
Misión de la Universidad española en el siglo XXI

Ricardo Rivero Ortega

La obra clásica de Ortega y Gasset, *Misión de la Universidad*, es referencia ineludible al reflexionar para *Revista de Occidente* sobre este tema. Muchas de las cavilaciones del mejor filósofo español sobre la reforma universitaria se mantienen todavía vigentes, incluidas las relativas a los modelos foráneos –que desaconsejaba imitar, aun siendo importante conocerlos– y la ponderación necesaria entre las tres funciones para él dignas de ser destacadas: transmisión de la cultura, enseñanza de las profesiones e investigación científica y educación de nuevos hombres de ciencia.

La Ciencia es también misión de la Universidad

¿Debemos seguir asumiendo estas directrices universitarias un siglo después? ¿Qué consideramos hoy una buena Universidad? Esta pregunta con trampa se responde dependiendo del arquetipo

ideal preferido por cada analista de la institución. La formación de excelentes profesionales es uno de los indicadores inequívocos de la calidad educativa; la contribución al desarrollo del saber y el reconocimiento externo de sus aportaciones científicas y culturales son igualmente datos relevantes en la calificación de cada centro de educación superior.

Para Ortega y Gasset, la Universidad debía en primer lugar aportar a la sociedad personas cultas y capaces, dotadas de las ideas y el talento necesario para impulsar su acción. *Además*, también habría de ser ciencia. *Además*, podría sugerir una proporción entre el núcleo básico de la dedicación institucional y otras labores complementarias, pero nunca accesorias, porque, según Ortega y Gasset: «Una atmósfera cargada de entusiasmos y esfuerzos científicos es el *supuesto radical* para la existencia de la Universidad».

Esta concepción venía condicionada por la situación de la Universidad española en un momento crítico, los años treinta del siglo XX. El planteamiento orteguiano priorizaba la consideración de la Universidad como principio promotor de la historia europea, mediante el cultivo de élites empoderadas intelectualmente, entre las cuales también surgirían personas dedicadas a la investigación, en menor número y a las que concede otra importancia respecto de la cantera general de líderes sociales, profesionales idealizados.

El énfasis en la formación desatiende hasta cierto punto la dedicación al saber de los profesores, probablemente porque a Ortega le interesaba el futuro colectivo más que la capacidad científica de los cuerpos académicos españoles en su momento. El hecho de que nuestro filósofo considerara más valorables las aptitudes pedagógicas que las aportaciones investigadoras de los candidatos a profesor es en sí mismo relevador. Hoy, en cambio, al puntuar el perfil de quienes aspiran a sumarse a las plantillas universitarias, no se antepone las dotes para la enseñanza sobre las capacidades de creación de conocimiento.

Todo sistema educativo debe ser diseñado en su conjunto para lograr la elevación de las condiciones intelectuales de las personas, sus fuerzas cognitivas y los valores necesarios en la convivencia. Cada nivel en la secuencia de ciclos formativos importa con sus propias condiciones, diferentes en la educación infantil, primaria, secundaria y universitaria. El elemento característico y diferencial de las instituciones de educación superior radica en su capacidad de generación de ciencia, un requisito que no se solicita en los otros niveles, así que en ningún caso debería considerarse en segundo plano, sino como el factor más relevante a la hora de caracterizar a quienes se sumen a la Universidad: personas dispuestas a acrecentar el acervo común de saber y a transferirlo a la sociedad para el progreso social.

Un concepto de Universidad auténtico y completo no puede prescindir ni minusvalorar la ciencia, el progreso del conocimiento. La proliferación excesiva y consiguiente devaluación por el creciente número de universidades resulta, en gran medida, favorecida por esa tendencia a conceder más importancia a la enseñanza que a la investigación. La verdadera institución universitaria no existe allí donde no se crea saber, si se limitan sus espacios a la docencia, la impartición de títulos y la difusión cultural.

La distorsión del nombre Universidad para denominar empresas cuyo único fin es la formación lucrativa debe, en mi opinión, ser rechazada. Esto ha ocurrido en España, y más aún en otros países en los que la demanda de estudios superiores ha crecido exponencialmente por el acceso masivo de jóvenes procedentes de familias que nunca antes tuvieron esa oportunidad, lo cual puede considerarse en sí mismo un logro, pero también explica cierta crisis de calidad que requiere reajustes por el lado de la oferta académica. El oportunismo de quienes aprovechan esa mayor demanda debe ser corregido.

El Ministerio de Universidades español ha promovido recientemente una regulación reglamentaria para retirar la denominación de Universidad a las entidades donde no se investigue, un propósito legítimo, aunque no comparto el medio utilizado por el rango de la norma y su falta de acomodo suficiente en la Ley Orgánica de Universidades. La naturaleza misma de la institución merece ser tratada por el legislador, toda vez que existe una garantía de la autonomía universitaria en la Constitución. El equilibrio entre la iniciativa pública y la privada en la educación también aconseja, a mi modo de ver, el empleo del instrumento parlamentario, no del gubernamental.

La norma aprobada, el Real Decreto de creación de centros universitarios, es un reglamento, no una ley, dato que debilita su eficacia profuturo. Es también una disposición cuya entrada en vigor pospone las exigencias de adaptación cuatro años, un tiempo demasiado largo para garantizar que produzca algún efecto seguro sobre los destinatarios de sus contenidos. Un cambio de criterio político posterior abortaría sus pretensiones, precisamente por la forma regulatoria elegida y la muy discutible (por extensa) cláusula de *vacatio legis*.

Sí cabe destacar algún efecto de medio plazo propiciado por este cambio regulatorio, un fenómeno que ya venía observándose antes incluso de ser promulgada la reforma: la incorporación de perfiles investigadores a las universidades privadas, que han centrado hasta ahora casi toda su acción en la docencia e impartición de títulos. Los jóvenes doctores tendrán más oportunidades con este nuevo régimen, máxime si pueden acreditar rendimientos traducidos en publicaciones y proyectos al servicio de las instituciones que los necesiten.

En todo caso, una transformación en clave de mayor exigencia de investigación en el sistema universitario español me parece un acierto, adecuado a las condiciones de la sociedad del conoci-

miento. Si la ciencia se demuestra cada vez más el medio idóneo para dar respuesta a los mayores desafíos de nuestro tiempo –el cambio climático, la gestión eficiente de los recursos, el desarrollo equilibrado de las tecnologías digitales, la organización social, la salud de las personas, la justicia y sostenibilidad de los modelos económicos– su cultivo en la Universidad debe ser realzado sin demora.

Ahora bien, resta el reforzamiento de la generación de saber en las universidades públicas, cuyos estatutos incluyen sin excepciones la misión investigadora, pero no siempre realizan al mismo nivel tal función, apreciándose asimetrías exageradas entre instituciones y, dentro de ellas, diferencias abismales entre departamentos, grupos o institutos al comparar su dedicación a la ciencia. Estas descompensaciones representan un reto fundamental que, desde mi punto de vista, debería abordar cualquier reforma.

El talento universitario supone investigación

He aquí el gran desafío: ¿Cómo incrementar el tono investigador en la Universidad? ¿Dónde radican los incentivos para sobrepujar la creación de conocimiento? ¿Es la financiación lo único importante? ¿Se pueden producir más resultados sin incorporación de nuevo talento? ¿Debemos medir la productividad con indicadores cuantificables? ¿Ha de discriminarse más en la retribución o en otros tipos de reconocimiento a quienes investigan? ¿Acaso es siquiera aceptable que alguien enseñe en la Universidad sin aportar nada a la generación de saber en su ámbito disciplinar durante años? ¿Es compatible tal actitud con la condición universitaria?

Muchas de las sugerencias de reforma universitaria se centran en aspectos institucionales de gobierno, olvidando que la Universidad sobre todo existe como conjunto de personas, un campo

social donde docentes y discentes comparten y crean conocimiento, saberes destilados en bibliotecas y laboratorios. El efecto de facilitación social es la clave dinamizadora de esta institución, desde sus orígenes en diversas culturas, aunque el modelo más replicado incluya el gen de la disidencia y la diversidad de pensamiento como secreto de su éxito: el poder de cuestionar la verdad convencional y así hacer progresar la ciencia. ¿Cómo se propician estas características entre los universitarios?

El secreto del éxito, desde mi punto de vista, está en el juego de espejos, la imitación de arquetipos, personas especialmente consideradas por las comunidades universitarias. Antes del surgimiento de las métricas, los *índices h* y las listas de revistas con sus cuartiles, estudiosos admirables dedicaban toda una vida a pensar y expresar ideas avanzadas para su tiempo, y eran reconocidos por ello. Francisco de Vitoria es un buen ejemplo pedagógico y científico, al igual que su discípulo Domingo de Soto o el rector Pérez de Oliva, capaz de escribir un diálogo sobre la dignidad del hombre, estudiar la navegabilidad del río Guadalquivir y anticipar un tratado sobre las propiedades de la piedra imán para transmitir el sonido.

Miguel de Unamuno es otro referente intelectual destacable por su sobresaliente influencia mediática. El reconocimiento internacional de sus aportaciones apenas ha sido superado después por ningún otro pensador español; sólo igualado por Ortega y Gasset. Ramón y Cajal representa en la ciencia, junto a Severo Ochoa y Gregorio Marañón, la prueba evidente de la potencia investigadora de España frente a la adversidad, anticipando el siglo pasado lo que podría dar de sí este país.

Los frutos ya se observan en investigadores españoles de primer nivel, aunque tantos se han vuelto a ver en la tesitura de salir de España. Ciertamente retenemos algunos excelentes científicos en nuestro sistema, pero otros muchos investigan más allá de nuestras fronteras, en particular tantos jóvenes con impactos sobresa-

lientes en disciplinas relevantes: la física óptica; la oncología; la economía...

¿Por qué ocurre esto? ¿Acaso no ofrece aún la Universidad española oportunidades suficientes para atraer y retener el talento? ¿Cabe realmente competir con las ofertas de otras organizaciones mucho mejor financiadas? ¿Podemos señalar modos de incentivar el establecimiento de los mejores con sus grupos en las Universidades españolas?

El primer punto clave para la atracción de los excelentes se produce en el momento de la selección, cuyas reglas no siempre favorecen el regreso en óptimas condiciones de quienes investigan en el extranjero. La exigencia de un requisito nacional, la acreditación, es en sí misma una barrera de entrada burocrática que puede disuadir esa expectativa, también menoscabada por las agudas diferencias salariales entre los sistemas universitarios que importan talento (Estados Unidos, Gran Bretaña, Alemania, China) y aquellos que lo exportan, como el español. ¿Sería posible flexibilizar las reglas retributivas funcionariales en algunos casos para facilitar la vuelta a España de investigadores de alto impacto?

Este cambio no parece sencillo, así que debiéramos intentar al menos evitar la incorporación por vía de los procesos selectivos de personas sin perfil investigador. Tal objetivo ha sido favorecido por la exigencia de acreditación. Las nuevas generaciones de personal docente e investigador universitario cuentan con trayectorias notables, mayor grado de internacionalización que sus predecesoras y resultados cuantitativos objetivos. A estos méritos, convendría añadir quizás niveles de impacto cualitativo suficientes, para evitar la confusión de la cantidad y la calidad en la producción de conocimiento.

A esta primera corrección necesaria –requerir un grado cualitativo de impacto científico en las aportaciones– se debería añadir otra más exigente y difícil aún: el necesario mantenimiento del

tono investigador de quienes son seleccionados, una vez se incorporan con la conveniente estabilidad a las plantillas universitarias. ¿Cómo lograr que la seguridad laboral no desanime la dedicación a la ciencia? Hasta ahora, los estímulos reales para seguir invirtiendo mucho tiempo en la ampliación del saber están descompensados con los esfuerzos requeridos. Así pues, otro de los aspectos perfectibles de la Universidad española es la necesaria diferenciación retributiva, en condiciones competitivas con otros sistemas, especialmente para quienes consiguen notorios avances.

El instrumento debatido como posible alternativa se denomina «sexenios de excelencia», un tipo de evaluación investigadora que diferencia por niveles de rendimiento. A día de hoy, alcanzar los objetivos requeridos para la evaluación positiva de un tramo de investigación antes de los seis años estipulados es posible, lo que demuestra que los requisitos no son de máximos, sino de mínimos. Una vez se publican los trabajos necesarios, el investigador podría desmotivarse o desentenderse al no recibir su esfuerzo adicional retribución alguna. Si existiera la posibilidad de obtener un reconocimiento de mayor categoría, esta opción quizás funcionaría como estímulo para incrementar el esfuerzo investigador.

Claro que para ello sería preciso extremar la transparencia, identificar evaluadores indiscutibles por su nivel científico y garantizar criterios objetivos en la concesión o denegación de estos tramos especiales. Y hacerlo también conforme a criterios cualitativos, no sólo cuantitativos basados en el número de artículos en revistas de gran impacto. La aportación real al avance del saber debiera ser el criterio predominante.

Este tipo de reformas no parecen estar en la actual agenda o las prioridades del Ministerio de Universidades, instancia competente para impulsar los cambios normativos. Así pues, la incorporación de nuevas formas de promoción de la investigación dependerá de otras medidas adoptables en el nivel de cada insti-

tución, que sí disponen de algunos márgenes para favorecer dinámicas positivas.

Una de las herramientas actuales, cada vez más generalizada, son los portales de investigación de las universidades, parte de sus sistemas de gestión (CRIS). La contribución de estas técnicas se traduce en la visibilidad y la percepción del trabajo de cada grupo y cada persona dentro de los departamentos, institutos y facultades. Una mayor transparencia para identificar aquellos perfiles más esforzados favorece la saludable competencia entre agentes individuales y equipos, interesados siempre en destacar por su excelencia o capacidades sobresalientes entre los colegas y de cara a la sociedad.

El modo de aprendizaje clásico está basado en la imitación de modelos ejemplares, así que no debiera minusvalorarse el acceso a la información real sobre lo que aporta cada quien en la Universidad. Un mejor conocimiento de las contribuciones objetivas al saber favorece sin duda su valoración. Es una condición necesaria y conveniente; no suficiente ni definitiva.

Las reformas legales en ciernes deberían promover esta misión de la Universidad

La circulación de sendos anteproyectos de nuevas leyes de universidades y de la ciencia ofrece la oportunidad de realizar con mayor alcance algunos de los cambios institucionales expuestos. Una regulación legal universitaria que retire el nombre a los centros que no investigan demostraría la verdadera convicción del poder normativo. Las modificaciones en el estatuto de quienes investigan orientadas a incrementar los incentivos para corresponder al esfuerzo y los resultados, en los procesos de selección, la promoción y el reconocimiento retributivo, favorecería los mejores perfiles.

Estos objetivos no aparecen reflejados en los textos circulados por los ministerios competentes, cuya disociación plantea en sí mismo un déficit de coordinación.

La puesta al día de la Universidad y la investigación son reformas estructurales necesarias, desde el punto de vista de los análisis europeos, para la competitividad española. Por ello, entre otros compromisos asumidos por el Gobierno con la Unión Europea, vinculados a los fondos de recuperación, se incluyen los proyectos legislativos citados. A lo largo del año 2022 deberían ser aprobados para acompañar la transformación de nuestro sistema productivo, que también debe pasar por las capacidades de investigación y transferencia de conocimiento desde los centros científicos a las empresas.

Tan importante en este propósito es una nueva Ley de Universidades como la posible Ley de la Ciencia. Los contenidos de este segundo texto son relevantes porque pueden contribuir a la atracción y/o retención de investigadores excelentes que se encuentran dentro y fuera de nuestro país. Su importancia hace necesario eliminar las descoordinaciones visibles con el proyecto de reforma universitaria, corrigiendo cualquier asimetría entre ambos antes de la presentación en el Congreso de sendos proyectos de ley.

Las regulaciones anteriores vienen marcadas por la misma impronta de separar estos textos legales de los propios de la Universidad: la Ley de la Ciencia de 1986; la ley de 1996, o la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de 2011 se dictaron separadas y al margen de las reformas universitarias, técnica que dificulta muchas veces el aprovechamiento de las posibilidades de este conjunto normativo en los centros universitarios.

Si esta tendencia se consolida en las reformas de 2022, se habrá perdido una nueva oportunidad de sintonizar Universidad y Ciencia, al no incluir en el régimen transversal de la investigación (Ley de la Ciencia) las modificaciones necesarias para incentivar a los

investigadores, para lo cual su estatuto en la norma universitaria (Ley de Universidades, en el capítulo dedicado al estatuto del PDI) habría de contemplar incentivos reales para promover la excelencia en la captación de personas y grupos con las mayores capacidades para competir a nivel internacional.

Dicho esto, considero que el último anteproyecto de la Ley de la Ciencia incluye algunas buenas ideas en sus contenidos: el fomento de la colaboración público privado, la flexibilización de los regímenes retributivos de los investigadores que se contratan, la creación de empresas para la puesta en valor de resultados científicos y la transferencia de conocimiento a través de empresas filiales de capital mixto.

La versión más reciente del Anteproyecto de Ley de Universidades apenas incluye posibilidades en este sentido. De hecho, la cuestión no se considera siquiera una de las prioridades de la reforma, que se ha centrado en otros aspectos bien conocidos: gobernanza, financiación, estudiantes, igualdad de género... El estatuto del personal docente e investigador ha sido un objeto controvertido de modificación normativa, pasando en sucesivas versiones de ser planteado mediante la reforma del Real Decreto regulador de su régimen, a la tímida inclusión en el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario Español.

Una circunstancia imprevista hace dos años, la crisis COVID-19, ha puesto además el foco en la modernización universitaria mediante la digitalización, llamamiento recurrente del ministro Castells. Los recursos invertidos en adquisición de tecnologías informáticas por parte de las universidades resultan a mi juicio desproporcionados en comparación con la insuficiente inversión en el reforzamiento de las plantillas, verdadera prioridad y palanca real de mejora de los resultados investigadores.

La dedicación de parte de fondos ministeriales a la llamada «recualificación» del profesorado universitario no compensa este

sesgo digital, desde mi punto de vista. El impulso de ese programa, desde la incertidumbre sobre la futura incorporación de quienes se puedan beneficiar de sus ayudas a las plantillas universitarias, permite avanzar dificultades para captar investigadores excelentes, toda vez que la estabilidad laboral es muy valorada en ese nivel de cualificación profesional. Las oportunidades salariales en los países con los que competimos ya representan en sí mismas una desventaja suficiente.

¿Será posible realizar la misión de la Universidad en el siglo XXI, con este panorama presente y de inmediato futuro? Por supuesto, en las universidades españolas siguen trabajando decenas de miles de personas que realizan contribuciones de calidad en unas condiciones de reconocimiento insuficientes. Muchas lo hacen por un sentimiento vocacional y gracias a su particular sentido del deber. Ahora bien, cuando comparan sus esfuerzos con los de quienes deciden no investigar, o apenas aportan nada, experimentan una desmotivación preocupante. Algunas reformas en su estatuto podrían evitar el desánimo al reconocer el esfuerzo. El mérito y la capacidad no deberían considerarse valores desdeñables, al menos no en la Universidad española.

R. R. O.