

ALGUNAS REFLEXIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LOS INICIOS DE LA CARRERA UNIVERSITARIA

LÓPEZ NAVÍO, Ana
Profesora sustituta interina
Universidad de Jaén

alnavio@ujaen.es

<https://orcid.org/0000-0002-4678-1696>

Cómo citar / Citation

López Navío, A. (2023)

Algunas reflexiones y propuestas de mejora sobre la problemática de los inicios de la carrera universitaria.

Revista Docencia y Derecho, n.º 22, pp. 33-44.

RESUMEN

La carrera universitaria es un largo camino lleno de obstáculos, pero éstos se magnifican especialmente en el comienzo. Los profesores universitarios que están comenzando su carrera académica a menudo se enfrentan a una serie de desafíos particulares tales como la falta de experiencia o formación docente, la precariedad, la presión y dificultad a la hora de publicar e investigar, sobrecarga de trabajo o inseguridad laboral entre otros muchos. Para superar estos desafíos, es crucial que los profesores noveles reciban apoyo institucional, reciban algún tipo de formación para las labores que van a ejercer, tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional y cuenten con un entorno de trabajo que fomente la adaptación y el crecimiento. El presente trabajo pretende ahondar de forma más profunda en toda esta problemática a la que se enfrentan los jóvenes que quieren dedicarse a la carrera universitaria, así como arrojar algo de luz sobre las posibles soluciones o mejoras que podrían realizarse.

PALABRAS CLAVE: doctorado, doctorando, profesor universitario, docencia universitaria, iniciación a la investigación, carrera universitaria.

SOME REFLECTIONS AND PROPOSALS FOR IMPROVEMENT ON THE PROBLEM OF THE BEGINNING OF THE UNIVERSITY CAREER

ABSTRACT

The university career is a long road full of obstacles, but these are especially magnified at the beginning. University professors who are beginning their academic career often face a series of particular challenges such as lack of teaching experience or training, precariousness, pressure and difficulty when publishing and researching, work overload or job insecurity. among many others. To overcome these challenges, it is crucial that new professors receive institutional support, receive some type of training for the tasks they will perform, have access to professional development opportunities, and have a work environment that encourages adaptation and growth. This work aims to delve more deeply into all this problem faced by young people who want to dedicate themselves to a university career, as well as shed some light on the possible solutions or improvements that could be made.

KEYWORDS: doctorate, doctoral student, university professor, university teaching, initiation to research, university career.

Fecha de recepción: 15-11-2023

Fecha de aceptación: 1-12-2023

SUMARIO: I. IDEAS GENERALES. II. EL LARGO Y COMPLICADO VIAJE DEL PROFESOR UNIVERSITARIO. III. PROBLEMÁTICA CONCRETA EN LOS INICIOS DE LA CARRERA UNIVERSITARIA. IV. ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA. V. REFLEXIONES FINALES. VI. BIBLIOGRAFÍA

I. IDEAS GENERALES

Hasta hace poco tiempo, ser profesor universitario era un trabajo privilegiado. Gozaba socialmente de una buena reputación (e incluso admiración) social y, además, percibía una remuneración acorde al trabajo realizado.

Y es que la carrera universitaria ha cambiado considerablemente en estos últimos años. No sólo desde el punto de vista de lo que se le exige a la persona que desea ejercer esta profesión, sino también si miramos la labor que va a realizar. Lejos quedan aquellos años en los que las aulas estaban llenas por más de 300 alumnos y los exámenes duraban horas y horas; pero lejos quedan también aquellos años en los que poco después de defender tu tesis -aquellas tesis largas que llegaban a ocupar mil páginas- lograbas ser profesor Titular.

De manera paralela al crecimiento de la población universitaria durante la segunda mitad del siglo XX, el profesor universitario parece estar sometido a mayor presión que nunca. No sólo ha perdido aquella “categoría social”, sino que también ha visto cómo su sueldo ha disminuido de manera inversamente proporcional al del estrés que ha de afrontar, y como cada vez se le exigen mayores méritos para poder llegar a un puesto estable en su trabajo.

El inicio de la carrera universitaria engloba un cúmulo de vivencias y sentimientos ambiguos e, incluso, contradictorios: preocupación e ilusión, frustración y satisfacción o incertidumbre y, como no, alegría y tristeza. No es un periodo fácil, más bien al contrario, puede provocar insatisfacción y llevar a la persona a cuestionarse su potencialidad como docente e investigador. Si bien es cierto que las características particulares del trabajo, las condiciones específicas en que se inicia y otros factores de tipo personal determinarán en gran manera el desarrollo de este período y de los problemas asociados, los profesores noveles sufren, en ocasiones, una falta de apoyo desde el departamento y la propia Universidad y lamentan una falta de formación inicial en docencia universitaria.

Son muchos los problemas a los que se debe enfrentar hoy día el profesor universitario. Podemos destacar, entre otros, el constante escrutinio externo, la imposibilidad de conciliar la vida personal con la laboral y la necesidad de proporcionar constantemente resultados positivos. Y es que, en muchas ocasiones, se llega a priorizar un curriculum cuantitativo a uno cualitativo, despreciándose,

consecuentemente, el valor del conocimiento por la eficiencia. Analizaremos a continuación esta problemática.

II. EL LARGO Y COMPLICADO INICIO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

Los inicios nunca son fáciles, o eso suele decirse. De modo general, en la carrera universitaria y, en mi caso particular, es así. Las primeras respuestas que se reciben cuando decides iniciar esta carrera suelen ser del tipo “esta carrera no es fácil”, “es muy difícil que haya un hueco para ti” o “esto es una carrera de fondo y no verás los frutos hasta el final”.

Comenzaré este punto narrando mi propia experiencia personal en los inicios de mi carrera. En mi caso, todo comenzó en julio de 2009, época en la que decidí matricularme en la, por entonces, Licenciatura en Derecho. La elección de mi carrera no fue sencilla, especialmente porque mi vocación docente siempre ha estado presente en mí y, a la vista está, que nunca la he querido dejar de lado. Ya el primer curso, recibiendo la por entonces denominada asignatura Derecho Constitucional I, me di cuenta de que quería ser profesora en la Universidad. Teniendo en cuenta mi ya latente vocación docente, ésta se acentuó considerablemente al descubrir las aulas universitarias y el ambiente existente en ellas y, más aún, descubrí la materia que me apasionaba. Todo esto marcó un gran punto de inflexión ya que, desde ese momento, siempre tuve en mente mi objetivo. En el último año de carrera obtuve una beca de colaboración en el área de Derecho Constitucional, hecho que me permitió tener una primera toma de contacto con el mundo universitario.

Considero necesario hacer mención a la situación que vivía la Universidad en aquella época y que aún persiste hoy día. Desde el inicio de mis estudios universitarios en el 2009, la nube negra de la crisis económica que azotaba España y el mundo entero siempre estuvo muy presente, lo cual inevitablemente se traducía en un miedo constante y en una visión muy incierta del futuro. En mi caso, al mismo tiempo soñaba con dedicarme a la vida académica y me azotaba constantemente el miedo a que ese momento nunca llegaría. Muchas personas me dijeron que nos encontrábamos en un momento especialmente difícil para hacer carrera universitaria y que, muy probablemente, después de hacer el doctorado, no lograría encontrar un hueco en la Universidad. Siempre agradeceré estas palabras pues, aunque duras, me mantuvieron con los pies en la tierra y me hicieron valorar con más fuerza cada paso que lograba dar. De hecho, aún sigo haciéndolo ya que este camino es una batalla constante y se hace necesario mirar sólo a corto plazo. A pesar de todo, persistí en mi decisión, siendo consciente de lo incierto de mi futuro. Fui muy afortunada, pues obtuve una beca de formación de personal docente e investigador para la realización de mi tesis doctoral en un momento realmente complicado en términos económicos. Siempre recordaré que, durante mucho tiempo, fue la única becaria en mi Departamento y casi en toda la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, lo cual denota el momento que vivía la Universidad y que, lamentablemente, aún perdura.

Cabe destacar que en esta profesión es especialmente necesaria la vocación. De hecho, de no ser por ella, sería realmente complicado sobrevivir en este mundo, especialmente en los inicios. Los que decidimos dedicarnos a esta profesión,

tenemos claro que no vamos a ganar un buen sueldo (especialmente en la primera parte de la vida académica), a trabajar ocho horas o a gozar de una estabilidad inmediata o pronta. Y es que, si por algo está marcado este camino es por tener que estar en continuo movimiento, trabajar horas extra no retribuidas y sufrir dificultades en la mayoría de ocasiones para poder conciliar la vida laboral con la familiar. Sin embargo, es por esa vocación por lo que nos decidimos a embarcarnos en este viaje y por lo que aguantamos todas esas dificultades hasta lograr nuestro ansiado sueño.

El primer objetivo a conseguir es el de la beca de colaboración en un Departamento en el último año del Grado. Esta suele ser la primera toma de contacto con la Universidad desde una perspectiva distinta a la que se tiene siendo alumno. El siguiente paso será realizar un máster con un perfil orientado a la investigación. Este año puede ser aprovechado para tener un primer acercamiento a la investigación y al que podrá ser el tema de la futura tesis doctoral mediante la realización del trabajo final de máster. A su vez, se debe ir solicitando alguno de los contratos predoctorales que te permitirán dedicarte a la realización de la tesis doctoral a tiempo completo y cobrar un primer salario.

En este punto es preciso detenerse en el colectivo de contratados predoctorales. Debemos destacar la problemática relativa a la dificultad a la hora de poder obtener un contrato predoctoral pues los contratos son pocos y la competencia muy alta. Para poder optar a ellos es necesario tener un expediente brillante y, no solamente eso, sino también pertenecer a un proyecto de investigación de referencia y contar con un director de tesis muy bien posicionado académicamente. Todo ello hace que sea casi imposible obtener un contrato predoctoral estatal (programas de Formación del Personal Universitario y Formación del Personal Investigador). Existen también los programas de contratos predoctorales de las Comunidades Autónomas, pero en este caso el problema es que no todas cuentan con ellos. Por último, están las convocatorias propias de las universidades, pero, de nuevo, no todas las cuentan con ellas.

También debemos resaltar el problema relativo al tema de los salarios de los contratados predoctorales, el cual es muy precario haciéndose en ocasiones imposible poder dedicarse plenamente a la realización de la tesis y obligando al doctorando a tener una segunda fuente de ingresos, especialmente si se vive en una ciudad grande. Bien es cierto que la situación mejoró con la aprobación del Real Decreto 103/2019, que reguló el Estatuto Personal Investigador Predoctoral en Formación, pero fue realmente difícil lograr que las universidades lo aplicaran de forma correcta. No obstante, el salario sigue siendo considerablemente bajo y en las grandes ciudades apenas permite poder alquilar un piso y asumir otros gastos.

En los años de realización de la tesis doctoral es muy recomendable la realización de una o varias estancias de investigación en el extranjero de, al menos, tres meses cada una de ellas. Este es uno de los requisitos para lograr la mención internacional en la tesis, que mejorará el currículum de cara a futuros procesos selectivos en nuestra carrera. El problema que encontramos aquí es nuevamente el económico. Y es que, de nuevo, las ayudas económicas para este tipo de movilidad escasean y en ocasiones el doctorando se las ha de financiar con su propio sueldo.

Sucede lo mismo en el caso de la asistencia a Congresos, Seminarios y otro tipo de reuniones científicas. Es altamente recomendable la participación en los

mismos para la formación del doctorando, pero nuevamente las ayudas económicas son escasas y se las ha de financiar con su ya de por sí escaso salario.

A todo esto, debemos sumar, como mencionaremos en el siguiente punto, el estrés y la montaña rusa emocional a la que se ve sometido el doctorando en la realización de su tesis. Un trabajo duro, con muy poca recompensa a corto plazo y, en ocasiones, solitario.

En muchos casos, desgraciadamente, quien ha defendido la tesis se ve obligado a cobrar el paro. Con suerte, en algunas ocasiones, tiene la posibilidad de optar a algún contrato de profesor asociado (generalmente con un salario muy bajo) o de obtener un contrato postdoctoral si defiende la tesis con un año de antelación y la convocatoria de su contrato predoctoral contempla esta posibilidad por haber defendido la tesis antes de la conclusión del contrato predoctoral, algo muy difícil teniendo en cuenta las muchas tareas que el doctorando debe realizar en estos años. Existen también otro tipo de contratos postdoctorales. Esta es una modalidad concreta de contrato cuya finalidad generalmente es la de cumplir con un proyecto de investigación a realizar en dos o tres años, dependiendo de lo establecido en la convocatoria del contrato postdoctoral que uno consiga. Estos contratos sueñen ser también muy difíciles de conseguir tanto por la escasez de los mismos como por la alta competencia.

Independientemente de la situación laboral en la que se encuentre el recién estrenado doctor, el primer paso que debe dar es so licitar la correspondiente acreditación a profesor ayudante doctor ya que, por supuesto, no vale con haber leído la tesis para optar a este puesto de trabajo. Uno debe de haber sido acreditado previamente para poder optar a él. Es decir, además de hacer la tesis, se tienen que cumplir una serie de requisitos establecidos por la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o sus homólogas regionales. Resaltar aquí que los requisitos establecidos son muchos y en ocasiones poco claros. Asimismo, el tiempo para conseguirlos durante la jornada laboral, poco, por lo que nos vemos obligados a realizar muchas horas extra, por supuesto, sin la retribución correspondiente. Teniendo en cuenta que, durante la etapa como investigadores predoctorales tenemos que realizar la tesis (tarea ya de por sí ardua), a esto debemos sumar el tener que pensar en que el siguiente paso es la acreditación y que ya debemos de ir haciendo los méritos necesarios para lograrla tras la defensa de la tesis. No nos preocupamos, por tanto, en esta etapa únicamente de formarnos como futuros docentes universitarios y de realizar nuestra tesis con un mínimo de calidad, sino que además debemos pensar en que tenemos que realizar estos otros méritos: escribir un número determinado de artículos de investigación, realizar estancias de investigación en el extranjero y participar en congresos y otras actividades científicas.

Añadir por último que a todo lo anterior debemos sumar el hecho de que, una vez lograda la tan ansiada acreditación, en la mayoría de las ocasiones la plaza de profesor ayudante doctor puede no salir en el mismo Departamento en el que te has formado. Por tanto, nos vemos obligados a debemos comenzar a mirar y pensar en posibles destinos en los que se hayan convocado estas plazas, muchas veces lejos de nuestras ciudades (y consecuentemente amigos, familias, etc.) o, en ocasiones, incluso en el extranjero.

III. PROBLEMÁTICA CONCRETA EN LOS INICIOS DE LA CARRERA UNIVERSITARIA

Además de los problemas citados en el anterior epígrafe, relativos todos al camino que debe recorrer el profesor universitario novel en sus primeros, es necesario mencionar otros problemas a los que el profesor universitario se enfrenta a lo largo de su carrera.

En primer lugar, podemos resaltar el problema de las burocracias. El Plan Bolonia trajo consigo, entre muchas otras cosas, una burocratización de la enseñanza que provocó que los profesores pasen, en ocasiones, más tiempo rellenando formularios, pruebas y revisiones que preparando sus clases. Esta burocracia sobrecarga a un profesor que ya está suficientemente sobrecargado de por sí. Con esto también disminuyen, consecuentemente, las horas, de descanso y esparcimiento, ya escasas de por sí, vitales para el bienestar de cualquier trabajador.

Destacar también que la creciente competencia provoca que las zancadillas sean cada vez más frecuentes entre los propios compañeros. Como hemos dicho, hay que luchar mucho para lograr ascender. A veces, demasiado. El del acceso a la docencia universitaria es un camino lleno de palos y piedras y, sobre todo, sacrificios obligados. Pasan muchos años hasta que se pueda impartir clase, mucho más hasta que alguien se convierte en profesor titular y ya no digamos convertirse en catedrático. Son demasiadas las horas extras, las asignaturas impartidas a cambio de nada o el “tráfico” de artículos que permite a algunos profesores seguir un año más aferrados a su puesto gracias a trabajos realizados por sus estudiantes.

También es importante mencionar el excesivo valor que se le da a la investigación en detrimento de la docencia. Para lograr cualquier acreditación, el peso que se le da a la investigación es muchísimo mayor que el que recibe la docencia. Hecho cuestionable si tenemos en cuenta que los primeros escalones de la carrera universitaria son de puestos, mayormente docentes. Más aún, si tenemos en cuenta que, en ocasiones, se dé la circunstancia de que el profesor ostenta un cargo de profesor sustituto interino a tiempo completo (24 créditos) y que, para poder lograr una acreditación lo que se le va a exigir principalmente son méritos investigadores, los cuales van a ser tremendamente difíciles de conseguir desarrollando sus labores de profesor a tiempo completo. Volvemos nuevamente a la necesidad de llevar a cabo horas extras no retribuidas. Debemos subrayar que poco se habla de la preparación que exigen las clases a impartir en la universidad, sobre todo, en esos primeros años en los que el profesor aún tiene poca experiencia o en que, incluso, al ir saltando de contrato en contrato (a veces incluso en distintas áreas) cada año imparte una asignatura nueva que debe preparar desde cero. Esta preparación conlleva numerosas horas de trabajo, sobre todo si quiere hacerse bien, algo que sucede especialmente en estos primeros años en los que el profesor se siente en continua valoración por parte del Departamento. No debemos olvidar tampoco que los alumnos también sufren las consecuencias de la desmotivación de los profesores o de la mala o poca calidad de las clases debido a la falta de tiempo y a la sobrecarga de trabajo de éstos.

Existe también cierto consenso entre los profesores en señalar que el alumno ha pasado de ser un estudiante a convertirse en un cliente, algo en consonancia con la tendencia privatizadora del sistema universitario. Asimismo, otro factor es que, en ocasiones, es el profesor quien se tiene que poner al servicio del alumno, algo

que antes no se concebía así. Al hilo de esto, el sistema ha cambiado mucho en los últimos años. Los grupos hoy día son de unos 50 alumnos, muchos de ellos no vienen a clase asiduamente. En muchas ocasiones es tremendamente difícil lograr la participación en clase o tan siquiera el interés en la materia. Además, el nivel que se exige ha disminuido considerablemente. Puedo decir, y no hace más de diez años que terminé la carrera, que el nivel que se exige a día de hoy a los alumnos es muy inferior al que se me exigía a mí. Los contenidos de las guías son menores y los exámenes, generalmente, más fáciles.

En el ámbito de la investigación los problemas no son menores. En el año 2013, el Premio Nobel Randy Schekman denunció que el factor de impacto de las revistas (la puntuación recibida por cada publicación sobre el número de veces que sus artículos son citados) viciaba la investigación, y creaba burbujas en torno a determinados temas. Defendía que las principales revistas académicas estaban, por tanto, distorsionando el proceso científico y representaban una “tiranía” que debía ser derrocada. Podemos decir que algo semejante ocurre, en ocasiones, con el funcionamiento de los departamentos o de los grupos de investigación, los cuales deciden centrarse exclusivamente en aquellos temas que les pueden dar una mayor visibilidad, despreciando aquellos otros que no “están de moda”. Destacar que una parte importante de los ingresos de éstos dependen de la productividad de sus miembros. Bien es cierto que se trata de una situación que afecta más en el extranjero que en nuestro país, pero no debemos perder de vista que esta situación cada vez se incrementa más y que supone un plus de estrés y de trabajo a la ya complicada situación de los profesores de universidad, sobre todo de los que se encuentran en los inicios de su carrera.

Por último, aunque de gran importancia a mi modo de ver, resaltar el tema de la salud mental no sólo en los inicios de la carrera universitaria, sino a lo largo de toda ella. Factores como la presión por publicar, la supervisión, la inestabilidad y la incertidumbre sobre el futuro impactan en la salud mental de los profesores, a veces, hasta el punto de provocar alteraciones importantes en el estado de ánimo. En el caso particular de los doctorandos, éstos se ven presionados para que publiquen sus estudios científicos con poco margen de tiempo. Además, el informe enviado a una revista puede no ser aceptado si no cumple sus condiciones. A esto hay que sumar que, a pesar de que el grado de supervisión debe ser alto en los estudiantes de doctorado, a menudo se sienten solos y no tienen el apoyo de sus directores o su departamento. Igualmente, la ya mencionada precariedad laboral es frecuente en los inicios de la carrera, con muchas horas extra acumuladas sin compensación. Hay que añadir el poco apoyo institucional que tiene la investigación científica en nuestro país, por lo que los estudiantes ven con incertidumbre su futuro profesional al no saber si se podrán continuar dedicando a esta profesión.

IV. ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA

La problemática que hemos comentado en los anteriores apartados de este trabajo tiene difícil solución ya que hablamos de unos problemas muy variados que adolecen en multitud de ámbitos. Es por ello que, abordarla de manera efectiva, requiere enfoques integrales. En el presente apartado haremos mención a algunas propuestas de mejora para la situación de precariedad de los jóvenes profesores de universidad.

En primer lugar, es de vital importancia promover la implementación de contratos laborales estables y transparentes que ofrezcan seguridad a los jóvenes profesores. Evitar el abuso de contratos temporales y fomentar la contratación a largo plazo.

En segundo lugar, deben establecerse programas de desarrollo de carrera que proporcionen a los profesores jóvenes oportunidades para avanzar en sus carreras académicas. Esto podría incluir programas de mentoría, cursos de formación y evaluaciones regulares de desempeño.

Es necesario hacer mención al tema económico. Debe asegurarse que los salarios de los jóvenes profesores sean justos y competitivos, especialmente si los comparamos con los salarios de los profesores de otros niveles de educación. Esto implica revisar y ajustar los salarios de acuerdo con las responsabilidades y la inflación.

Por supuesto, es también necesario brindar un apoyo para la iniciación a la investigación y la publicación. Se deben ofrecer incentivos y apoyo para la investigación y publicación. Esto podría incluir asignación de tiempo específico para la investigación, subsidios para conferencias y publicaciones, y acceso a recursos académicos.

Resaltar también el tiempo dedicado a otras tareas distintas a la investigación para que se realice un equilibrio real del tiempo a dedicar a cada tarea. Evaluar y ajustar las cargas de trabajo para permitir que los profesores dediquen tiempo adecuado a la investigación y desarrollo académico, así como a las tareas administrativas y docentes, evitando la sobrecarga.

Se debe hacer una inclusión de la perspectiva de género, entendiendo como tal el reconocer y abordar las disparidades de género en la academia, asegurando igualdad de oportunidades y eliminando sesgos en los procesos de contratación, promoción y evaluación.

Es importante también garantizar que los profesores tengan acceso a beneficios laborales, como seguro de salud, licencia por enfermedad y vacaciones pagadas, lo que contribuirá a la estabilidad y bienestar general.

Respecto a la participación en la toma de decisiones, se debe incluir a los profesores jóvenes en estos procesos a nivel institucional, así como fomentar la participación activa en comités académicos y asegurar que sus voces sean escuchadas en cuestiones que afectan su trabajo y condiciones laborales.

Es de vital importancia el apoyo a la conciliación laboral y familiar. Debemos implementar políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y servicios de cuidado infantil tanto en hombres como en mujeres.

Estas propuestas, aunque podría extenderse esta lista a un catálogo mucho más largo y descriptivo, podrían contribuir a mejorar la situación de precariedad de los jóvenes profesores de universidad, pero es esencial que las instituciones educativas, los gobiernos y otras partes interesadas trabajen juntos para implementar cambios significativos.

V. REFLEXIONES FINALES

La universidad adolece de numerosos problemas a día de hoy. Muchos de ellos, como los relacionados con la situación laboral del personal docente e investigador. De manera general, la universidad española tiene pocos funcionarios. Más de la mitad de su PDI es personal contratado laboral y hay el doble de profesores asociados que contratados doctores.

Es necesario señalar diversos males que acechan el sistema de contratación de las universidades españolas. Entre otros, podemos destacar el exceso de burocratización, la incoherencia de su legislación y la patología de su endogamia. Tres problemas que señalan a distintas instituciones con diferentes labores: la ANECA, el Estado central (a través del ministerio correspondiente) y el departamento universitario. Resaltar que reformar la ANECA o suprimirla -como muchos sugieren- no solucionaría el problema de las enormes carencias que presenta en sistema español de contratación del profesorado universitario, pues éste es mucho más amplio y complejo. Son necesarias diversas medidas legales que definan con claridad una carrera científica, sistemas de evaluación transparentes y una cultura académica que reconozca el valor de la producción intelectual antes que la filiación departamental y que valore cualitativamente y no cuantitativamente los currículos del profesorado.

Los salarios no son altos, especialmente en los inicios, lo cual además de suponer una percepción de “falta de recompensa” en el profesorado, hace que sea muy difícil en los inicios poder dedicarse a esta profesión a tiempo completo, más aún teniendo en cuenta las numerosas exigencias que esta carrera conlleva y que hace casi imposible compatibilizarlo con otro empleo.

Existen, asimismo, numerosos problemas de conciliación laboral y personal. Ello, por una parte, por la sobrecarga de tareas de distinto tipo que obligan a trabajar horas extras no remuneradas para llegar a los requisitos exigidos y, por otra parte, por la necesidad de movilidad con motivo de la exigencia de estancias de investigación y de diversas actividades académicas.

Por lo general, los profesores de universidad sufrimos numerosos episodios de ansiedad, como consecuencia de la precariedad e incertidumbre que nos acompañan en este largo y difícil camino. Es lógico que muchos investigadores busquen un futuro lejos de nuestras fronteras, atraídos por salarios acordes a sus méritos y a su trabajo, lo que se traduce en un provecho del esfuerzo económico en la formación de estos profesionales que han hecho las Administraciones Públicas españolas otros países. Es lógico, por tanto, que España no sea capaz de situarse entre los Estados con más y mejor I+D+i.

Finalmente, resaltar de nuevo que, los que entramos en el mundo académico-universitario, lo hacemos porque nos acompaña una gran vocación docente e investigadora, lo que hace en muchas ocasiones, que aguantemos toda la problemática anteriormente citada, pero también se traduce, en la mayoría de los casos, en una excelente labor docente e investigadora.

VI. BIBLIOGRAFÍA

BELTRÁN LLERA, J. A., & PÉREZ SÁNCHEZ, L. F. (2005). El profesor universitario desde la perspectiva de los alumnos. *Revista de psicología y educación*.

CABEZAS, I. L., MARTÍNEZ, M. J. I., & RUIZ, M. Á. M. (2014). Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo. *Educación xx1*, 17(1), 159-182.

DA ROCHA, J. M. (2022). ¿Reducirá la LOSU la "precariedad"? (Vol. 21). FEDEA.

DUEÑAS CASTRILLO, A. I. (DIR.), ANDRÉS LLAMAS M. A. (COORD.), MACHO CARRO A. (COORD.), (2022). La precariedad en la universidad española. Un estudio en primera persona.

FONDÓN, I., MADERO, M. J., & SARMIENTO, A. (2010). Principales problemas de los profesores principiantes en la enseñanza universitaria. *Formación universitaria*, 3(2), 21-28.

GARCÍA DEL DUJO, A. (1997). La formación el profesorado universitario como acción estratégica en la mejora de la calidad institucional. *Revista Española de Pedagogía*.

GARCÍA SEVILLA, J. (2008). El aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria.

MARGALEF, L., CANABAL, C., & IBORRA, A. (2006). Transformar la docencia universitaria: una propuesta de desarrollo profesional basada en estrategias reflexivas. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, (48), 73-89.

MARÍN-DÍAZ, V. (2006). El desarrollo profesional del docente universitario a debate: factores que lo determinan.

MARUGAN PINTOS, B., & CRUCES AGUILERA, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la universidad.

MAURA, V. G. (2002). El profesor universitario: ¿un facilitador o un orientador en la educación de valores? *Pedagogía Universitaria*, 7(4).

MORALES, C., MUÑOZ-CORTÉS, E., SORIANO, L., & SÁNCHEZ, C. (2022). Investigación y jóvenes investigadores: La excelencia en la precariedad. *Encuentros Multidisciplinarios*, 70.

OROZCO, G. L. (2012). Visión integral del desarrollo profesional del docente universitario. *Revista del Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI)*, 1(1).

SANTOS ORTEGA, A., MUÑOZ RODRÍGUEZ, D., & POVEDA ROSA, M. M. (2015). En cuerpo y alma: intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario.

TEJEDOR, F. J., & MONTERO, M. L. (1990). Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario. *Revista española de pedagogía*, 259-279.

TORRADO, J. M., & DUQUE-CALVACHE, R. (2023). Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI. *Educación XXI*, 26(1), 47-69.

YALLONES LEVISON, Y. (2006). Una cultura del desarrollo profesional del docente universitario: Reto, problema u oportunidad en la Universidad. *Docencia universitaria*, 7(2), 23-45.