EL MUNDO

07/12/2016

Prensa: DIARIO
Tirada: 234770
Valoración: 22.931 €

Sección: EDUCACION
Difusión: 163260

REFORMA PLAN DE REORDENACIÓN

COMPLUTENSE, UN DECLIVE 'CENTENARIO'

Lastrada por su tamaño, su politización y su edad, todos los indicadores de excelencia académica la enfrentan al desafío de renovarse o morir

MAR VILLASANTE MADRID

La Universidad Complutense de Madrid (UCM) busca un nuevo rumbo. Aquejada por los años de la crisis, escándalos de gestión y una imagen en ocasiones politizada, la institución centenaria arrastra una estructura pesada y un modelo académico que ha derivado en unos modestos resultados en los indicadores universitarios.

Fundada en 1508, la universidad, por cuyas aulas han pasado premios Nobel, presidentes del Gobierno, ministros, jueces, pensadores, científicos o insignes escritores de la historia moderna de España, parece que no consigue despuntar en el nuevo milenio, a pesar de contar con docentes e investigadores reconocidos y de primer nivel. ¿Qué le pasa a la Complutense?

Al histórico gigante le duelen las articulaciones y el diagnóstico parece claro: «Hay una estructura excesivamente fragmentada que dificulta cosas tan elementales como hacer una planificación docente óptima, que pueda haber una interlocución directa con los departamentos, que condiciona la oferta académica...», explica su rector, Carlos Andradas. Y lo mismo ocurre en el ámbito de la investigación, donde se pierde potencia, capacidad de atracción de personas y de proyectos.

Por ello, el equipo rectoral ha presentado el Plan Director de Reordenación de Estructuras, con el que se pretende mejorar la organización y planificación docente, crear grupos con mayor «masa crítica» y atractivo, reconfigurar los servicios administrativos y mejorar la oferta académica. «No se suprimen titulaciones, aunque sí facultades, se mantiene el compromiso con el empleo y la finalidad es fundamentalmente académica y no económica», ha querido aclarar el Rectorado para calmar los ánimos.

La universidad madrileña suma en la actualidad 185 departamentos (que se quieren reducir a entre 70 y 80) y arrastra el peso de 26 facultades (que pasarían a 22), nueve centros adscritos, 37 institutos universitarios de investigación, siete escuelas de especialización profesional, 36 secciones departamentales, 14 clínicas y hospitales universitarios, 18 centros de apoyo a la investigación e ICTS, cinco colegios mayores, dos centros en el extranjero, 32 bibliotecas, 87 asociaciones de estudiantes, dos facultades en el centro de Madrid y dos campus que abarcan 350 hectáreas en Moncloa y Somosaguas.

Durante el curso académico pueblan sus campus y edificios algo más de 78.000 estudiantes, cerca de 6.000 docentes e investigadores, más de 3.000 trabajadores del personal de administración y servicios. A menudo se compara a la UCM con una ciudad, pero lo cierto es que supera en superficie y *población* a ciudades-estado como Mónaco, que tiene 200 hectáreas y unos 38.000 habitantes.

No es una monarquía, aunque sí un complejo territorio en el que, a lo largo de los siglos, se han forjado relaciones de fuerza y poder que dificultan la toma de decisiones colectivas: «Es evidente que algunas veces desearíamos tener una capacidad ejecutiva más directa, pero la cultura democrática también permite tomar decisiones que perduran en el tiempo», asume Carlos Andradas, para luego añadir: «Consume tiempo, dificulta la gobernabilidad, pero estamos acostumbrados».

La organización actual de centros y departamentos responde a un modelo creado hace más de 30 años y, tal y como recoge el propio Plan de Reordenación, ha provocado una gestión atomizada y una burocracia que «producen un efecto multiplicativo sobre la rigidez e ineficacia del sistema, con tendencia al inmovilismo». Una «burocracia elevada a su máxima potencia» y una rigidez que la doctora Celia Sánchez-Ramos, miembro de la Plataforma de Investigadores de la UCM, considera necesario superar para promover un sistema donde haya mayor flexibilidad y agilidad.

¿Cómo ha afectado este modelo a los indicadores oficiales de la universidad? «Los datos del informe U-Ránking, considerado uno de los sistemas más completos y coherentes en la evaluación de nuestras universidades, sugieren la existencia de una plantilla de profesorado sobredimensionada y de rendimiento por debajo de la media, algo, no obstante, compatible con la existencia de excelentes grupos de profesionales», señala un analista consultado por este diario.

> «HAY UNA ESTRUCTURA EXCESIVAMENTE FRAGMENTADA», ADMITE EL RECTOR, CARLOS ANDRADAS

> EL NÚMERO DE DEPARTAMENTOS PASARÁ DE 185 A ENTRE 70 Y 80 Y EL DE FACULTADES DE 26 A 22

La universidad presencial más grande de España es una institución de *media*. Las notas de corte muestran que la Complutense capta mejores estudiantes, pero sus resultados se encuentran dentro del promedio. Los indicadores relativos a investigación se sitúan también en torno a valores intermedios, con la notable excepción del número de tesis doctorales leídas, y por debajo en términos del número de citas y en transferencia por número de investigadores. La universidad tiene una plantilla muy por encima de los valores de las demás instituciones en PDI (personal docente investigador) por alumno y PDI doctor por PDI, y eso «penaliza el rendimiento sin que esa riqueza de recursos se traduzca tampoco en los resultados docentes, dada la calidad de los estudiantes que captan», añade este experto.

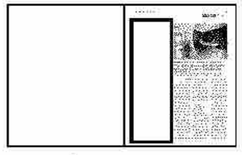
AJUBEL

EL MUNDO

07/12/2016

Prensa: DIARIO
Tirada: 234770
Valoración: 7.852 €

Sección: EDUCACION
Difusión: 163260



Página: 37

El informe IUNE, que analiza la actividad investigadora en las universidades españolas, ahonda en estos indicadores. La UCM figura como la tercera con mayor volumen de publicaciones en los últimos 10 años, pero cuando se mide el número de publicaciones por profesor baja a la posición 28, con un promedio de 0,71 en ese periodo, inferior al 0,81 de media. Y la cosa no mejora en el panorama internacional donde, por ejemplo, en el QS Ranking ha perdido posiciones desde la 226 de 2012 a la 239 de 2015.

Celia Sánchez-Ramos considera, además, que hay una ratio de profesores y alumnos adecuada para impartir los grados y, aunque reconoce que es menor en los másteres, subraya que es necesaria para cumplir con el objetivo de especialización en áreas concretas, aquellas en las que las universidades públicas deben hacer un esfuerzo por el bien social.

La que ha sido tradicionalmente una universidad «terminal», en el sentido de ser destino final de multitud de docentes, tiene ahora un problema generacional, agravado por los estragos causados por una crisis económica y unos recortes que han afectado de forma especial a la institución madrileña, defiende Andradas. Con una elevada edad media en personal, han desaparecido muchas figuras emblemáticas, sobre todo en investigación, que no se han podido reemplazar por imperativo legal o económico, a lo que se suma el deterioro en los edificios y en las aulas, de costoso mantenimiento. «Afortunadamente, ahora hemos recuperado dinero y se pueden hacer cosas», respira el rector.

SE HA PRODUCIDO UN CLARO DESCENSO DE ESTUDIANTES, DE LOS 88.000 EN EL AÑO 2007 A LOS 78.000 EN 2016

LA INSTITUCIÓN HA VISTO REDUCIDO SU PRESUPUESTO EN 77 MILLONES ENTRE 2010 Y 2015 A CAUSA DE LA CRISIS ECONÓMICA

En efecto, de acuerdo con las estadísticas de la propia universidad, entre 2010 y 2015 se perdieron 77 millones de presupuesto (de 595 a 518 millones de euros), si bien en los años anteriores a 2010 había sumado 52 millones respecto a los 543 millones de 2007.

Junto a esta restricción presupuestaria, el Plan de Reordenación señala la pérdida de más de 500 profesores permanentes y de 600 PAS entre 2007 y 2015. En concreto, el PDI ha pasado de 6.201 a 5.701, sin contar los eméritos, que en este periodo se han duplicado de 55 a 114, una muestra más del envejecimiento de la plantilla. Mientras, el PAS funcionario ha pasado de 1.951 a 1.660, y el laboral, de 1.945 a 1665.

Los 185 departamentos de la UCM son una cifra desorbitada si se comparan con los 20 de la Universidad de Edimburgo, los 29 de la de Utrecht o los 34 de la de Helsinki, tres de los ejemplos que se han utilizado en el Plan de Reordenación para hacer una comparativa internacional. Aparte de que hay una distribución muy desigual de los profesores en los departamentos, en 100 de ellos una cuarta parte de los docentes tiene una edad igual o mayor a 60 años, y sólo en 75 al menos otra cuarta parte tiene una edad igual o menor a 45 años.

OPTIMIZAR RECURSOS

Esta reducción y envejecimiento de personal ha ido acompañada de un descenso del número de estudiantes, desde los algo más de 88.000 en el año 2007 a los 78.000 de la actualidad. En conjunto, todos ellos suman un colectivo de 9.000 trabajadores y una comunidad universitaria cercana a las 90.000 personas que eligen al rector por sufragio universal, un sistema que después agudiza las presiones sobre la gestión académica.

Y todos ellos, o al menos una parte importante, parecen coincidir en la necesidad de optimizar los recursos y mejorar la eficiencia de los servicios universitarios, como señala Carmen Nieto, decana de la Facultad de Estadística. Pero, en su opinión, no se abordan los problemas reales de las facultades y departamentos en una universidad que ha estado paralizada por la deuda y aquejada de un goteo de jubilaciones sin reposición que ha provocado desajustes en los departamentos, un abuso de los contratos temporales y de la figura del profesor asociado.

También hay un sentimiento compartido de que una actuación ambiciosa y de este calibre requiere de una pedagogía y una paciente concienciación previa que, si ha existido, parece haber sido insuficiente. «Tenemos una universidad muy grande que arrastra sinergias y estructuras de hace siglos, pero no se deben hacer las cosas de forma precipitada», advierte la decana de la Facultad de Comercio y Turismo, Concepción García.

Carlos Andradas acepta con normalidad la polémica ante una propuesta que atribuye a un trabajo largo y riguroso. El propio plan asume como amenazas la resistencia generalizada al cambio y la desmotivación del personal, y cita entre las debilidades la cultura excesivamente endogámica, la falta de autocrítica y flexibilidad para adaptarse a los nuevos retos o la dificultad de coordinación de nuevas iniciativas. Será difícil poner de acuerdo a una universidad con tantos intereses, pero todos apuestan por recuperar el orgullo de «ser complutense» y trabajar duro para devolver a la institución al lugar que le corresponde.