

ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS Y PREOCUPACIONES PROFESIONALES EN PROFESORES EMÉRITOS Y CERCANOS A LA JUBILACIÓN. ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA CONSERVAR EL CONOCIMIENTO EXPERTO?

González, Miguel, Sandra

Didáctica y Organización Escolar (DOE)

Universidad de Sevilla

sangonmig@hotmail.com

Gallego Domínguez, Carmen⁷

Didáctica y Organización Escolar (DOE)

Universidad de Sevilla

cgallego@us.es

RESUMEN

A través de esta investigación⁸ 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, están 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

⁷ Personal Investigador en Formación dentro del Programa de Formación del Profesorado Universitario del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte (España) (FPU_2014).

⁸ 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”. 357

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.

ANALYSIS OF THE REASONS AND PROFESSIONAL CONCERNS IN PROFESSORS EMERITUS AND CLOSE TO THE RETIREMENT. WHAT CAN WE DO TO RETAIN EXPERT KNOWLEDGE?

ABSTRACT

Through this research we want to know if exist problems regarding evasion of renowned professionals. what 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 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 cuáles 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 retirada de los docentes universitarios, jubilados o a punto de jubilarse, con el fin de saber a qué se debe la pérdida del 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: *¿Cómo puede compartir el profesorado universitario todo el 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 (disciplinarios 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.

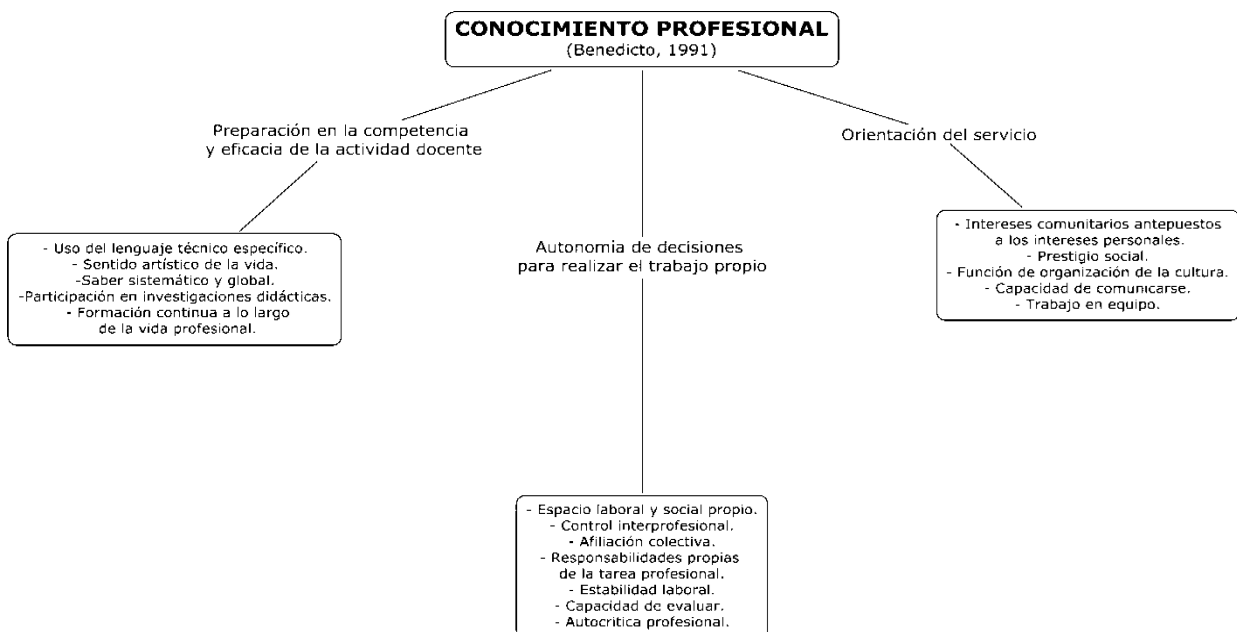
En palabras de Bereiter y Scardamalia (1986: 12):

Los expertos 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)

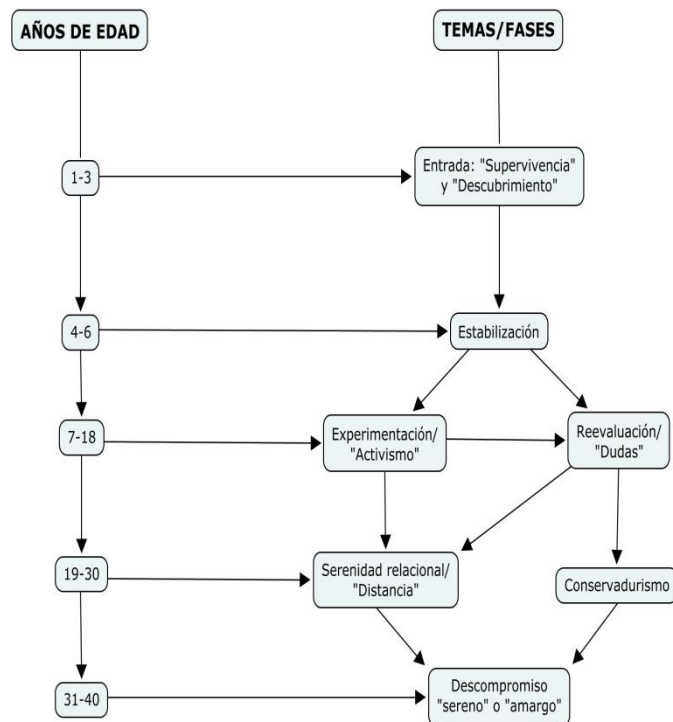
Como se aprecia en el mapa anterior, se destacan tres ámbitos significativos en el conocimiento profesional de cualquier docente para construir su desarrollo profesional. Estos 3 elementos (competencia y eficacia de la actividad docente; autonomía en las decisiones; y orientación del servicio) se manifiestan 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 al 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) añade que el conocimiento experto está enlazado a la disciplina en la cual se desarrolla el docente y sirve de ayuda para la utilización de esa gran cantidad de contenidos de una situación concreta.

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 veteranos. 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. Objetivos de la investigación

- 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 importantes atender para evitar la pérdida de expertos.

2.2. Metodología

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 de 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

Los informantes que han 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), hombre. El otro con 68 años de edad, perteneciente al departamento de Didáctica y Organización Educativa (DOE), 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 distintas. 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.

2.3. 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 contadas 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 necesaria la interpretación de la realidad de dichos docentes.

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

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 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.

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 de la participante llamada María, se ha ido concienciando de que, cuando se le acaben los tres años de mérito, tendrá 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 Antonio, 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 faltan fuerzas para seguir con su andadura como docentes universitarios, con la creación de nuevos proyectos (caso del participante Antonio). A la participante María, no le gustaría comenzar nuevos proyectos para dejarlos sin terminar porque su jubilación está cercana.

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. A la participante María le satisface el haber tenido rebeldía en contra de las injusticias desarrolladas en su departamento. Por el contrario, también se deben conocer las insatisfacciones profesionales, de índole personal e institucional sobre la base de la lejanía de la institución, olvido de los alumnos, competitividad, exigencias, 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 han 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”* (María).

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

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

Como recordatorio de lo descrito en el análisis código a código, podemos sustraer que la participante Ana 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 Pablo, sus motivos eran económicos debido a otra oportunidad que se le había presentado.

Los motivos latentes señalados por los cuatro entrevistados 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 Ana).

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 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.

BIBLIOGRAFÍA

- Benedicto, V. (1991). *El professorat de Primària i Secundària a Catalunya: Necessitats i perspectives en la seva formació permanent*. Barcelona: ICE de la Universitat.
- 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.