

La endogamia enferma el campus

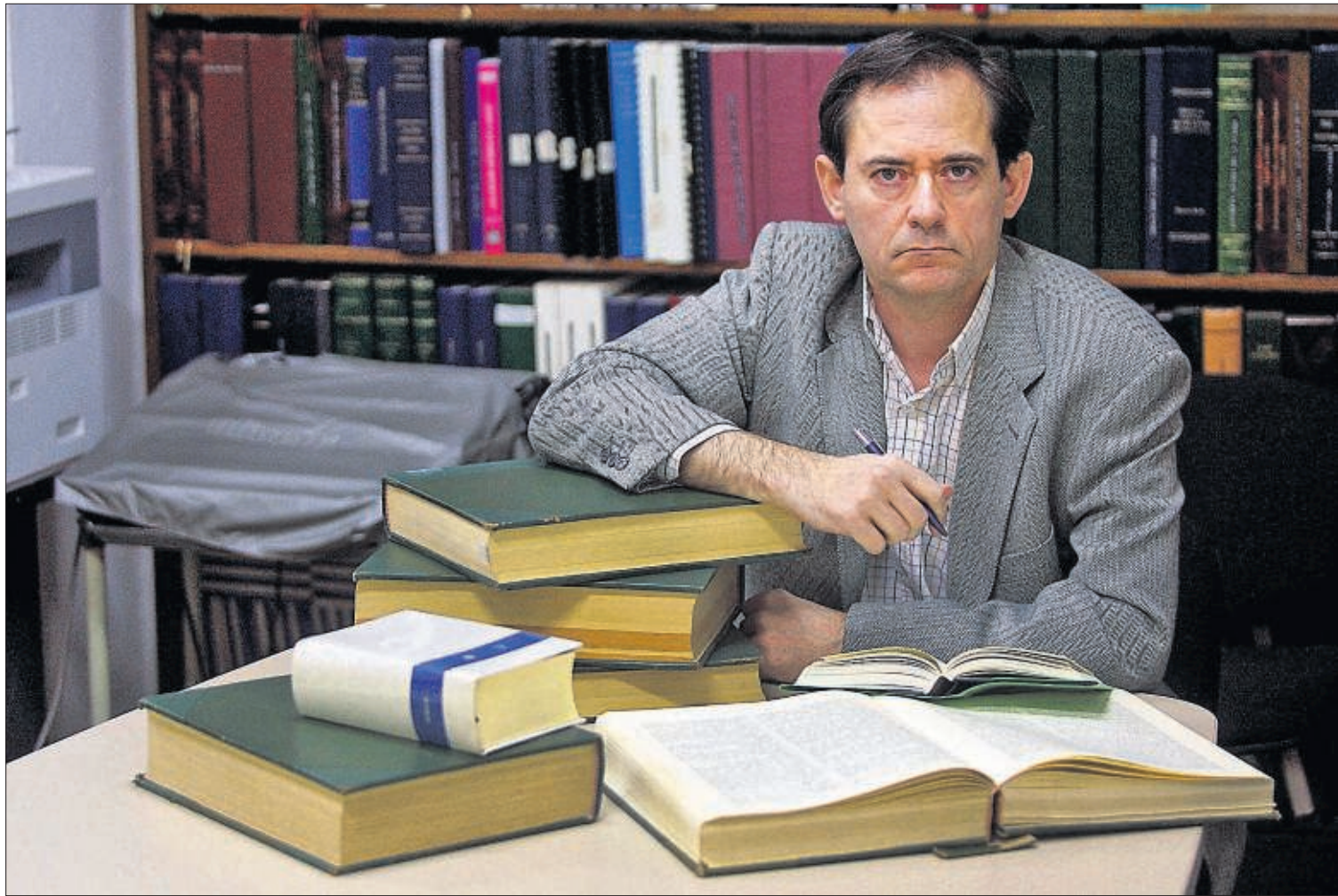
El sistema de selección del profesorado en las universidades españolas, que privilegia a los candidatos locales frente a los que cambian de centro, lastra la producción científica

E. GARCÍA DE BLAS / A. J. MORA
Madrid / Sevilla

Convocatoria de una plaza de catedrático de Filología Latina en la Universidad de Córdoba, agosto de 2013. Perfil requerido: “Especialista en el poeta Estacio”. A los cinco aspirantes que se presentaron a la plaza junto a Gabriel Laguna, profesor de Filología Latina del campus de Córdoba cuya tesis es sobre ese poeta latino del siglo I, la convocatoria les sonó un tanto *ajustada* al currículum del profesor Laguna, el candidato local.

La Universidad de Córdoba terminó por anularla, después de recibir sus cinco recursos. El campus reconoció que estaba hecha a la medida de Laguna. “Todo es un montaje contra mí”, arguye hoy el docente, cuyo caso es peculiar porque ahora él es acusado de participar en el amaño de una plaza, pero en una ocasión anterior él fue víctima de un caso similar. Una sentencia a su favor anuló en 2005 la adjudicación de la plaza de Filología Latina de la Universidad de Jaén a la que había concursado, y que ganó la candidata de esa facultad. El motivo: la “amistad manifiesta” de la profesora que ganó con el secretario del tribunal. El secretario había prologado los libros y dirigido la tesis de la candidata.

La historia del profesor Laguna, que no es ni mucho menos aislada, ejemplifica una enfermedad extendida y arraigada en la universidad española. Un mal que está lastrando la producción científica de los campus y de los centros públicos de investigación. Se llama endogamia, y consiste en que la mayoría de los aspirantes locales —de la misma universidad donde se convoca el concurso— ganan las plazas de docente o investigador, muchas veces diseñadas a la medida de sus currículos. El pasado 3 de marzo, otra sentencia anulando la concesión de una plaza de catedrático en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla hizo aflorar de nuevo el problema. Un mal que preocupa a muchos. “Como



Gabriel Laguna, profesor de Filología Latina de la Universidad de Córdoba. / JUAN MANUEL VACAS

no se ataje radicalmente va a condenarnos para siempre a ser un país mediocre con una ciencia de segundas”, lamenta el Premio Nacional de Investigación Jordi Bascompte.

En el 96% de los casos el profesor que ganó una plaza ya trabajaba en la universidad donde se colocó de forma indefinida. La cifra, rotunda, la publicaron en un estudio del año 2006 los investigadores del Instituto de Políticas y Bienes Públicos del CSIC Luis Sanz-Menéndez y Laura Cruz-Castro. “Antes, cuando el sistema crecía, el problema era grave pero no gravísimo”, afirma Sanz-Menéndez. “Ahora se ha incrementado, porque como solo se repone el 10% de las plazas, los más móviles son los que se están marchando”, se lamenta.

Los investigadores del CSIC acababan de terminar un nuevo estudio en el que han analizado las carreras de 1.300 profesores universitarios que lograron la plaza entre 1997 y 2001. Tras hacer un seguimiento de su productividad científica (antes y después del doctorado) por un periodo de, al menos, entre cinco y siete años desde que obtuvieron la plaza, concluyen: “La productividad media de los docentes o investigadores endogámicos decae a medio plazo de forma muy significativa”, explica Sanz-Menéndez. Y lo hace, indica, “por debate de los niveles de los otros dos grupos que clasificamos: los no endogámicos o móviles y los que vuelven a su universidad tras estar fuera algunos años”. En sentido contrario, los móviles son el

Los que más se mueven producen más ciencia, según un estudio del CSIC

El 60% de los profesores universitarios casi no investiga nada

grupo de mayor productividad. “Las universidades con mayor personal local tienden a ser menos productivas”, añade el investigador del CSIC.

El que no se mueve produce menos. ¿Por qué? “Un buen inves-

tigador es aquel que, como los insectos, pasa por muchos estados larvarios”, explica Bascompte, que es, además, uno de los dos españoles que integran el comité editorial de la revista *Science*. “Si te mueves y te expones a diferentes formas de pensar la ciencia, entonces saltas a diferentes estados”. Él, que tras el doctorado en Biología se marchó a EE UU, reclama: “Necesitamos gente que se haya entrenado en distintos sitios, que haya visto distintas culturas científicas”. El presidente de la Federación de Catedráticos, Miguel Ángel Esteso, habla de “abrir las puertas”. “La endogamia atenta contra el principio fundamental de la Universidad, en lugar de universalizarla la estamos convirtiendo en local”.

Y en la universidad española

Los docentes de EE UU y Reino Unido deben captar fondos para investigación

En las mejores universidades la antigüedad en el centro puede perjudicar

C. F. PEREDA / W. OPPENHEIMER
Washington / Londres

Ninguna universidad española está entre las 200 mejores del mundo, según la prestigiosa clasificación de la Universidad Jiao Tong de Shanghái. El *ranking* está liderado por las instituciones anglosajonas, sobre todo las de Estados Unidos, con Harvard a la cabeza y Stanford en el segundo puesto.

¿Cómo eligen a sus profesores? En Estados Unidos el sistema es estricto y abierto al mundo, y también tiene en cuenta la capacidad de los candidatos para atraer donaciones privadas. Las universidades eligen a los profesores con mejor historial de publicación en revistas especializadas, con mejor currículum de investigador —si esa es la principal actividad del centro— y con mayor

experiencia en actividades relacionadas con su departamento. Investigadores, asistentes o instructores que quieran acceder a un puesto fijo, conocido como *tenure*, deben, además, aceptar un periodo de prueba de hasta siete años al final del cual lograrán el contrato de permanencia o serán despedidos. Según datos de 2009, el número de profesores con plaza fija ha descendido drástica-

mente en las últimas décadas y supone el 33,5% de los empleados.

En Reino Unido, la selección de profesorado e investigadores en sus prestigiosas universidades se basa en el currículum, en los trabajos publicados y en una entrevista personal, al igual que en España, pero la gran diferencia es que en las universidades británicas la antigüedad en el centro universitario no puntúa “o incluso te

puede perjudicar”, explican las doctoras Sonia Contera y Sonia Trigueros, codirectoras del Instituto de Nanociencia para la Medicina de Oxford. En cambio, lo que sí cuenta mucho es la experiencia que se haya demostrado en captar inversión para la investigación y la influencia que esas investigaciones han tenido en el pasado.

Hasta el 41% del personal académico de Oxford, por ejemplo, procede de fuera de Reino Unido. Eso sí, en el mundo de la empresa, la presencia de británicos es la norma. De entre los 1.450 *fellows* de la Royal Society, considerados los científicos más eminentes de Reino Unido, solo unos 140 son extranjeros. Y, por cierto, apenas el 5% son mujeres.

Educación

sociedad

hay un claro problema de productividad científica. Lo puso en evidencia el año pasado el informe de sabios para la reforma universitaria encargado por el ministro José Ignacio Wert. “Más de la mitad (el 57,6%) del personal docente e investigador tiene una actividad investigadora nula o casi inexistente”, escribieron negro sobre blanco los nueve expertos presididos por la catedrática de Bioquímica y Biología Molecular de la Universidad Complutense de Madrid María Teresa Miras-Portugal. El dato está formulado a tenor de los sexenios (retribuciones complementarias que reconocen la investigación) que tiene el profesorado funcionario en las universidades españolas (51.101 en total, con datos de 2012). El 37,6% de los docentes no tienen ningún sexenio, el 20% posee solo uno y el 18,4% tiene dos reconocidos. Solo el 3,7% tiene cinco sexenios reconocidos (el 1,4% seis, el máximo posible). “Es evidente que el panorama de la investigación en las universidades españolas es manifiestamente mejorable”, concluyen los sabios que, por si acaso, recuerdan que la Ley Orgánica de Universidades establece que “la investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las universidades”.

El catedrático de Derecho Administrativo Javier Barnés es quien ha conseguido que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía haya anulado recientemente la plaza de su especialidad en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, que había sido otorgada al candidato local Eduardo Gamero. El tribunal argumenta que “no queda suficientemente motivada la razón de establecer un perfil tan ajustado (la plaza requería ser especialista en Derecho del Deporte) que favorece a determinados candidatos, entre ellos el local, y que no garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad”. Barnés se congratula de la decisión: “Los jueces están haciendo bien sus deberes. Ahora le toca a la Ley de Universidades, que no ha tomado medidas para evitar graves situaciones de conflicto de intereses”.

La clave es el sistema. “No asegura la calidad”, dice, tajante, uno de los integrantes de la comisión de sabios para la reforma universitaria, Rafael Puyol, rector honorario de la Universidad Complutense. El informe de la comisión de expertos es un serio varapalo al proceso vigente por el que los profesores e investigadores adquieren una plaza en España. “No siempre selecciona a los mejores”, sostiene Pujol. ¿Cómo es el sistema? La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) acredita los méritos del docente, y este concursa luego por la plaza que convoca la universidad. La adjudicación la decide una comisión formada por los miembros que determinen los estatutos de cada universidad, con “la necesaria aptitud docente y científica”.

Pero al final, dicen los sabios, “como las comisiones de las universidades que seleccionan entre los acreditados resultan prácticamente superfluas, toda selección real, recae, exclusivamente, sobre la ANECA”. Y el baremo que usa la ANECA para valorar los



El profesor de Historia David Garrido. / PEPE OLIVARES

“Mi pecado: querer una plaza ya dada”

A. J. M., **Sevilla**

“Pensaba que con tu esfuerzo podías conseguir tus metas. Estaba totalmente equivocado. Fui un romántico y creí en el sistema”. Las palabras del doctor en Historia David Garrido encierran rabia, coraje y desilusión. Hace más de una década, Garrido se presentó a la convocatoria de una plaza de profesor del área de Ciencia y Técnica Historiográfica de la Universidad de Alicante. “Mi primer pecado fue presentarme a una plaza que estaba ya dada”, afirma. Tras serle asignado el puesto a Verónica Mateo Ripoll, quien durante dos años trabajó como ayudante de

esta universidad, Garrido acudió a los tribunales para impugnar la decisión. “Mi segundo fue rebelarme”, dice.

En una primera sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV) reconoció que la candidata local no reunía los requisitos exigidos para participar en la convocatoria. Según el auto y atendiendo a la Ley Orgánica de Reforma Universitaria de 1983, Ripoll no podía presentarse al haber trabajado durante más de dos años en esta universidad y no haber acreditado previamente que durante ese periodo también colaboró en otro centro, como así fue.

En la sentencia —confirmada por el Supremo en 2010—, el TSJCV reconoce también el derecho de Garrido de ser evaluado otra vez. “El nuevo examen fue una pantomima. Entre las razones para no darme la plaza, la comisión aseguró que sabía demasiado”, sostiene. Tras recurrir este resultado, en diciembre, el TSJCV le dio la razón e instó a la Universidad a conformar un nuevo equipo que le evalúe. Según la institución, se está a la espera de componer la comisión para que se vuelva a celebrar la oposición. “Mi pregunta es si esta vez me evaluarán objetivamente. No creo”, afirma Garrido.

En sus conclusiones, el comité de expertos recomienda que se impida cualquier contratación por una universidad de un doctor propio, salvo que haya estado en el exterior por un periodo no inferior a tres años. Y abogan por la “desfuncionarización” de la universidad, un aspecto polémico que motivó dos votos particulares. “Debería aumentar el porcentaje de personal contratado en los campus”, afirma Puyol. Por ley, los no funcionarios pueden llegar al 49%, y la cifra actual está en torno a ese porcentaje: hay 8.500 doctores con contrato indefinido y 42.200 docentes e investigadores con un contrato de duración determinada.

Otras voces insisten, sobre todo, en que la rigidez del sistema impide retener el talento. “Yo no voy a descubrir la pólvora, hay gente a la que deberían pagar cinco veces más que a mí”, dice Fernando Hiraldo, investigador del CSIC y exdirector de la Estación Biológica de Doñana. “Los grandes descubrimientos los hace una parte muy pequeña de la comunidad científica, hay que lograr que el talento excepcional se sienta mimado”, argumenta. De la misma forma, indica Hiraldo, una financiación que premiara a los departamentos con mayor producción ayudaría a introducir incentivos en el sistema.

No a todos disgusta. Molesta menos, fundamentalmente, a

quienes tienen una responsabilidad en la dirección y gestión de las universidades, donde se percibe cierta resistencia a los cambios. “Es perfectamente comprensible que ante dos candidatos con el mismo perfil el departamento se quede con el que ya estaba porque sabe cómo trabaja. Eso pasa en la empresa privada y no se ve mal”, razona Manuel José López, presidente de la Conferencia de Rectores (CRUE). “El problema es que no existe un incentivo salarial o mejores medios para que alguien se cambie de una facultad a otra. Porque, además, te atan vínculos personales con la ciudad en la que estás”, prosigue. Vicent Climent, presidente de la conferencia de rectores de las universidades públicas valencianas, incide en la misma línea: “Los conflictos por casos de endogamia con denuncias o reclamaciones son mínimos, no más de un 2% de las convocatorias”, apunta. “El sistema de acreditación por la ANECA fue un gran avance para valorar los méritos

“Einstein habría tenido aquí dificultades para lograr una cátedra”

“Es comprensible que gane el candidato conocido”, dicen los rectores

de los candidatos. Se respeta la continuidad de los equipos de investigación, pero también se les exige que tengan un currículo competitivo para promocionar”, sostiene.

Algunas iniciativas, más bien aisladas, han tratado de poner coto al localismo. La Universidad Carlos III, la Pompeu Fabra, la Autónoma de Barcelona y la Universidad de Alicante han adoptado la política antiendogámica de no contratar a sus propios doctores salvo que hayan sido contratados al menos durante un periodo de tres años por otra universidad. Cataluña, por su parte, cuenta con el Plan Serra Hunter, para contratar docentes de alta cualificación. Este año se incorporarán 75 profesores con una “trayectoria académica contrastada, excelente trayectoria investigadora, con capacidad de liderazgo y que, preferentemente, acrediten experiencia internacional a nivel doctoral o postdoctoral”, según la convocatoria, de carácter internacional, publicada hace unas semanas. El programa contempla contratar unos 500 docentes hasta 2020.

El Gobierno, mientras tanto, no mueve ficha. El informe de los sabios ha cumplido un año y no ha tenido ninguna traslación normativa. El Ministerio de Educación rechazó responder a las preguntas de EL PAÍS sobre este asunto, y declinó también que algún responsable de la ANECA atendiera a este periódico.

Con información de **Elisa Silió, Ivanna Vallespín y Juanma Játiva.**