

GUIÓN PARA LA MESA-DEBATE SOBRE LA CARRERA INVESTIGADORA III Jornadas Jóvenes Investigadores, 3 y 4 de Marzo 2005, Valencia.

El objetivo de esta mesa es discutir propuestas que nos ayuden a mejorar la situación actual de la carrera investigadora (CI) en sus diferentes etapas o facetas. En el presente guión explico el funcionamiento de la mesa y propongo los principales temas a tratar en ella. Se discutirá principalmente sobre diseño de la CI en el ámbito académico, pero también sobre la incorporación e intercambio de investigadores a empresas. Los temas a discutir son muchos y el tiempo limitado por lo que es fundamental que las intervenciones y el debate se centren en proponer y discutir ideas que puedan aplicarse y no en repetir las mismas frases que hemos oído muchas veces sobre la situación, pero que no aportan soluciones. Por ejemplo, la idea no es que se diga que es necesario que se establezca a los investigadores con capacidad investigadora demostrada o que hay que incorporar más investigadores a las empresas, sino proponer y discutir cómo llevar esto a la práctica. Será importante la brevedad en las intervenciones, sin que ello deba impedir que se presenten las ideas. Me gustaría hacer un especial hincapié en la necesidad de abordar cuestiones concretas y en proponer y discutir la forma de llevar a la práctica las propuestas que puedan ayudar a mejorar la situación actual. Proponemos centrar la discusión en los siguientes puntos (se desarrollan con más detalle más adelante):

1-La Carrera Investigadora. Cuestiones generales. ¿En qué debe consistir el diseño de la CI? ¿Qué responsabilidad tienen las diferentes instituciones en este diseño? ¿Debe mantenerse el título de doctor como pilar fundamental de la CI? ¿Deben existir figuras con labor únicamente investigadora en la universidad? ¿Puede la situación actual desembocar en un nuevo cuello de botella en que haya más demanda de investigadores que oferta?

2- Algunas cuestiones relacionadas a las primeras etapas en la Carrera Investigadora. ¿Cómo afectará la nueva normativa de postgrado al diseño de la CI? ¿Cómo puede evitarse la precariedad e interrupciones que caracterizan las primeras etapas de la CI y el abandono frecuente de ésta? ¿Debe controlarse a los directores de tesis? ¿Qué cambios deben hacerse en la LOU y otras leyes para mejorar la situación actual?

3-La estabilización de los Investigadores Ramón y Cajal y Similares. ¿A qué investigadores hay que estabilizar? ¿Cómo debe llevarse a cabo esta estabilización?

4-La relevancia de la evaluación en la Carrera Investigadora. ¿Qué papel debe jugar la evaluación de la docencia? ¿Debe modificarse el examen de habilitación y/o instaurarse una habilitación/acreditación para los OPI? ¿Debe modificarse el actual sistema de Evaluación de la Actividad Investigadora? ¿Debe evaluarse a centros y departamentos?

5-Incorporación de doctores a empresas. ¿Qué está fallando en la incorporación de doctores a empresas? ¿Deben potenciarse desde las instituciones programas de incorporación de investigadores al sector privado y cómo deben ser estos programas? ¿Debe rediseñarse la CI en el ámbito académico para facilitar el intercambio con el sector privado?

La mesa estará formada por seis invitados, dos personas invitadas a la fila cero, la moderadora y su ayudante. Tras la presentación de los invitados por parte de la moderadora se abre el turno de intervención de los invitados. Cada uno de los invitados dispondrá de diez minutos para presentar sus propuestas. Para esta intervención, los invitados podrán utilizar, si lo desean, presentaciones por ordenador. En dicha intervención los invitados pueden hablar de todos los temas propuestos o solamente de algunos de ellos, y no es necesario que se ajusten de forma rígida al guión aquí presentado.

Una vez finalizada las intervenciones se hará una breve pausa tras la cual comenzará el debate. De cara a facilitar la obtención de conclusiones el debate se organizará en varios puntos, probablemente los incluidos en este guión. Es posible que haya cambios motivados por las intervenciones, o que la discusión se centre en algún aspecto concreto del tema a discutir. En el desarrollo de los puntos a tratar he incluido algunas sugerencias que podrían discutirse. Al comienzo de la discusión de cada uno de los puntos se dará turno de palabra a aquellos miembros invitados a la mesa que lo soliciten, posteriormente a los miembros de la fila cero y finalmente se abrirá el debate a público e invitados (mesa y fila cero) siguiendo el orden de petición de turno. La discusión se interrumpirá cuando la moderadora considere que es necesario pasar al siguiente punto. Antes de finalizar la mesa intentaremos llegar a conclusiones sobre los puntos discutidos. Estas conclusiones se presentarán en la clausura de las jornadas.

Junto a este guión envío el informe sobre la Carrera Investigadora y un primer borrador, que hemos elaborado en la Federación de Jóvenes Investigadores, sobre la modificación que debería hacerse en la LOU, en relación a las figuras existentes. Asimismo al final del guión he incluido referencia relevante (que no he citado explícitamente pero que he utilizado para obtener la información necesaria). A continuación explico, con un poco mas de detalle, los puntos y temas a tratar en la mesa.

1. La Carrera Investigadora. Cuestiones Generales.

¿Qué entendemos por diseñar una carrera investigadora? ¿Debe diseñarse únicamente para el ámbito académico? ¿Qué se debe incluir en dicho diseño? ¿Debe ser rígida o flexible, de forma que se favorezca el intercambio con el sector privado? ¿Se debe diseñar la carrera investigadora como una sucesión de etapas a completar? ¿Cómo deben ser las etapas que la constituyan? ¿Debe existir una única carrera investigadora o existir diferentes posibilidades?. ¿Cuáles?

Son varios los agentes involucrados en la reglamentación y contratación de investigadores ¿Qué responsabilidad tiene cada uno de estos agentes (gobierno, comunidades autónomas, universidades y centros de investigación) en el diseño de la CI?

En la actualidad en España y muchos otros países la carrera investigadora en el ámbito académico tiene como pilar fundamental la obtención del título de doctor, lo que en algunos casos es causa de una rigidez excesiva (problemas con los directores de tesis o las instituciones, problemas de homologación, intercambio de investigadores con la industria, etc.) Este requisito ha sido recientemente eliminado por la Unión Europea, sustituyéndolo por los años de experiencia investigadora. Los años de experiencia se utilizan también en algunas convocatorias nacionales como forma de sustituir el grado de doctor. Sin embargo los años de experiencia no son siempre garantía de calificación y no siempre se contabilizan adecuadamente. ¿Debe mantenerse el requisito del título de doctor como forma de progresar en la carrera investigadora? En caso negativo, ¿son los años de experiencia una buena forma de medir dicha capacitación? ¿Sería viable establecer una acreditación, equivalente al actual título de doctor, pero que eliminase los requisitos (cursos, tesis, etc.) impuestos por las instituciones y se basase únicamente en el currículum del candidato?

¿Deben existir figuras con labor únicamente investigadora en la universidad?

Actualmente existen más investigadores que puestos de trabajo, más oferta que demanda, y es en la progresión de estos investigadores en la carrera investigadora y en su estabilización donde se encuentra el cuello de botella. Sin embargo, entre los objetivos fijados en las cumbres de Barcelona y Lisboa se encuentra la incorporación de un gran número de investigadores. El número de tesis doctorales que se realizan en España lleva unos años estabilizado (la tendencia podría incluso ser de ligero descenso.) Además muchos investigadores deciden desarrollar su investigación, de forma permanente, en otros países ¿Puede esto desembocar en un cuello de botella diferente en que falten investigadores? En caso afirmativo ¿Cómo evitarlo?

En España (cuya proporción de investigadores por cada mil habitantes se encuentra por debajo de la media europea) el número de investigadores está aumentando levemente ¿se está aumentando el número de investigadores dotando al sistema de las condiciones necesarias (espacio físico, creación de nuevos institutos, condiciones laborales adecuadas, financiación y personal de apoyo)? En caso negativo ¿Cómo puede afectar esto en un futuro a corto plazo?

2- Algunas cuestiones relacionadas a las primeras etapas de la CI

Actualmente la CI comienza cuando el licenciado, ingeniero o arquitecto se incorpora a un grupo para realizar tareas de investigación que, en muchos casos, conducirán a la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA) y al título de doctor. Recientemente se ha aprobado una nueva normativa que regula los estudios de grado y postgrado y cambia la actual estructura. ¿Cómo va a afectar dicha normativa al diseño de la CI? ¿Están las Universidades preparadas para dicho cambio?

Las primeras etapas de la actual carrera investigadora se caracterizan por la precariedad y las interrupciones, estas últimas en parte ocasionadas por la rigidez en los plazos y requisitos de las convocatorias. Un 90% de las personas que se matricula en cursos de doctorado, y más de la mitad de aquellos que tienen una beca de investigación no obtiene el grado de doctor. ¿Cuál es la razón del abandono de la CI? ¿Precariedad, falta de estímulo y perspectivas, mala elección del director de tesis? ¿Cómo puede evitarse? ¿Mejorando las condiciones de los jóvenes investigadores, y sus perspectivas laborales? ¿Por qué no se está haciendo? ¿Se debe hacer un control de los directores de tesis? En caso afirmativo ¿en qué debe consistir dicho control y quién debe hacerlo?

Gran parte de los investigadores del ámbito académico en España (becarios de investigación, contratados Ramón y Cajal, investigadores en hospitales, etc.) no están incluidos en las escalas de personal investigador de sus respectivos centros, sino que están contratados en practicas, por obra y servicio, etc. Esto repercute en la participación en los órganos de gobierno, etc. ¿Qué cambios concretos deben hacerse en la LOU, la Ley de la Ciencia y los reglamentos de los OPI y otros centros de investigación, para evitar esta situación? Sugerencia: adaptar las figuras de la LOU (y los convenios colectivos) de forma que los investigadores predoctorales queden dentro de la categoría de Ayudante (no-doctor), los investigadores posdoctorales asociados a grupos, sin capacidad reconocida para abrir nuevas líneas de investigación en la categoría de Ayudante doctor, los investigadores doctores (o equivalente en su caso) con capacidad reconocida para dirigir líneas o grupos de investigación en la categoría de contratado doctor.

3-La estabilización de los investigadores Ramón y Cajal y similares.

Existe consenso en la necesidad de estabilizar a aquellos investigadores que hayan demostrado capacidad para llevar líneas de investigación propias. La pregunta es cómo hacerlo y cómo determinar a qué investigadores hay que estabilizar.

¿Cuál es la capacidad (número de investigadores/año) de las universidades y centros de investigación para contratar de forma indefinida investigadores? ¿Se debe optar hacia un modelo tenure-track como principal vía para la estabilización de los investigadores?

¿A qué investigadores hay que estabilizar? ¿Solamente a aquellos que hayan demostrado que son capaces dirigir un grupo de investigación? ¿O también a aquellos que sin tener capacidad demostrada para dirigir un grupo han adquirido experiencia y capacidad para desarrollar con calidad su labor investigadora dentro de un grupo ya constituido? En caso de respuesta afirmativa a esta última pregunta: ¿cómo puede esto llevarse a cabo? ¿Qué sucede si el jefe de grupo se jubila, cambia de centro de investigación, etc.? ¿Debería crearse una nueva figura para este caso de investigadores contratados indefinidamente que no tienen reconocida capacidad para dirigir líneas de investigación propias? ¿Qué repercusión podría tener la creación de una nueva figura (de menor categoría) en las condiciones de estabilización de aquellos investigadores que sí han demostrado dicha capacidad? ¿Cómo se puede determinar qué investigadores tienen dicha capacidad si la escasa financiación impide que creen sus propios grupos?

¿Cómo debería llevarse a cabo esta estabilización? Sugerencia para asegurar la estabilización: las convocatorias de ayudas para la contratación de programas tipo Ramón y Cajal, FIS, etc. deberían obligar al centro a devolver la cantidad percibida si en el periodo de duración de los contratos no han estabilizado mediante contrato laboral o convocado plazas, en un número igual al de investigadores que se han incorporado al centro a través de dicha convocatoria y cuya labor investigadora desarrollada ha sido positivamente evaluada. Ahora bien, ¿qué es preferible? ¿estabilizar a los investigadores directamente con o crear plazas de funcionario suficientes a las que se puedan presentar dichos candidatos? La primera opción no parece actualmente viable en muchas situaciones (acreditación, sueldos bajos de la figura del profesor contratado doctor y ausencia de figuras equivalente en los organismos públicos de investigación u hospitales) y puede favorecer a ciertos candidatos (por ejemplo, la forma en que se deba solicitar la ayuda – cartas de aceptación del centro por anticipado, preferencia por los candidatos que han realizado la tesis en una determinada comunidad autónoma, perfiles que corresponden a ciertos candidatos- puede influir decisivamente en que candidatos pueden solicitar el contrato inicialmente.) La segunda opción puede ocasionar que muchos candidatos tengan que abandonar el centro en el cual han creado un grupo, comprado material, etc. Ello ocasiona una gran pérdida de tiempo y material. En caso de elegir la primera opción, ¿Qué riesgo hay de que se cree una diferenciación entre investigadores de primera y de segunda? ¿Debería el sistema evolucionar hacia una eliminación del funcionariado? ¿Qué requisitos deben cumplir las convocatorias para evitar que se favorezca a ciertos candidatos? ¿Qué cambios deben hacerse en la legislación actual para permitir esta opción?

4- La importancia de la Evaluación en la Carrera Investigadora

En los últimos años se ha otorgado un papel más importante a la evaluación de la labor investigadora (y en su caso docente) para poder optar a ciertas plazas, complementos, etc. Sin embargo la forma en que se está llevando a cabo no ha quedado ajena a la discusión.

La aprobación de la LOU instauró las pruebas de habilitación y acreditación. Actualmente en los procesos de evaluación se otorga un peso muy importante a la evaluación de la docencia. En el caso de la acreditación, la docencia se valora fundamentalmente en función de la experiencia (siguiendo criterios muy dependientes de cada Agencia de Evaluación), ello provoca que muchos investigadores de reconocida calidad (incluyendo algunos con experiencia docente) no puedan optar a plazas de contratado doctor, por ejemplo, y favorece que muchos investigadores adquieran compromisos docentes sin que tengan contratos que lo requieran. La habilitación incluye asimismo dos pruebas docentes (además de la valoración de la experiencia docente en el currículo): la presentación de un proyecto docente y una prueba oral sobre un tema. Como consecuencia de ello los candidatos tienen que dedicar mucho tiempo preparando dicha prueba (tiempo que reducen de su labor investigadora) lo que desanima a muchos investigadores a presentarse (en particular a investigadores no instalados en España) y alarga mucho el proceso de selección. Pero ¿se mide realmente la calidad docente en estas pruebas? Sugerencia a discutir: Eliminación del requisito de experiencia docente en la prueba de acreditación. Eliminación de las dos pruebas docentes en la prueba de habilitación. En este último caso la capacidad pedagógica del candidato se puede evaluar en el seminario de investigación que este debe impartir. En ambos casos la experiencia docente se tendrá en cuenta en la valoración del currículo.

La eliminación de la parte docente de la habilitación facilitaría el uso de dicha habilitación para los Organismos Públicos de Investigación u otros centros (hospitales, etc.) ¿Debe instaurarse una habilitación para estos centros?

Se ha discutido la modificación de la habilitación en lo referente al carácter concurrencia competitiva versus concurrencia no competitiva. ¿Debe modificarse este aspecto? Dicha eliminación flexibilizaría el actual sistema de contratación (por ejemplo en lo referente a la estabilización de los investigadores Ramón y Cajal y similares) pero ¿cómo afectaría dicha modificación a la calidad media de los habilitados (el nivel medio podría reducirse si se elimina dicho requisito)?

El actual sistema de complementos de investigación permite a los investigadores funcionarios ser evaluados en intervalos no inferiores a seis años, y en caso de evaluación positiva obtener un sexenio que le permitirá recibir un complemento salarial de producción investigadora. Actualmente se mide la calidad investigadora en base al número de sexenios obtenidos. Dicho sistema discrimina claramente a los investigadores no funcionarios o a aquellos que llevan poco tiempo siéndolo, y en términos generales a los jóvenes investigadores. Además no distingue grados en la calidad y producción científica (un investigador que realiza labores dignas de un Premio Nóbel es igualmente

evaluado que uno cuya labor investigadora es media-alta.) Sugerencia a discutir: Modificación del sistema de evaluación de sexenios por un sistema en el que todos los investigadores, independientemente de la etapa en la carrera investigadora en la que se encuentren o del país donde desarrollen/hayan desarrollado su investigación puedan ser evaluados (la percepción de complementos económicos se ajustará a la evaluación recibida en los contratos que así lo determinen.) La evaluación se debe hacer de forma que se puedan establecer diferentes grados. Véase sección de propuestas del documento CI de la FJI ¿Son dicha modificación y sus consecuencias viables dentro del marco del funcionariado?

¿Debe eliminarse/reducirse la promoción interna frente a las plazas libres de cara a fomentar la movilidad de los investigadores?

¿Qué repercusión tendría en la carrera investigadora la evaluación de la calidad investigadora (con repercusión económica y de adjudicación de plazas de dicha evaluación) de los centros y departamentos? ¿Debe llevarse a cabo dicha evaluación? ¿Quién debe ser responsable de ella y de las consecuencias que de ellas se deriven? (El gobierno y comunidades autónomas condicionando parte de la financiación de los centros de investigación y las universidades a la calidad investigadora, los equipos rectorales en la correspondiente financiación y adjudicación de plazas a los departamentos, etc.)

5- Incorporación de doctores a empresas

Es conocida la necesidad de potenciar la incorporación de doctores a empresas y de fomentar la inversión privada en Investigación y Desarrollo. La empresa se beneficia de la capacidad desarrollada por los doctores, se mejora la colaboración y transferencia de resultados Universidad-Centros Públicos de Investigación con la empresa y se abre una vía de trabajo para los doctores formados en el sistema publico. Asimismo el intercambio de investigadores que desarrollan su labor en la empresa al ámbito académico ayuda a conocer cuáles son las necesidades productivas del sector privado y a desarrollar nuevos métodos de trabajo. ¿Qué falla en la incorporación de doctores a empresas? La creencia generalizada es que no hay oferta de trabajo ¿Es esto cierto? ¿Dónde esta el problema: en los investigadores (que no están preparados adecuadamente), en los departamentos de recursos humanos, en la falta de inversión en I+D?

¿Deben los investigadores recibir una preparación extra para poder incorporarse al ámbito privado? ¿Cuál es la posibilidad real de realizar tesis en empresas? ¿Tienen los interesados acceso a la información relativa a ello? ¿Qué beneficios aportaría al sistema fomentar esta práctica o la de tesis mixtas (empresa y universidad/OPI)?

¿Que papel juegan/podrían jugar los Parques Tecnológicos para facilitar dicha incorporación?

¿Se deben potenciar desde las instituciones (gobierno, comunidades autónomas, universidades, etc.) programas (tipo IDE, Torres Quevedo ...) que ayuden a incorporar doctores a las empresas? ¿Cómo deben ser estos programas? ¿Están funcionando los actuales? ¿Deben dichos programas enfocarse a la incorporación sólo de doctores (aunque no sea para desarrollar tareas de I+D) o de personal investigador en general (incluso si no son doctores pero si tecnólogos, o incluso si no tienen experiencia en investigación previa)? Muchas empresas no conocen este tipo de programas o probablemente no los usan por cuestiones burocráticas (lentitud). ¿Cómo puede resolverse este problema?

En los países donde la investigación privada en I+D es muy importante son las empresas grandes las que aportan la mayor parte de dicha inversión. Sin embargo en España algunos programas como el Torres Quevedo se restringen a empresas con un número limitado de empleados. ¿Es este un buen procedimiento a seguir?

Sugerencia a discutir: Beneficios fiscales directos (sin necesidad de que medie la solicitud a ningún programa) y progresivos (ejemplo deducción de un porcentaje del coste de contratación del 40 % el primer año, 25% el segundo y 15% a partir del tercero) para todas las empresas que contraten doctores, independientemente de la tarea que realicen.

¿Permite el actual diseño y mecanismos de evaluación de la carrera investigadora en el ámbito académico la incorporación de investigadores que han desarrollado su labor investigadora en la empresa? ¿Es necesario tomar algún tipo de medidas para ello?

BIBLIOGRAFIA:

- Carrera Investigadora en España: deficiencias y propuestas. Comisión Carrera Investigadora. Federación de Jóvenes Investigadores-FJI/Precarios. Marzo 2004
- La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un Estudio Comparativo con Respecto a Europa. Comisión de Documentación. (2003)
- Noticias de la AACTE: Reforma de la LOU y Programa Ramón y Cajal. Apuntes de Ciencia y Tecnología, N 12, septiembre 2004.
- Informe para el Instituto de Desarrollo Regional. Universidad de Sevilla. AACTE. Julio 2004.
- Trayectoria Profesional en la Investigación Biomédica: Situación Actual en España y en los Principales Países de Nuestro Entorno. Políticas de Apoyo. Erika Sela y Joaquín Guinea. Noviembre 2004. Documento de Trabajo Elaborado por Innovatec para la Fundación Española de Ciencia y Tecnología.
- Programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva. Resultados de la Convocatoria 2004. Dirección General de Investigación.
- Evaluación de la Acción IDE (Incorporación de Doctores a Empresas). Luis Sanz Menéndez, Laura Cruz y Jaime Aja Valle. Ed. COTEC
- El sistema español de investigación: Tendencias y escenarios de crecimiento hasta 2015. Luis Sanz Menéndez. Abril 2004
- Evaluación de la investigación y sistema de ciencia. Luis Sanz Menéndez, Julio 2004
- Coping with researchers' labour market problems through public policy: The Spanish Ramón y Cajal Programme. Luis Sanz Menéndez. S. Avveduto (ed.) *Fostering the Development of Human Resources for Science and Technology*. Rome, Biblink 2004.
- La investigación en la universidad española: la financiación competitiva de la investigación, con especial referencia a las Ciencias Sociales y Económicas. L. Sanz Menéndez. Julio 2003.
- Informe Universidad 2000 (Informe Bricall) Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2000).
- Resumen de la Situación Actual de los investigadores Ramón y Cajal. ANIRC (2004)
- Resumen de la I Reunión Nacional de Investigadores Ramon y Cabal. Zaragoza Mayo 2004.
- Nou Programa de Formacio d'investigadors de la Generalitat de Catalunya. Document de treball. Generalitat de Catalunya, Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informacio.
- Programa d'estabilitzacio i Carrera Professional per a investigadors biomedics a Catalunya. Colectivo de investigadores FIS de Cataluna.