

“ATRAPA EL CONOCIMIENTO EXPERTO¹”.

ENSAYO TEÓRICO SOBRE LAS CAUSAS, MOTIVOS Y NECESIDADES DE DOCENTES UNIVERSITARIOS JUBILADOS, EMÉRITOS Y A LAS PUERTAS DE LA JUBILACIÓN.

González, Miguel, Sandra

Didáctica y Organización Escolar (DOE)

Universidad de Sevilla

sangonmig@hotmail.com

Gallego, Domínguez, Carmen²

Didáctica y Organización Escolar (DOE)

Universidad de Sevilla

cgallego@us.es

RESUMEN

A través de esta investigación³ perseguimos resolver el enclave de conocer la problemática existente respecto a la evasión de profesionales de reconocido prestigio. Las nuevas condiciones que se han incorporado a la enseñanza universitaria después de la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior, junto con algunas políticas de jubilación disponibles actualmente, está suponiendo que muchos docentes con experiencia y reconocida competencia profesional, tanto docente como investigadora, opten por dejar lo que ha sido su profesión durante muchos años. Ante esto, aportamos que los motivos o causas de la jubilación, en los casos analizados, son por cuestiones personales, ligadas a la familia y a la economía. En ninguno de los casos, refieren como causa, las continuas exigencias de adaptación al EEES ya que tienen gran conformidad con el aprendizaje a lo largo de la vida y aprendizaje de nuevas competencias.

Palabras claves: Conocimiento Experto, Docentes Veteranos, Desarrollo Profesional, Jubilación, Malestar Docente.

¹ Trabajo Fin de Máster, directora: Profesora Dra. Cristina Mayor Ruíz.

² Personal Investigador en Formación dentro del Programa de Formación del Profesorado Universitario del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte (España) (FPU_2014).

³ Proyecto más amplio concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad, con número de referencia EDU2012-37068 y denominado: “Fuga de Talentos: Un estudio sobre los motivos que han condicionado a profesores universitarios con experiencia a abandonar la profesión docente. Diseño de una propuesta”.

“CAPTURE EXPERT KNOWLEDGE”.
**THEORETICAL ESSAY ABOUT CAUSES, REASONS AND NEEDS OF
RETIRED UNIVERSITY TEACHERS, EMERITUS AND AT THE GATES OF
RETIREMENT.**

ABSTRACT

Through this research we want to know if exist problems regarding evasion of renowned professionals. News conditions have been incorporated into University Education after the entry into force of the European Higher Education Area, along with some retirement policies currently available, assuming that many teachers are experienced and proven professional competence, both teacher and researcher, choose to leave what has been their profession for many years. We provide reasons or causes of retirement in the cases analyzed, personal issues, link family and the economy. In either case, referred to cause continuous adaptation requirements as they have large EEES accordance with learning throughout life and learning new skills.

Keywords: Expert Knowledge, Professional Development, Retirement, Teaching Discomfort, Veterans Teachers.

1. JUSTIFICACIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

El ensayo teórico que presentamos pretende analizar una realidad que actualmente se está haciendo visible en el ámbito universitario. Hay gran variedad de docentes universitarios desmotivados en nuestros días por la falta de recursos y apoyos a la docencia (Ortiz, 1995). Esta situación, incómoda para muchos, debe ser resuelta pero debemos conocer anteriormente cuales son los elementos a los que nos enfrentamos para hacerle frente y buscar soluciones. Tenemos, por tanto, que profundizar en este ámbito y rescatar el conocimiento experto adquirido de los docentes universitarios.

1.1. Descripción del problema de investigación.

En un primer momento, nos interesa conocer las causas y motivos que obstaculizan la vida profesional de los docentes que componen nuestra muestra. Todo ello potenciado con la necesidad e inquietud que nos mueve a investigar sobre la evasión de los docentes universitarios, jubilados o a punto de jubilarse, con el fin de saber a qué se debe la pérdida de conocimiento tan valioso que ellos poseen.

Es importante destacar la aportación del autor Knight (2005) que afirma que: *“el trabajo profesional de los profesores está cambiando, a su vez, esto puede llegar a hacer peligrar las satisfacciones que motivan a muchos docentes pero también cuenta la manera de dejarse influir por los cambios.”* (p.18).

En todas las áreas y especialidades científicas se genera conocimiento que el profesorado transmite por su docencia y potencia a través de sus propias investigaciones. Ese conocimiento valioso debe ser revitalizado y eficientemente utilizado en los diferentes ámbitos del mundo universitario y en este sentido, se nos plantea la necesidad de buscar alternativas a la fuga de talentos, materializada en los profesores expertos, que actualmente se está produciendo en nuestras universidades.

Acotamos nuestra muestra ya que en nuestro estudio nos centraremos en los docentes jubilados o a las puertas de la jubilación universitaria como hemos podido subrayar anteriormente. A raíz de conocer el problema de investigación, nos surge el siguiente interrogante: *¿De qué forma o cómo podemos hacer para que el profesorado universitario pueda compartir todo su conocimiento profesional experto?*

1.2. Conocimiento y desarrollo profesional docente.

El conocimiento profesional se construye día a día en las instituciones de educación superior a través del ejercicio docente basado en la reflexión y análisis de la práctica. Formación y desarrollo profesional se convierten en elementos esenciales en este trabajo ya que trata de buscar estrategias para recuperar el conocimiento experto. También nos interesa el bienestar psicosocial de los docentes y su propia satisfacción profesional.

1.2.1. Conocimiento profesional.

En la búsqueda sobre la definición del conocimiento profesional, destacamos la aportación de Martínez y Valbuena (2013:118) quienes lo entienden como:

“Ese conocimiento diferenciado epistemológicamente, el cual posee un carácter práctico (manifiesto la mayoría de las veces como rutinas y guiones de acción) y se construye a partir de la integración y transformación de distintos saberes, conocimientos y concepciones (disciplinares específicos, sobre la ciencia, contextuales, pedagógicos, etc.) a partir de diversas fuentes (académica y experienciales).”

Por lo que según estos autores podemos entender el conocimiento profesional como el proceso realizado por los docentes en el que codifican su propia experiencia acompañada de saberes, conocimientos y concepciones.

Seguidamente, tras la definición del término, nos planteamos esta pregunta: ¿Quiénes son los portadores de conocimiento profesional a nivel experto? Trataremos de responderla basándonos en la teoría de algunos autores que mostraremos en las posteriores líneas.

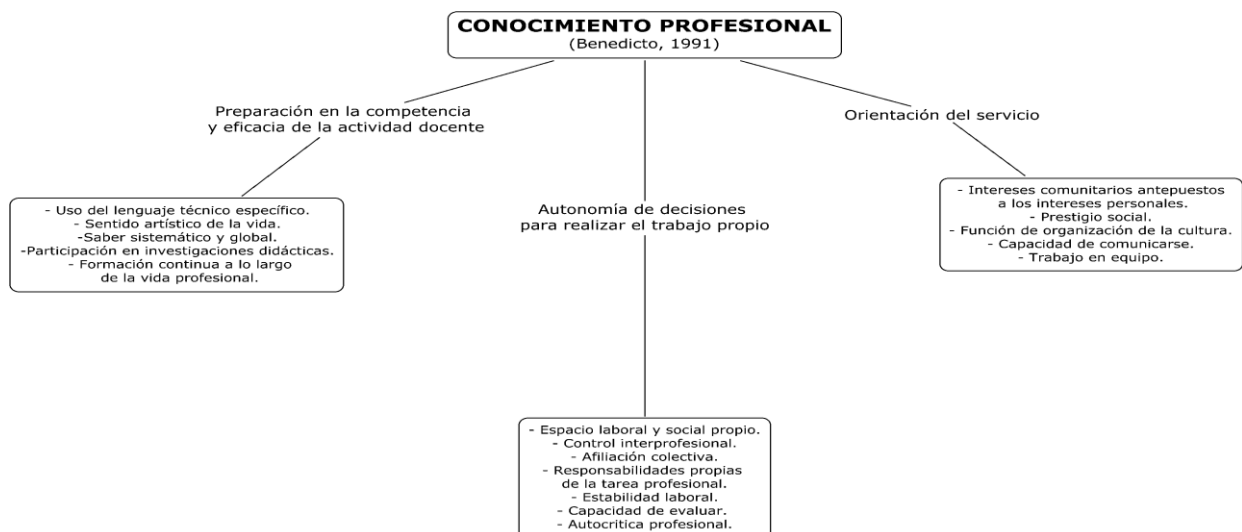
En palabras de Bereiter y Scardamalia (1986:12):

"los principiantes tienden a tener lo que podemos describir como una estructura de conocimiento 'superficial', unas pocas ideas generales y un conjunto de detalles conectados con la idea general, pero no entre sí. Los expertos, por otra parte, tienen una estructura de conocimiento profunda y multinivel, con muchas conexiones inter e intranivel".

Desde este planteamiento, observamos que el conocimiento profesional se va forjando con los años, al comenzar los primeros años de docencia con un conocimiento superficial y finalizando el desempeño profesional docente con un conocimiento experto en función de las fuentes experienciales y académicas, como señalaban Martínez y Valbuena (2013) anteriormente.

Después de estas breves ideas sobre la definición y el desarrollo del conocimiento profesional, continuamos con las características que confluyen en la obtención del conocimiento profesional.

En este sentido Benedicto (1991) nos muestra una serie de características para conseguir el conocimiento profesional:



Mapa conceptual 1: Características del conocimiento profesional según Benedicto (1991).

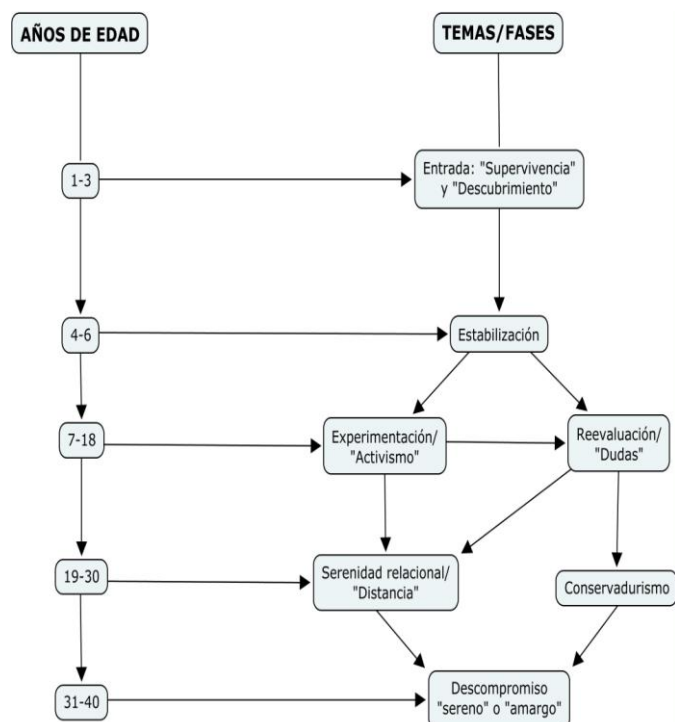
Como se aprecia en el mapa anterior, se destacan tres ámbitos significativos en el conocimiento profesional de cualquier docente para construir su desarrollo profesional. Estos 3 elementos (competencia y eficacia de la actividad docente; autonomía en las decisiones; y orientación del servicio) se manifiestan en las relaciones con la Institución, en el desempeño de la profesión y en el “yo” docente para su propia autonomía. Por lo que, el producto (conocimiento profesional) sería igual a procesos cognitivos y afectivos incidentes en la práctica del profesorado, ya que es una larga trayectoria de aprendizaje (Imbernón, 2001).

1.2.2. Desarrollo profesional.

Ante la definición en un primer momento del concepto que da nombre a este epígrafe, nos apoyamos en palabras de Rudduck (1991) quien lo define como la capacidad con la que cuenta un docente para mantener la curiosidad en la clase, identificar necesidades e intereses en el proceso de enseñanza-aprendizaje buscando el apoyo en los compañeros de profesión expertos. Como contribución extra a este autor, añadimos la definición aportada por Marcelo (2009:75) en la que “*el desarrollo profesional es una herramienta imprescindible para la mejora educativa*”.

A continuación presentamos a través de un mapa conceptual las fases del desarrollo profesional según el autor Marchesi (2007) analizadas por franjas de años de docencia.

Hay varias de ellas que tienen doble eje como es el caso de experimentación versus reevaluación o serenidad relacional versus conservadurismo porque el docente puede experimentar tanto cambios positivos como cambios negativos. De esta forma, todo camino tiene su final y como fase última está el descompromiso que a su vez se puede llegar de manera serena o amarga.



Mapa conceptual 2: Ciclo profesional de los docentes (Marchesi, 2007).

Las investigaciones realizadas por Huberman (1992) afirman que a medida que la fase final se va acercando, los profesores guardan distancia en cuanto a su trabajo y que un porcentaje significativo de profesores en esta fase (sobre el 25%) se sienten activos e ilusionados, dato que queremos corroborar en nuestro estudio. Este último dato puede estar justificado por varios factores, entre ellos, la pertenencia a la institución, a la relación creada entre compañeros de profesión o a la relación entre docente-discente. El 75% de profesores restantes que pertenecen a la fase de descompromiso, se sienten desilusionados e inquietos por que llegue su jubilación. No obstante, estos sentimientos pueden florecer debido a los grandes cambios vividos en sus trayectorias profesionales con sus respectivas asimilaciones, adaptaciones y procesos de interiorización. Autores como Fernández (2006:47) lo fundamentan en un:

“posible malestar docente generalizado y desconfianza hacia la formación docente como proceso de ayuda para mejorar las condiciones de ejercicio de la docencia. La segunda consecuencia sería la desregulación de la función docente y la tercera sería la desestructuración de la actividad formativa.”

1.3. Conocimiento experto y estrategias para recuperarlo.

Según los aportes de Huberman (1992), se observa una pérdida de energía física a partir de la mitad de la carrera profesional, destacable en cuanto a actitud pasiva laboral y menor compromiso. Partiendo de este supuesto, no es tarea fácil encontrar estrategias para la recuperación del conocimiento experto, sabiendo que, por lo general, los docentes en sus últimos años empiezan a desconectar de su función laboral. En este sentido Marcelo (2009: 52) añade que:

“El conocimiento experto consiste en mucho más que en un listado de hechos desconectados acerca de una determinada disciplina. Por el contrario, su conocimiento está conectado y organizado en torno a ideas sustantivas acerca de sus respectivas disciplinas. Esta organización del conocimiento ayuda a los expertos a saber cuándo, por qué y cómo utilizar el vasto conocimiento que poseen en una situación particular.”

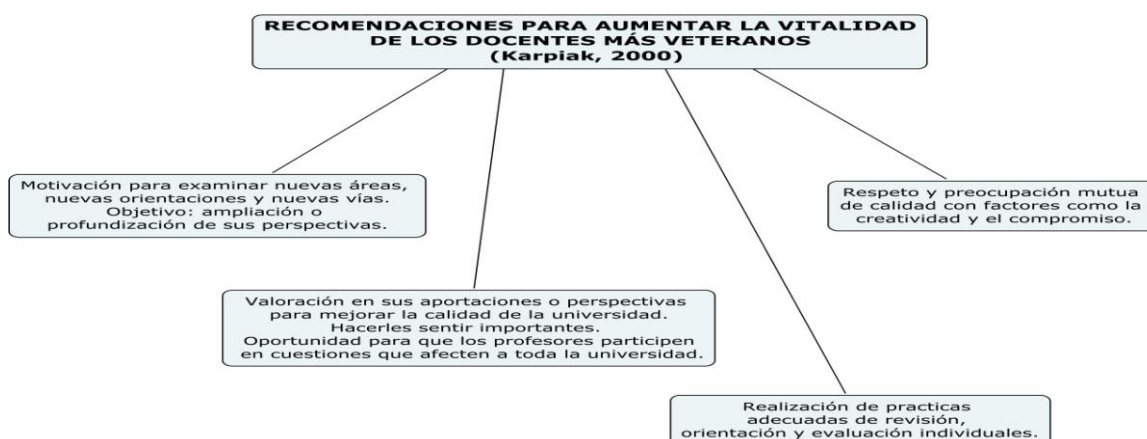
Por esta y por más razones, el conocimiento experto es necesario de contemplar y mantener como conocimiento valioso, conjunto de todos los años de profesión docente. En contraposición al anterior autor, Knight (2005: 99) defiende que:

“Aunque las personas mayores sean más proclives a las fuerzas anti-docentes, también puede verse afectado el personal que ha alcanzado la estabilidad laboral en

edades comprendidas entre los 30 y 40 años. Por lo que, la fase de desilusión o descompromiso, puede hacerse notar en años anteriores, no próximos a la jubilación.”

Bajo nuestro punto de vista y basado en lo extraído, el desarrollo profesional se suele enfocar a la formación de los profesores noveles, olvidándonos en variadas ocasiones, que los docentes más veteranos, necesitan otros tipos de formaciones adecuadas a su etapa, a sus necesidades, inquietudes, etc.

Según Karpiak (2000) añade una serie de recomendaciones a llevar a cabo por los equipos y directores de los departamentos para aumentar la vitalidad de los docentes más veterano. La motivación, la valoración, las prácticas, el respeto, la creatividad y el compromiso son esenciales en su cumplimiento para obtener un aumento en la vitalidad de los docentes y como consecuencia para poder continuar conservando el preciado conocimiento experto.



Mapa conceptual 3: Recomendaciones para aumentar la vitalidad y prosperidad del conocimiento experto (Karpiak, 2000).

Como último aporte a este apartado y como hemos analizado a lo largo del mismo, podemos hacer una distinción entre dos tipos de expertos según Bransford, Derry, Berliner y Hammersness (2005):

- Experto rutinario: desarrolla una serie de competencias que son utilizadas a lo largo de su vida con más eficiencia.
- Experto adaptativo: cuenta con mayor disposición al cambio de competencias para su profundización y ampliación permanentemente.

Dichos autores, aclaran que el experto rutinario sentirá la necesidad de que se aproxime su edad, a la jubilación. Y el experto adaptativo no deseará tanto como el rutinario llegar a la jubilación, ya que no tiene trabas a la hora de adaptarse, profundizar e interiorizar, cualquier cambio inesperado. Es conveniente saber esta distinción ya que

no todos los datos presentados son generalizables a cualquier sujeto. También es relevante saber que estos factores se darán en menor o mayor profundidad en base a la revitalización del conocimiento experto, teniendo en cuenta, cada una de las características que les definen.

2.PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. Diseño de la investigación.

Desde el enfoque metodológico de carácter cualitativo e interpretativo, nuestro diseño de investigación opta por un estudio cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas de tipo biográficas sobre el pensamiento y la práctica de los profesores. En términos concretos, tratamos de acceder a la biografía y visión personal de profesionales de la docencia universitaria de reconocido prestigio contada por ellos mismos. El conocimiento profundo del contexto será esencial para la comprensión de los fenómenos que serán estudiados en esta investigación y sin lugar a dudas, es totalmente necesario, la interpretación de la realidad de dichos docentes.

En mención al término de metodología cualitativa, en palabras de Krause (1995:3), podemos detallarlo a:

“Procedimientos que posibilitan una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos. Son los conceptos los que permiten la reducción de complejidad y es mediante el establecimiento de relaciones entre estos conceptos que se genera la coherencia interna del producto científico.”

En este tipo de estudios es frecuente utilizar los relatos biográficos-narrativos que como señala Álvarez y Porta (2012:81) tienen la siguiente naturaleza:

“Es narrativo, por cuanto la práctica y el conocimiento experiencial son representados por vía narrativa; es constructivista, en tanto el pasado se explica, construye e interpreta con referencia al presente; es contextual, ya que las historias sólo tienen sentido en sus contextos sociales, culturales e institucionales; es interaccionista, por cuanto los significados se construyen e interpretan (individuo y contexto), y las fuentes y actores no tienen existencia “real”, sino que son construidos en/con los relatos. Por último, es dinámico, en tanto proceso con dimensiones temporales.”

En este sentido, aporta a la investigación un elemento importante, ya que podemos conocer los antecedentes de los entrevistados, su visión presente y algunos datos futuros vitales en todos sus ámbitos.

2.2. Metodología.

La metodología de trabajo de nuestra investigación cuenta con un objetivo de tipo general que es: Indagar a través de una muestra de docentes universitarios, la problemática existente respecto a la evasión de profesionales de reconocido prestigio.

A su vez, cuenta con unos objetivos específicos los cuales son: Describir los antecedentes formativos y profesionales de los profesores participantes en el estudio. Identificar las causas y motivos que producen malestar o satisfacción profesional y que pueden influir en la toma de decisiones cuando se acerca la edad de jubilación. Conocer las necesidades normativas, estructurales y/u organizativas que los profesores consideran importante atender para evitar la pérdida de expertos.

2.2.1. Instrumento para la recogida de los datos.

El instrumento clave en este estudio es la entrevista. Atendiendo a Taylor y Bogdan (1987:2), podemos entender por entrevista cualitativa en profundidad los *“reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”*.

Si analizamos lo defendido por ambos autores, podemos partir de la idea que al ser cara a cara, se puede entender como una conversación entre entrevistador y entrevistado pero como diferencia significativa aportamos que la entrevista tiene una meta fijada que suele ser prefijada en base a los objetivos planteados para el estudio o investigación. Otra diferencia es que la entrevista de este tipo lleva inmersa una conversación entre iguales y no llega a ser un interrogatorio de pregunta y respuesta. El investigador a su vez, debe planificar y aprender qué tipo de cuestiones realizar y su contenido.

Para este estudio vamos a utilizar dos tipos de entrevistas de tipo semiestructurado, cada una de ellas dirigida a un tipo de profesorado en concreto. Ambas cuentan con una serie de características en cuanto a su creación:

- Estructura flexible.

- Dirigidas, por el tipo de preguntas que se formulan y ajustadas a los objetivos de investigación.
- Limitadas por el tiempo concedido por el sujeto entrevistado

Por lo tanto, nuestro estudio ha utilizado la entrevista como instrumento narrativo en el cual cada participante *“reconstruye un mundo, relata y actúa una historia”* (Álvarez & Porta, 2012: 83).

2.2.2. Muestra.

La muestra que ha participado en esta investigación es la siguiente:

- Dos docentes jubilados, uno de ellos con una jubilación anticipada a los 62 años, perteneciente al departamento de Didáctica y Organización Educativa (DOE) y hombre. El otro con 68 años de edad, perteneciente al departamento de Didáctica y Organización Educativa (DOE) y mujer.
- Un docente emérito, con 73 años de edad, perteneciente al departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social, mujer.
- Un docente activo, con 69 años de edad, perteneciente al departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social, hombre.

Contamos con una muestra variada, de edades entre los 62 y 73 años de edad, con características vitales y profesionales muy distintos. En función al género de los participantes, contamos con dos mujeres (una de ellas está en la situación de jubilación y otra es emérita en su último año) y dos hombres (Uno de ellos recién jubilado y el otro en activo con miras a ser docente emérito) pertenecientes a diferentes departamentos, detallados precedentemente.

3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

En los profesores activos o eméritos se puede percibir las ganas de trabajar en la Universidad, sintiéndose en la plena madurez laboral, sin querer dejar su desarrollo profesional. En el caso del participante A, se ha ido concienciando que cuando se le acabara los tres años de emérito, tenía que dejar la Universidad y su respectiva trayectoria profesional. Al principio le daba pena, pero ahora en su último año, está sintiendo alivio por ello. En el caso del participante C, nos muestra la tristeza de que llegue ese momento pues siente que ahora es cuando más puede dar.

A lo que respecta a los motivos de una posible jubilación de los docentes activos o eméritos, hay diferentes como pueden ser: la salud, la familia, la edad, etc. No les falta fuerzas para seguir con su andadura como docentes universitarios, con la creación de nuevos proyectos, sobre todo en el participante C, ya que el sujeto A, se jubilará próximamente y no le gustaría dejar ningún proceso abierto.

En los datos sobre la permanencia de ambos docentes, cabe decir, que uno de ellos ya está cerrando todas las tareas en las que estaba latente su presencia ya que le queda poco para jubilarse. Y el participante C, se ve con fuerza para seguir al tener una mayor preparación que en sus comienzos y nos lo reafirma esta idea comentando que: *“ahora es cuando más puede dar”* (C, 12).

Es de relevancia el reconocer las satisfacciones profesionales a lo largo de la carrera profesional de cualquier persona. Lo que más nos llama la atención es que de los comienzos profesionales no se suele sacar ninguna satisfacción, por el contrario, el balance, comienza desde los últimos años abarcando hasta la mitad más o menos de nuestro bagaje profesional. Ambos sujetos coinciden en la conexión con las personas, ya sean compañeros, alumnos, discípulos, etc. El participante A, le satisface el haber tenido rebeldía en contra de las injusticias desarrolladas en cualquier ámbito, en este caso, es específico de su departamento. Por el contrario, también se deben valorar las insatisfacciones profesionales que según los datos recogidos son de índole personal e institucional en base a la Lejanía de la Institución, olvido de los alumnos, competitividad, exigencias y economicidad de los méritos a los docentes...etc.

Llegando al punto de la opinión del participante sobre los cambios que se han adoptado por el Espacio Europeo de Educación Superior, cabe decir que ambos piensan que no se ha logrado implantar en todo su esplendor. Si están de acuerdo en su incorporación en la Universidad por algunos motivos como este *“digo que mis alumnos se vayan de Erasmus, tuve la duda de si se iba a cumplir todo lo que se decía”* (A, 17).

La adaptación por parte del participante C ha sido correcta, según nos indica el participante, debido a que *“ya escribía antes de que llegase el Espacio Europeo”* (C, 25) pero indica que se podría haber avisando antes para tenerlo en cuenta para los sexenios que son muy importantes.

Es importante no olvidar las preocupaciones que dirigieron a los sujetos B y D a su jubilación y por ello lo vamos a conocer a lo largo de las siguientes líneas.

Como recordatorio de lo descrito en el análisis código a código, podemos sustraer que el participante B quiso dejar terminado todo en lo que estuviera colaborando o realizando en el momento, para así, poder elegir posteriormente ya una vez jubilada si colaborar o no. En el proceso del participante D, sus motivos eran económicos debido a otra oportunidad que se le había presentado. Falta de compromiso del alumnado con las tareas a realizar en las asignaturas, señalado por el participante B, como un elemento influyente de preocupación de la sociedad actual.

Los motivos latentes señalados por los cuatro entrevistado, son por cuestiones económicas, familiares, edad y salud principalmente; después se pueden unir factores como el incumplimiento con la calidad que se merece la Universidad o el trabajo asfixiante de todos los años dedicados a la Universidad (Participante B).

Ambos participantes se sienten tranquilos y felices por poder ayudar y aprender sin exigencias, siempre tratando de responder a las circunstancias que vayan surgiendo en su desempeño diario.

Al llegar a saber la opinión sobre el Espacio Europeo de Educación Superior, nos encontramos con varias opiniones pero un mismo contenido, desacuerdo ante el cambio. También están de acuerdo en que le queda un camino por recorrer para la verdadera implantación.

Después de conocer todos los motivos, concluimos en que los participantes se sienten tranquilos y felices por poder ayudar y aprender sin exigencias, siempre tratando de responder a las circunstancias que vayan surgiendo en su desempeño diario.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, Z., & Porta, L. (2012). Caminos de indagación sobre la buena enseñanza: aproximación biográfico-narrativa en educación superior. *Revista de Educación*, 4, 75-88.
- Benedicto, V. (1991). El professorat de Primària i Secundària a Catalunya: Necessitats i perspectives en la seva formació permanent. Barcelona: ICE de la Universidad.
- Huberman, M. (1992). *Sobre el bienestar de los docentes*. Londres: Cassell.
- Imbernón, F. (2001). *La función docente*. Madrid: Síntesis.
- [Knight, P. \(2005\). *El profesorado de Educación Superior. Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.](#)

- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa. Un campo de posibilidades y desafíos. *Revista Temas de Educación*, 7, 19-39.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza.
- Martínez, C. A., & Valbuena, E. O. (2013). Complejidad del conocimiento profesional de una profesora de ciencias de Primaria sobre el conocimiento escolar. *Campo Abierto*, 32(1), 117-135.
- Ortiz, V. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú.
- Rudduck, J. (1991). *Innovation and Change*. Milton Keynes: Open University.