



La plantilla de la Universidad de Salamanca envejece. Esto no es malo en sí mismo pues implica que contamos con un profesorado más experimentado y más sabio. Sin embargo existen motivos para la preocupación que nos avisan de que es necesario abordar urgentemente un plan de rejuvenecimiento.

Tras años de aplicación de la severa y fría tasa de reposición al relevo de las plazas vacantes (fundamentalmente por jubilación), la universidad ha quedado descapitalizada. En el proceso, hemos perdido 400 profesores y no se ha podido llevar a cabo una política de profesorado que permitiera equilibrar la estructura de la plantilla. Tristemente, lo único que ha sucedido durante este tiempo es que ahora todos somos 10 años más viejos.

La edad media del personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca es de 52 años, lejos de los 48 que en promedio muestran las universidades públicas de Castilla y León y mucho más, todavía, de universidades españolas como la Carlos III cuyo personal cuenta con una edad promedio de 42 años.

La edad media de la plantilla es pues un tema que debiera generar preocupación entre los responsables de nuestra universidad. Los docentes se han ido haciendo mayores y si no se encuentra una so-

ALBERTO DE MIGUEL
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD

REJUVENECER LAS AULAS

lución inmediata, en poco tiempo nos encontraremos con una institución sin el vigor y dinamismo que exige el mundo académico actual.

El tema es mucho más preocupante si entramos en el detalle. Las áreas de conocimiento, que son las estructuras básicas en las que se organiza la plantilla docente e investigadora, muestran, en su composición, la dura realidad. Del conjunto de las 170 áreas de conocimiento con que cuenta la Universidad de Salamanca, en 28 de ellas la edad media de los catedráticos supera con creces los 65 años, dándose la circunstancia de que en esas mismas áreas la edad media de los Titulares supera los 57 años. Incluso, todavía podríamos subrayar que existen áreas en las que la edad media de sus catedráticos es de 71 años. Sorprendente, ¿no es así? Pues, si les queda todavía un poco de capacidad de asombro, existen 18 áreas en

nuestra universidad que no cuentan ya con ningún Catedrático ni Titular de Universidad.

En el profesorado maduro no sólo recaen las tareas docentes e investigadoras, sino que como depositantes del acervo científico y cultural heredado durante 800 años, les cabe la responsabilidad de transmitir a los nuevos docentes este activo acumulado. Para ello, deben guiar a los nuevos profesores en la docencia, incorporarles en sus proyectos de investigación y formarles cual humanista

«Es necesario y urgente poner en marcha un plan de incorporación del nuevo talento»

maestro. Pero, hete aquí que esta actividad no puede ser llevada a cabo porque no hemos sabido o podido incorporar a los jóvenes valores. La Universidad de Salamanca, que cuenta con más de 2.200 profesores, apenas suma 100 Ayudantes Doctores, los portadores de la esperanza de la regeneración que, no obstante, cuentan con una edad promedio que supera los 40 años. Es dramático es que muchos de ellos todavía no hayan podido acceder a una merecida estabilidad estando la mitad acreditados para ello.

Esta es nuestra realidad. Es necesario y urgente poner en marcha un plan de incorporación del nuevo talento. Para ello, se requiere diseñar una carrera profesional atractiva para que los alumnos más brillantes se incorporen con ilusión a nuestra institución, con la seguridad de que si estos cumplen su cometido en tiempo y forma (investigación, docencia y acreditación) la universidad responderá ofreciéndoles una estructura de estabilización y promoción razonable.

Diseñar este programa no es sencillo pues hay que combinar un análisis de las necesidades docentes previstas para un periodo a medio y largo plazo con una dotación presupuestaria adecuada y precisa que no produzca distorsiones. Los recursos en la universidad siempre son escasos, pero estamos convencidos de que actual-

mente es posible realizar una planificación económico-financiera que permita equilibrar los incentivos necesarios para la promoción de los actuales profesores con la promesa de estabilización futura a los nuevos docentes seleccionados. Será necesario incentivar la solicitud de nuevos proyectos de investigación que permita incrementar la oferta de becas FPU y FPI como pórtico de entrada en la universidad de los futuros profesores. Para ello habrá que apoyar a los actuales investigadores con unidades administrativas especializadas en gestionar proyectos, descargando su labor burocrática.

Se trata, en definitiva, de crear un sistema que ajuste la oferta de becas y plazas de profesorado a las necesidades de renovación de la plantilla en los próximos 10 años, que es lo que se tarda, en promedio, en formar y estabilizar un nuevo profesor. Esto permitiría incorporar en la universidad a los alumnos más brillantes en la confianza de que, en el seno de la Universidad de Salamanca, van a poder desarrollar su carrera académica sin sobresaltos. Es la forma en la que nuestra vetusta universidad con 800 años de brillante historia puede llegar a recuperar el empuje y vitalidad que otorga la sabia nueva, sin temor a que nuestros maestros lleguen a dejar la universidad sin antes haber dispuesto de la oportunidad de transmitir su docto legado.