por otro lado, los objetivos son más individuales y cada uno va más a la suya... Si tienes una publicación que la pueden firmar 10 (caso de ciencias experimentales), no es lo mismo que una publicación que solo la firman 3; esto favorece que los grupos se reduzcan (TU Dirección Empresas).

Todos los profesores imparten las materias troncales u optativas en los grados; pueden ser coordinadores; y tutelan trabajos fin de grado. En principio, eligen docencia según estatuto, categoría y antigüedad, sin que existan criterios sobre lo que el profesorado de cada rango ha de atender, por tanto, conforme a sus preferencias individuales que no siempre están guiadas únicamente por razones académicas: en algunos casos, pueden primar otras razones más domésticas o de simple comodidad. Una de las consecuencias que tiene lo anterior es que los profesores asociados que se encuentran en la base de la pirámide estatutaria, eligen entre las materias que quedan tras la elección de los que tienen reconocida una categoría superior y más antigüedad y se ven obligados a cambiar más de materias de un curso a otro independientemente de su experiencia profesional y de sus posibilidades horarias, así como, hacerse cargo de las que se imparten en facultades alejadas del departamento.

Tras la aprobación de los nuevos planes de estudio, existe un acuerdo departamental por el que los profesores que ponen en marcha materias en el grado tienen garantizada su impartición durante 3 años. En esta línea de intervención departamental, existen asimismo acuerdos recientes para que todo el profesorado universitario se haga cargo de la tutoría de un número mínimo de trabajos de fin de grado que son numerosos.

En postgrado, los profesores del departamento imparten docencia, según su especialidad curricular, tras recibir el visto bueno de la comisión interdepartamental que coordina cada master. Así, catedráticos, titulares y

contratados enseñan en postgrado. Dado el número de masters en los que participa el departamento, buena parte del profesorado, sin diferenciación de rangos, está implicado en los mismos. Igual sucede con la tutoría de los trabajos fin de master cuya organización y asignación es efectuado por la comisión coordinadora.

Las tutorías de las tesis son ejercidas por profesores que tienen experiencia investigadora, básicamente acreditada mediante sexenios de investigación. Constituye una reorientación de la práctica que se introduce con la eclosión del departamento a principios de los noventa y que permanece hasta que el programa de doctorado del departamento obtiene la mención de calidad por la ANECA. Una reorientación que no es compartida por los profesores que no poseen sexenios: «(entre otras razones), porque la atención al estudiante se concentra en unos profesores y se merma...; ...un fenómeno que se había conseguido superar en el periodo inmediatamente anterior consiguiendo llevar vivas una o dos al año y dedicarle el tiempo que verdaderamente requiere» (TU Dirección Empresas).

La distribución de la docencia traduce el escalafón del profesorado del departamento en la organización del trabajo en este dominio aunque la elevada carga docente propicia que todos los profesores accedan a materias troncales y optativas y amortigua los criterios jerárquicos de elección; también, a las coordinaciones de materias. De todas maneras, hay que señalar que a medida que se desciende en la jerarquía, el acceso es más limitado, sobre todo, en el caso de los profesores asociados. Donde se aprecia una diferenciación clara es en la dirección de tesis si bien no es la categoría la que determina tal posibilidad sino la disposición de sexenios.

La dirección del departamento es ejercida actualmente por un profesor titular después de haber sido ejercida en otros dos periodos por otros tantos profesores titulares. Inicialmente, el departamento fue dirigido por 3 catedráticos. A pesar de esta tendencia reciente, se apunta que subyace un criterio de que si se presenta un catedrático hay que dejarle que dirija el departamento.

En los departamentos de biología vegetal y de bioquímica, existen pequeños grupos de investigación, constituidos por 2 o 3 profesores y por 2 becarios (o 3) que están efectuando su tesis doctoral. Tienen un largo recorrido y desarrollan líneas diferentes, incluso, dentro del mismo departamento. Están liderados por catedráticos que son los que redactan los proyectos de investigación y los que los gestionan aunque los profesores titulares están abriéndose camino en la dirección de proyectos. Los becarios son los que llevan a cabo la mayor parte del trabajo experimental. Este hecho explica que los artículos que recogen los hallazgos encontrados sean firmados en primer lugar por los becarios. El resto de profesores opina y colabora en las distintas fases del proyecto, especialmente, en la de interpretación de resultados. Existe, pues, división del trabajo en el dominio de la investigación y se establece no tanto entre profesores sino entre estos y los becarios.

La docencia del grado se elige en el departamento de biología vegetal, compuesto por 8 catedráticos, 9 titulares y 2 contratados, según estatuto, categoría y antigüedad. Con la implantación de los grados, se asegura al

profesor que se hace cargo de una materia su impartición durante unos años a partir de un acuerdo del consejo de departamento. La tutoría de los trabajos de fin de grado es ejercida por una parte de los profesores que ofrecen temas de investigación.

No sucede igual, en el departamento de bioquímica y biología molecular, un departamento grande, que tiene profesorado no solo en la facultad de biología, sino asimismo en las de farmacia y medicina: 16 catedráticos, 28 titulares y 10 contratados imparten materias troncales y optativas, teoría y práctica. La tradición del consenso y la figura del coordinador docente de facultad son los hechos que explican la distribución de la docencia:

Nunca se ha planteado, nunca, el ir a una elección por cargo y antigüedad, y si alguna vez ha salido se ha cortado por la sano...

es una cuestión de departamento... lo hacemos por... consenso docente y eso implica que los coordinadores hacen una tarea titánica, de ir de despacho en despacho, de reunirse continuamente... para encajar el POD perfectamente...

No somos unos obsesos de esos que todos tenemos que tener el mismo número de créditos: unos años uno tiene más, otros tiene menos, un año tiene más teoría y otro más prácticas. No pasa nada, consenso docente (CU Bioquímica).

La carga docente que comporta la tutoría de los trabajos de fin de grado se distribuye entre el conjunto de profesores permanentes del departamento que han de ofrecer temas de investigación, más de los que les corresponden, para que elijan los estudiantes. Así, algunos profesores pueden ejercer más tutorías un curso. En este caso, se ha previsto un «acumulador» de tutorías para el curso siguiente: los que han efectuado más, ofrecerán menos temas y al contrario. Esta organización del trabajo docente en el grado se articula en torno a la entente de las personas, característica del departamento.

En postgrado, las materias de los masters en los que participan ambos departamentos de biología son impartidas por un número reducido de profesores aunque de todas las categorías, incluso, de aquellos en los que están más implicados. Según una profesora entrevistada, debido a las insatisfacciones personales que les produce su desarrollo actual (y las que perciben en los estudiantes) considerando que se debe reorientar para cubrir las expectativas generadas: una cuestión que la universidad debe resolver en el futuro. La dirección es ejercida por catedráticos y titulares.

La realización de la mayoría de las tesis doctorales está vinculada a la disposición de una beca o de un contrato laboral porque requieren dedicación plena y seguro de prevención de riesgos. Lo que solo es posible articular a partir de proyectos de investigación financiados. Así, la dirección de tesis recae, sobre todo, en las personas integradas en grupos de investigación con proyectos.

Las direcciones de los dos departamentos se suelen cubrir por la persona que se presenta voluntariamente o por la persona que es convencida por una buena parte del resto de profesores. Hasta la aprobación de los estatutos de la universidad solían ser ocupadas por catedráticos. Desde

entonces, predominan los titulares que tienen «talante negociador, son constructivos».

En el departamento de farmacología, los grupos de investigación son pequeños, cada uno de ellos con su línea aunque comparten el laboratorio. Están constituidos por 2 o 3 profesores y 2 becarios. En algunos proyectos, pueden colaborar farmacéuticos o médicos de hospitales que proporcionan datos clínicos de pacientes. La investigadora principal redacta el proyecto, fijando objetivos y metodología experimental, inicia al becario en la experimentación (o lo pone en contacto con quien le puede enseñar las técnicas) y facilita o intercambia resultados con otros profesores del mismo proyecto o de otros desgajados para que los interpreten y discutan. Los becarios, una vez que han aprendido las técnicas, las aplican y los resultados obtenidos los analizan junto a la investigadora principal en el marco del proyecto.

El profesorado, 17 catedráticos y 10 titulares, imparte docencia en las titulaciones de las facultades de farmacia y de medicina. En la sección de farmacia, el criterio que rige la distribución es la negociación y el consenso —nos ponemos de acuerdo, no hay una elección en función de la categoría y la antigüedad» (CU Farmacología1). Todos imparten la parte teórica y práctica de las materias y dirigen trabajos fin de grado. Hay tendencia a repetir las materias cada curso aunque hay profesores que prefieren cambiar para evitar la rutina. La dirección de las tesis de carácter experimental ha estado relacionada con las personas que dirigen o participan en proyectos de investigación. La de las tesis de carácter asistencial (explotación de datos clínicos) es más abierta.

La dirección del departamento es ejercida alternativamente por un profesor de cada sección. Cuando le toca a la de farmacia, el criterio que se sigue es el del profesor más antiguo.

Existe, pues, división del trabajo en el dominio de la investigación entre profesores y becarios y relativa, en el de la docencia, en la asignación de las tesis, ya que funciona una tradición (el efecto departamento) que limita en la sección de farmacia el factor del estatuto.

En el departamento de medicina, hay también pequeños grupos de investigación constituidos en torno a un profesor funcionario, frecuentemente un catedrático, que no solo redacta el proyecto y está encima de las distintas fases del proyecto —está un poco en todo... realiza un poco todas las funciones» (CU Medicina)—, sino que también ejerce como docente y como médico en el hospital clínico lo que constituye un hecho que singulariza su actividad: «hay una gran diferencia entre medicina y ciencias porque en ciencias están todo el día en el laboratorio y es su labor principal... pero nosotros estamos en el hospital, vemos a los pacientes». Además del investigador principal, forman parte algún médico del hospital que registra y confecciona las historias clínicas, algún otro que puntualmente aporta los sueros, y desde hace quince años, un becario que realiza el trabajo de laboratorio. En ocasiones, se incorpora algún profesor de la propia universidad o de otra, para examinar los resultados de algún aspecto de la investigación del que es especialista. Existe, pues, división del trabajo en el dominio de la investigación en el grupo que por, otra parte, se configura

coyunturalmente mientras dura el proyecto: «no es un verdadero grupo» (CU Medicina).

La docencia se distribuye entre 12 catedráticos, 29 Titulares, 1 contratado doctor y 25 asociados agrupados en 4 unidades docentes. Las materias de carácter general las puede dar cualquier profesor mientras que las específicas las imparten los profesores de la especialidad correspondiente. Esto supone que si hay más profesores de alguna especialidad les pueden tocar algunas horas totales menos en el reparto que a los de las especialidades en los que hay menos profesores. Ahora bien, se asume que cada uno imparte la materia de su especialidad: «(en el departamento de medicina) es normal que uno tenga más carga que otro. Aquí, es normal que cada uno dé su especialidad a que se haga un reparto homogéneo de carga docente» (CU Medicina). Así, la especialidad del profesor es un factor importante en la distribución de la actividad docente del departamento.

En la estructuración del trabajo de los departamentos examinados, se observa que la influencia de los factores considerados varía de la investigación a la docencia. El estatuto del profesorado influye relativamente en la configuración y funcionamiento de los grupos de investigación observados: suelen ser catedráticos los que los articulan en torno a proyectos de investigación que diseñan y de cuyos resultados son responsables ante las entidades financiadoras. El resto de profesores participantes disponen de cierta autonomía en la realización del trabajo hermenéutico que, en los grupos de ciencias experimentales y de la salud, suele ser el único que efectúan dado que las tareas relacionadas con la experimentación las realizan los becarios. En estos casos, si que se observa una división horizontal del trabajo pero no tanto entre profesores sino entre estos y los becarios. El estatuto deja sentir el peso del orden jerárquico en la distribución de la docencia si bien amortiguado por normas y prácticas departamentales que lo pueden aligerar, incluso mucho, como en los departamentos de bioquímica y farmacología. En este sentido, el efecto departamental se aprecia claramente en el dominio de la docencia pero no en el de la investigación. En relación con el primer dominio, se observa asimismo división horizontal en la dirección de tesis, sobre todo en los departamentos de ciencias experimentales y de salud, si bien la misma no guarda relación con el estatuto del profesorado sino con su experiencia investigadora acreditada y con su capacidad de participar y dirigir proyectos que integren a los doctorandos como becarios.

Entorno y actividad laboral investigadora del profesorado universitario

Las relaciones de la actividad investigadora de los profesores universitarios con el entorno se examinan a través de la disposición de tres tipos de recursos: los económicos para su financiación; los técnicos para su realización; y los de personal para su ejecución.

En las entrevistas efectuadas, los historiadores evidencian que asumen personalmente una parte de los gastos originados por desplazamientos para consultar documentos en archivos y bibliotecas o su reproducción.

Antes más que ahora, ya que por un lado, la paulatina informatización de la documentación facilita el acceso inmediato y barato a la misma, y por otro, los profesores integrados en grupos con proyectos aprobados pueden disponer de algunos recursos para su financiación. Por tanto, los historiadores se autofinancian y sobre todo, se han autofinanciado.

Una de las razones la encuentran en las fuentes de financiación. Las convocatorias específicas de ayuda a la investigación histórica son escasas. Los organismos privados, ya sean empresas o fundaciones, apenas la financian. Los organismos públicos lo hacen pero en el marco de convocatorias generales que se han ralentizado en los últimos tiempos con las políticas de ajuste económico.

El predominio de la autofinanciación en las tareas de investigación permite a los historiadores tener un elevado grado de autonomía en la elección de las temáticas y en su ejecución. Ahora bien, tiene el problema obvio de que los gastos se sufragan con sus salarios lo que a su vez tiene efectos colaterales en su actividad laboral: en la delimitación de los objetivos condicionada por el acceso a la documentación histórica o en la planificación de sus desplazamientos.

La actividad investigadora en el ámbito histórico es realizada solitariamente, por tanto, no requiere personal, lo que la diferencia de su ejercicio en otros ámbitos de conocimiento. Así, el desarrollo de proyectos no está sujeto a la presencia de equipos entre cuyos miembros se reparten las tareas de investigación.

En cuanto a los recursos técnicos que el entorno ha de proporcionar a los historiadores, los principales son los archivos y las bibliotecas en los que se localizan sus fuentes documentales. La lejanía y los horarios limitados constituyen problemas que dificultan el acceso a las mismas. Esto obliga a los historiadores a ser eficientes en el momento que consultan los documentos acumulando bastante más información de la que requieren para atender los objetivos inmediatos.

Los profesores de dirección de empresas suelen ser requeridos por empresas (privadas, públicas), asociaciones empresariales, consorcios territoriales, consultorías, para que efectúen informes con diagnósticos y propuestas sobre ciertos problemas que preocupan a sus mandatarios. Les suelen solicitar más informes que a los profesores de otras disciplinas. Así, pueden investigar más fácilmente y disponer de financiación para hacerlo aunque con la crisis se ha reducido el número de informes solicitados.

Junto a estos diagnósticos recabados, los profesores presentan proyectos de investigación en convocatorias públicas generales de distinto ámbito (autonómico, nacional) con el fin de conseguir financiación lo que no resulta fácil para llevar adelante investigaciones en las que ellos han delimitado sus objetivos.

En los casos de diagnósticos solicitados, la relación con los mandatarios tiene consecuencias sobre la propia actividad investigadora ya que determinan sus objetivos; y supone satisfacer las expectativas de quienes financian y encargan. Aún así, reconocen el interés de trabajar en aspectos concretos de gestión y poder contribuir a resolver problemas que se pueden presentar.

Este tipo de colaboración facilita el acceso no solo a recursos financieros, sino también a otro tipo de recursos: información de las empresas, los contactos con las personas a entrevistar ya sean directivos, mandos, asalariados, expertos... Por último, la actividad investigadora no es dependiente de la participación de otras personas que no sean los propios profesores que son quienes la llevan a cabo solitariamente dentro de pequeños grupos.

Los profesores de dirección de empresas se ven favorecidos por un entorno interesado por sus capacidades de análisis. Ahora bien, en el caso de que sean requeridos, deben afrontar diferentes presiones inherentes a su dependencia del entorno, deben satisfacer las demandas de quienes efectúan el encargo.

En biología, los profesores entrevistados hacen referencia a la importancia que tiene la financiación para la investigación, al menos de la experimental. Afirman que han presentado proyectos desde hace años a instancias estatales —estás en un departamento... tienes una serie de temas a partir de la tesis y te tienes que plantear el dinero, la financiación» (CU Biología Vegetal)—, incluso, europeas, aunque con peor suerte —a nivel europeo, he hecho un esfuerzo muy grande... un faenón tremendo y lo tumbaron por razones económicas. Buena valoración, pero no llega el dinero...» (CU Bioquímica). A este respecto, hay profesores que dedican una parte de su tiempo a la redacción de proyectos intentando dar continuidad a sus líneas de investigación y encajarlas con los criterios de evaluación de las convocatorias. Una continuidad amenazada, en los últimos tiempos, con el retraso de las convocatorias públicas.

Aunque la administración pública ha sido (y es) la principal fuente de financiación de la investigación de los profesores de biología, sin embargo, desde hace tiempo buscan también, al menos, algunos de los que hacen investigación aplicada, la financiación de la empresa privada:

Desde hace 17 años he intentado ponerme las pilas. En los primeros tiempos, me dejé la piel porque no sabía cómo hacerlo y no sabía porque no conseguía entender lo que las empresas querían ni yo transmitirles lo interesante de lo que yo hacía (CU Bioquímica).

Los contratos cuando los firman pueden ser substanciosos en términos económicos y satisfactorios a nivel personal pero con un tipo de exigencia y, sobre todo, control de resultados al que no están acostumbrados:

...que un consorcio de empresas a nivel nacional... decida contactar conmigo es importante pero al mismo tiempo que satisfacción personal es un agobio distinto. Nada que ver con lo que había hecho hasta entonces. He tenido... una financiación importante que me ha permitido tener contratado un post doc con el mejor sueldo que la universidad puede pagar... durante cuatro años pero con una exigencia fuera de lo que estamos acostumbrados: control de resultados con un seguimiento trimestral. Además, hay que conseguir una serie de cosas que cuando tardas un poco más de un día en mandar el informe, te llaman de la empresa para preguntarte cómo va (CU Bioquímica).

Tampoco, están habituados los profesores universitarios a preservar sus conocimientos, ni a la confidencialidad:

...tienes un conocimiento previo que es propiedad tuya. Me dijeron (en la Oficina de Transferencia Tecnológica) que tenía que redactar una lista de conocimientos que el grupo tenía antes de empezar a trabajar con la empresa y que la empresa los tenía que reconocer... para que luego no nos los reclamaran como propiedad intelectual. Esto genera desasosiego.

...(el contrato supone) confidencialidad que llega al extremo que las personas de mi grupo... y yo no debemos hablar de eso en el grupo: yo puedo contar que el experimento no me sale pero no puedo contar que experimento estoy haciendo. Esto es duro porque los científicos no estamos acostumbrados y es muy difícil de respetar porque la tendencia natural en mi grupo es que nos podamos contar lo que no nos sale (CU Bioquímica).

Este modo de trabajo puede implicar, incluso, la prohibición temporal de publicar los resultados:

...yo no me puedo quejar porque... me garantizan que cuando la empresa haya sacado la explotación que le tiene que sacar a lo que sea, entonces nos dejarán publicar... porque son empresarios con formación científica pero claro, limita mucho porque no puedes hablar. Esto a los científicos nos limita (CU Bioquímica)

En este tipo de investigaciones encargadas por la empresa privada, se imponen las temáticas. Pero asimismo, en no pocas ocasiones, las convocatorias de los organismos públicos priorizan ciertas temáticas de investigación. Más aun, la investigación aplicada suele ser más primada que la investigación básica. En estos casos, una parte del profesorado promotor alude a que reformula sus objetivos para adaptarlos a las bases de esas convocatorias lo que afecta al diseño de nuevos proyectos de investigación. También, aluden a que el control del plan, especialmente, en asuntos económicos, es riguroso. Esto hace que todo haya de estar previsto lo que encorseta demasiado la investigación en algunos momentos.

Los profesores de biología dependen, pues, de la consecución de ayudas para investigar; esto es, son, sobre todo, solicitantes de ayudas para sus investigaciones. Ahora bien, una vez reconocidos académicamente, pueden ser solicitados por algunas empresas. Una obtención de ayudas necesarias para poseer recursos técnicos:

En los primeros proyectos compré... aparatos que nos hacían falta. Si no los tuviera no podría hacer nada. Ahora, como las convocatorias están recortadas de financiación, compro el inventariable estrictamente necesario porque el laboratorio está equipado. De hecho, tengo algún problema con algún aparato que muere (CU Bioquímica)

Asimismo, son dependientes de personas que les ayuden en la realización de sus investigaciones, sobre todo, doctorandos que pueden acceder

a una beca de formación del personal investigador si el proyecto es aprobado. También, aunque más puntualmente, de personal técnico cuando pueden dedicar una parte del dinero del proyecto a contratarlo. Los becarios son, pues, una buena parte de los recursos humanos que se encargan de los experimentos necesarios para la ejecución de los programas: «La gente plantea un proyecto en el que la parte experimental está pensada para que la realicen los becarios que son los que hacen el trabajo diario» (CU Biología Vegetal). Unos becarios que realizan al mismo tiempo sus tesis doctorales lo que duplica la preocupación por la financiación de los proyectos: «...me preocupa la continuidad de los proyectos porque hay becarios cuyas tesis dependen de que me den proyectos de modo que ya no es el contrato sino que sus tesis salgan» (CU Bioquímica).

En este entorno, el reclutamiento de estudiantes que quieren efectuar una tesis deviene una preocupación para determinados profesores que les lleva a desarrollar estrategias para captar potenciales candidatos. Los últimos cursos de la licenciatura (y ahora, del grado) y sobre todo, del postgrado constituyen oportunidades para sensibilizar a los estudiantes de sus posibilidades de realizar una tesis. En principio, los responsables de los proyectos en biología no tienen problemas para enrolar los recursos humanos que les son necesarios, según un ayudante doctor.

Por tanto, los biólogos son muy dependientes del entorno en lo que se refiere a recursos económicos, técnicos y de personal. También, lo son las profesoras entrevistadas de farmacología y de medicina, sobre todo, de recursos económicos ya que de recursos técnicos consideran que están provistas: «en la universidad, medios tenemos ahora muchos. Falta espíritu crítico, tradición de investigación, más que tecnología». En sus entrevistas, las de farmacología apuntan, además, que el retraso de las convocatorias públicas de las que siempre habían obtenido financiación y los recortes, les fuerzan a aceptar solicitudes de las empresas privadas. Con los fondos obtenidos, pueden no solo llevar adelante el encargo sino también continuar investigando. En el caso de las de medicina, aunque la situación no es tan asfixiante al disponer de fondos de la fundación general del hospital clínico, sin embargo, también solicitan financiación a una empresa privada con la que pagar planes que consideran le pudieran interesar: «...tenemos proyectos que nos gusta llevar a cabo y como no tenemos financiación oficial pues buscamos la industria que los financia» (CU Medicina).

Los proyectos son diseñados minuciosamente por las investigadoras con cronogramas detallados. Son investigaciones aplicadas; en este sentido, destacan que son más sencillas conceptualmente. También, destaca la catedrática de medicina que la redacción y tramitación de los proyectos puede resultar en ocasiones más ágil porque cuenta con cierto beneplácito previo de la empresa. En la ejecución de los proyectos privados pero también públicos, los becarios son imprescindibles dado que los laboratorios no disponen de personal post doc. La imposibilidad de contratar becarios si no hay convocatorias públicas condiciona el desarrollo de la investigación experimental.

Así, se evidencia que existen interdependencias entre la actividad investigadora de los profesores universitarios y el entorno, así como que su organización se puede ver afectada por las políticas de ajuste económico,

sobre todo, en las disciplinas que más dependen del entorno. Además, que varían de unas disciplinas a otras. En historia, los profesores son los más autónomos aunque el anverso de esta situación haya sido asumir parte de los costes de la investigación hasta hace poco tiempo. En dirección de empresas, son los más «solicitados» de los entrevistados sin que esto suponga que no demanden ayudas. La otra cara de estos requerimientos es si en todos los casos, puede ser considerada investigación. En biología, pero también en farmacia y medicina, los profesores son los que más solicitan ayudas para la investigación ya que su práctica experimental depende directamente de ellas.

Entorno y actividad laboral docente del profesorado universitario

En lo que se refiere a la docencia, la relación de los profesores universitarios con el entorno se observa a través del número de estudiantes por disciplina y de su interés pero también a través de la oferta académica y de su organización.

En historia, se mantiene el número de estudiantes sin que los profesores entrevistados aprecien que los estudiantes actuales sean mejores ni peores que los de antes, ni que tengan más interés ni menos: «creo que ha habido buenos antes y ahora... Hay estudiantes interesados ahora como siempre» (CU Historia). En este sentido, algún profesor lamenta que hay estudiantes de postgrado que no se embarcan en la realización de tesis doctorales porque la carrera universitaria no les ofrece actualmente perspectiva. También, deploran las reformas de los planes de estudio que provocan desplazamientos de una parte del profesorado de unas materias a otras con la correspondiente dilapidación de esfuerzo efectuado en prepararlas.

En dirección de empresas, los profesores han de asumir una fuerte demanda de docencia. En primer lugar, de un grado, administración y dirección de empresas, cuya finalidad formativa se corresponde claramente con el objeto docente e investigador del departamento. El número de estudiantes que elige este grado en primera opción es muy elevado, incluso, superior al de economía. Ahora bien, la demanda procede también de otras muchas titulaciones de la rama de ciencias sociales, experimentales, de la salud o de ingenierías en cuyos planes de estudio se considera importante la formación de los estudiantes en aspectos relacionados con gestión de empresas. Asimismo, los profesores se han de hacer cargo de una fuerte demanda en postgrado: participan en 19 masters universitarios, 10 relacionados con la creación y dirección de empresas.

La existencia de esta demanda, vehiculada por la propia universidad ofreciendo numerosos grupos, encuentra una razón en el carácter de las formaciones propuestas que parecen responder a las expectativas de los estudiantes. Asimismo, en un elevado grado de inserción de los estudiantes de modo que las titulaciones genuinas son elegidas en primera opción. Una oferta formativa, por otro lado, de grupos en castellano, valenciano e inglés que introduce, además, el factor del idioma en la elección de la

docencia del profesorado. Así, no solo resultan determinantes la categoría y la antigüedad en tanto que no todos los profesores tienen las mismas competencias idiomáticas. La cobertura de esta oferta formativa ha permitido que el profesorado universitario se incrementara.

En biología, la licenciatura ha sido históricamente muy demandada por un estudiantado con un perfil muy vocacional: más del 80 por 100 la han elegido en primera opción a sabiendas que tienen menos salidas profesionales que en otras titulaciones. Con los grados, se mantiene la demanda y se amplía con las nuevas titulaciones en marcha, bioquímica y biotecnología con listas de espera de varios cientos de estudiantes. El interés de los estudiantes se refleja, en muchos cursos y grados, en el aula —«suelo conectar con ellos... lo que estimula a preparar temas nuevos, a poner al día otros para satisfacer sus ganas de aprender»—, aunque, en otros, sucede lo contrario —«gente que no tiene interés y que no conecta... acabas con ganas de perderlos de vista aunque es una cosa que no me pasa habitualmente» (TU Bioquímica)—. Se evidencia la influencia del estudiantado en la actividad laboral docente del profesorado aunque no verbaliza la carga mayor que comporta. Un interés de los estudiantes que se refleja más allá de su implicación en el aula:

...acabas la clase y no te dejan irte, te machacan esa tarde con mensajes de correo electrónico para que les mandes más, te piden tutorías para que les aclares... Esto no tiene color, no he encontrado estudiantes de otros grados que estuvieran tan motivados (CU Bioquímica).

En postgrado, se mantiene el número de matriculados en los masters. Esto supone que los departamentos implicados tienen una cierta garantía de que la formación de futuros investigadores continúa.

Situaciones similares aunque más matizadas describen profesoras de farmacología y medicina. Tanto en los grados de farmacia como en los de medicina hay listas largas de estudiantes que se quedan fuera. En el caso de los de farmacia, hacen referencia a la presencia de estudiantes que les atrae la disciplina junto a la de aquellos que están porque quieren continuar con el negocio familiar. En el caso de los de medicina, hacen alusión a una actitud muy instrumental consistente en obtener las máximas notas posibles —«he tenido que rectificar un acta porque tenía un 6,3 y le había puesto un 6,2»— y en prepararse desde el principio para la prueba del MIR lo que condiciona su estudio y va en detrimento de una mayor curiosidad científica/médica. En postgrado, se apunta que las demoras y los recortes en las convocatorias están limitando las tesis de carácter experimental.

También, lamentan críticamente que la oferta académica de la universidad de grupos de alto rendimiento en algunas titulaciones introduce desigualdades en las condiciones de trabajo de los grupos ofertados sin que se cumpla tal función:

Estos cursos de alto rendimiento, de gente que se apunta que no tiene alto rendimiento, que no sabe inglés, y que lo que le conviene es el horario. Luego, llegan los profesores, que no les dan clases en inglés, ¿a qué estamos jugando?

20 alumnos porque hay numerus clausus, y en los otros grupos tenemos 100 y manejárnoslos como podamos. La docencia se degrada porque antes había 45 y 45, ahora hay 20 y 80 (CU Farmacología1).

En las disciplinas examinadas, se observa una cierta influencia del entorno en la actividad docente. No tanto derivada de una reducción de estudiantes ya que se mantienen o aumentan, por tanto, los profesores universitarios tienen asegurada la reproducción de su actividad, sino de la forma de articular la oferta universitaria que introduce efectos no previstos en la distribución de la docencia y por tanto, en algún caso, de la carga docente; y sobre todo, de las políticas de austeridad.

Construyendo una sociología del trabajo universitario

La breve exploración efectuada permite comenzar a responder a las preguntas planteadas en la introducción. En primer lugar, el trabajo del profesorado universitario es una actividad diversa y compleja consistente en la movilización y gestión del conocimiento. En los últimos tiempos, se amplía y experimenta cambios relacionados, por un lado, con su obtención y transmisión, por otro, con la asunción de su dimensión administrativa. Una buena parte exige más tiempo. A este respecto, sigue las tendencias observadas en otros países (Halsey, 1991; Bryson, 2004; Musselin, 2008; Alvarez, 2012). El profesorado entrevistado lo asume de manera desigual: el más joven manifiesta la dificultad que comporta compaginar docencia con investigación, sobre todo, cuando ha experimentado un aumento de créditos. Ahora bien, se impone multiplicar investigaciones para observar si, además, los dispositivos externos de control condicionan las tareas de un carácter u otro y cómo. También, para aprehender mejor el contenido del trabajo universitario y examinarlo en relación con el que desarrollan otros trabajadores para observar si se aproximan o se alejan.

En segundo lugar, el estatuto del profesorado y la cultura organizativa de los departamentos constituyen factores que influyen en la estructuración del trabajo del profesorado universitario. El estatuto está presente en la distribución de las tareas investigadoras y sobre todo en las de la docencia al igual que se observa en algunas de las investigaciones efectuadas en Francia (Becquet y Musselin, 2004). Sin embargo, la tradición organizativa solo lo está en las de la docencia lo que singulariza su influencia. Dada la autonomía existente en la actividad del profesor universitario, el examen de las actitudes personales, otro de los factores influyentes, enriquecerá la explicación de este proceso que no es reducible a una distribución vertical estrictamente jerárquica ni a una distribución horizontal por especialización de tareas, al menos, entre el profesorado y en ciertas disciplinas.

En tercer lugar, las relaciones que mantienen los profesores universitarios en su actividad laboral con el entorno varían en carácter e intensidad. Por un lado, según los dominios; por otro, según las disciplinas. En relación con estas últimas, hay que señalar que en el caso de las de ciencias de la salud, sus dependencias se asemejan a las de ciencias experimenta-

les: son muy dependientes del entorno en el dominio de la investigación y poco, en el de la docencia. Se corrobora así que el entorno tiene efectos en el contenido del trabajo del profesorado universitario. Precisamente, la crisis pone de manifiesto las disciplinas, y dentro de las mismas, los dominios de actividad, que son más dependientes del entorno ya que son las más que más la padecen.

Referencias bibliográficas

- ALVAREZ, D. (2012), *Le travail occulte en production académique*, Toulouse, Octarès Éditions
- BECQUET, V. y MUSSELIN, C. (2004), *Variations autour du travail des universitaires*, Convention MENRT 20022007, ACI «Travail», rapport d'enquête CSO, París.
- BRYSON, C. (2004), «What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work» en *Industrial Relations Journal* n° 35: 1, Oxford, pp. 38-57.
- CASTILLO, J. J. (2011), «También en la universidad: por un trabajo docente decente», *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre.
- DEARLOVE, J. (1997), «The academic labour process: From collegiality and professionalism to managerialism and protelatianisation?», *Higher Education Review*, 30, 1, pp. 56-75.
- ENDERS, J. (2000), «Vientos de cambio: condiciones de trabajo y empleo del personal académico en Europa» en J. Ginés Mora, *El profesorado universitario en España y tendencias internacionales*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 81-102.
- FERLIE, E.; ASHBURNER, L.; FITZGERALD, L. y PETTIGREW, A. (1996), *The new public management in action*, Oxford, Oxford University Press,
- HALSEY, A. (1992), *Decline of Donnish Dominion*, Oxford, Clarendon Press.
- MARUGÁN, B. y CRUCES, J. (2013), «Fragmentación y precariedad en la universidad», *Sociología del Trabajo* 78, Madrid, pp. 10-34.
- MUSSELIN, C. (2008), *Les universitaires*, París, Éditions La Découverte.
- OGBONNA, E. y HARRIS, L. (2004), «Work intensification and emotional labour among UK University lecturers: an exploratory study» en *Organization Studies* 25(7), pp. 1185-1203.
- PARKER, M. y JARY, D. (1995), «The McUniversity-Organization, management and academic subjectivity» en *Organization* 2, 2, pp. 319-338.
- WILSON, T. «The proletarianisation of academic labour» en *Industrial Relations Journal* 22, Oxford, pp. 250-262.