

En la convocatoria de 2010 (que se cerró en febrero de 2010) deberían presentar proyectos los grupos financiados de 2007 y cualquier grupo que no tuviera financiación del Plan Nacional en el momento de presentar la solicitud y el sorprendente resultado es que solamente se han presentado diez proyectos, el número más bajo de todos los años contemplados y con un total de 78 investigadores.

Entre las entidades a las que pertenecen los investigadores principales que solicitaron (y obtuvieron) proyectos de investigación destacan la Universitat de Barcelona con once proyectos, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (10), la Universitat Autònoma de Barcelona (8), la Universidad Complutense de Madrid (6) y las Universidades de Granada y Sevilla (con 5 cada una).

Por último, debido a su estrecha relación con la temática de este debate, en la figura 1 se recogen las candidaturas que han resultado elegidas desde el año 2004 en los subprogramas Juan de la Cierva y Ramón y Cajal. En el primer caso se indica el nombre del proyecto o grupo de investigación al que se incorporan los candidatos elegidos, mientras que en el segundo se menciona el título del proyecto presentado por el propio candidato.

Aníbal González Pérez

Subdirección General de Proyectos de Investigación  
Ministerio de Ciencia e Innovación  
Ramírez de Arellano, 29  
28043 Madrid  
anibal.gonzalez@micinn.es

Rebut: 15-02-2010

# La carrera investigadora en España y la FJI/ Precarios: una propuesta en evolución

Felipe Martínez Pastor

## La historia de la FJI y la carrera investigadora en España

La Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios (<<http://www.precarios.org>>; en adelante, FJI) agrupa asociaciones de toda España dedicadas a la promoción de la investigación y de los derechos de los jóvenes investigadores. La FJI se constituye en el año 2000 entre varias asociaciones de jóvenes investigadores, como respuesta a un sentimiento generalizado de abandono y falta de perspectivas por parte de numerosos investigadores predoctorales en todo el país. En aquellos momentos, estaba generalizada la percepción de que la labor de los investigadores pre

y postdoctorales (“los becarios”), yendo más allá de la mera formación y siendo crucial para el desarrollo de la I+D nacional (FJI 2001a), no estaba siendo reconocida. Precisamente, esta falta de reconocimiento (que sólo se ha conseguido solucionar parcialmente en la última década), era el germen de la precariedad que afectaba al colectivo.

La laborización de estos investigadores —es decir, el reconocimiento de su actividad como trabajadores, con la adquisición de los derechos y deberes correspondientes—, traducida en los lemas “becas no, contratos sí” y “ningún investigador sin contrato” (FJI 2001b), se convirtió en el objetivo principal de la FJI (FJI 2001c). No obstante, desde el principio quedó claro que el interés de la FJI trascendía estas metas, y que la solución consistía en mucho más que la contratación de los becarios o el incremento del presupuesto de I+D. La ausencia de una auténtica carrera investigadora se convirtió en uno de los ejes del debate de la FJI, y lo que había comenzado como un grupo reivindicativo mayoritariamente compuesto por investigadores predoctorales, se fue enriqueciendo con aportaciones de otros sectores (postdoctorales, investigadores Ramón y Cajal, etc.). Pronto, la cuestión de la carrera investigadora empezó a ser un tema vivo entre los jóvenes investigadores (como ejemplo, veáse este debate de principios de 2002: <<http://www.madrimas.org/cienciaysociedad/debates-actualidad/historico/default.asp?idforo=GlobalIDI-3>>).

Hasta entonces, la “carrera investigadora” se había limitado a dos opciones: o bien se permanecía en el departamento donde se había realizado una tesis hasta conseguir una plaza de funcionario, o bien se conseguía una beca postdoctoral en el extranjero y posteriormente (con un CV bien amueblado) se intentaba volver al país a conseguir (también) una plaza de funcionario. Abundaron los becarios, ya no tan jóvenes, que esperaban, en el departamento o en el extranjero, a que se convocase la deseada plaza. Hay que decir que la primera opción contaba con una mayor probabilidad de éxito. Sin embargo, muchos investigadores encontraron mucho más gratificante la aventura del postdoctorado, a cambio de renunciar a sus carreras a los pocos años o dedicar finalmente sus habilidades al sistema investigador de algún otro país, mucho más agradecido que el español y con sistemas de selección de personal investigador menos endogámicos y más meritocráticos. No obstante, la situación no era exactamente igual en todos los centros de investigación españoles, valorándose mucho más la movilidad en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) que en la universidad, por ejemplo (Cruz-Castro *et al.* 2006).

En ese contexto, la única carrera investigadora que contaba era aquella que se realizaba tras conseguir la plaza de funcionario (Profesor Titular y Catedrático, en la universidad; Científico Titular, Investigador Científico y Profesor de Investigación, en el CSIC; etc.). Los puestos de investigador distintos a la escala funcional no eran valorados, y, a menudo, esos investigadores no eran considerados siquiera como personal del centro donde realizaban su actividad (lo cual sigue sucediendo en muchos lugares).

La FJI fue cristalizando su visión de la carrera investigadora mientras conseguía pequeños pero significativos avances en la superación del sistema de becas y en la aceptación de los jóvenes investigadores como profesionales (Real Decreto 1326/2003: Estatuto del becario de investigación; Real Decreto 63/2006: Estatuto del personal investigador en formación [EPIF]). Alrededor de 2004, se realizó la primera versión del Informe de Carrera Investigadora en España, un documento que ha sido actualizado recientemente (FJI 2007). Este informe se estructuró en dos partes. En la primera, se realizó un análisis y crítica de la situación en España, considerando no sólo la situación de los investigadores pre y postdoctorales, sino también los del programa Ramón y Cajal y similares, los investigadores con contrato indefinido y funcionarios, y del sistema de I+D en general. En la segunda parte, se recogieron las propuestas de la FJI para la puesta en marcha de una carrera investigadora coherente en España. Si bien buena parte de la propuesta está dedicada a las posibles etapas de esta carrera investigadora (fases iniciales y fases de estabilización), el informe se planteó desde una perspectiva mucho más amplia. Entre otros temas, se propusieron cambios en temas tan variados como la asignación de recursos financieros, formación, personal de apoyo, requisitos de las convocatorias, movilidad y evaluación.

Es importante considerar que la definición de la carrera investigadora por parte de la FJI se produjo en un contexto cambiante (casi siempre a mejor, aunque con altibajos) tanto para los jóvenes investigadores como para la I+D española en general. En este entorno, la FJI interactuó con otros actores interesados en la I+D, influyendo y siendo influida en el proceso. Así, la FJI participa en 2002 en la fundación de EURODOC (European Council of Doctoral Candidates), el cual se convirtió en un actor tenido en cuenta en las decisiones de carrera investigadora de la Comisión Europea. En 2005, la Confederación de Sociedades Científicas de España (COSCE) publica la Acción CRECE (COSCE 2005), una propuesta para la superación de ciertos problemas crónicos del sistema investigador español (incluyendo la cuestión de la carrera investigadora). El mismo año, la Comisión Europea publica unas recomendaciones que vendrán a denominarse familiarmente "Charter and Code" (DOUE 2005): la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores; unos documentos que, tal como sugiere su título, son cruciales para la definición de la carrera investigadora, y que serán sistemáticamente ignorados por la práctica totalidad de los actores del sistema de I+D español hasta la fecha. Además, desde 2006, se han estado realizando los informes INNOVACEF (Aceituno Aceituno 2006), resultado de encuestas anuales a jóvenes investigadores, destinadas a medir su grado de confianza en el sistema de I+D+I español. Hace un año, a principios de 2009, el MICINN presentó el borrador de la Ley de la Ciencia, el cual, desafortunadamente, incluía una propuesta de carrera investigadora rígida, anticuada y sin propósito de universalidad.

## La propuesta de carrera investigadora de la FJI

La propuesta de la FJI sobre la carrera investigadora tiende a sugerir unas líneas generales de actuación, intentando abarcar todo el ámbito de la I+D (yendo mucho más allá de la mera desaparición del sistema de becas), de ahí que considere también el personal de apoyo a la investigación (técnicos de laboratorio, gestores de investigación, etc.) y otros aspectos como presupuestos, administración de los centros, etc. La piedra angular de esta propuesta es el reconocimiento de la laboralidad de todos los investigadores, de su labor productiva y de sus derechos y deberes como trabajadores. No se puede hablar de carrera investigadora si no se reconoce desde el principio, desde el momento en que el investigador (o técnico de laboratorio, etc.), con los requisitos que lo cualifican para realizar su trabajo (licenciatura, grado, título de formación profesional, etc.), comienza a trabajar en un centro de investigación. Si no hay este reconocimiento, en primer lugar, el investigador no tendrá derechos como trabajador del centro (desde la participación en cursos sobre riesgos laborales hasta la cotización para la jubilación o el desempleo), corre el riesgo de que en el futuro no se le vea reconocida su labor, se facilitará que se puedan producir abusos (desde el llamado "mobbing" a las típicas "servidumbres"), etc. En segundo lugar, no quedarán claras sus obligaciones, quedando al albedrío del centro o del grupo, y perjudicando esta indefinición la actividad del investigador. Es significativo que, en España, fases sumamente importantes como la del doctorado nunca han estado bien reguladas. Paradójicamente, el Real Decreto 1393/2007 de ordenación de enseñanzas universitarias (FJI 2008) contribuyó a la confusión entre grado, máster y doctorado, creándose una zona gris durante el máster, en la cual no queda clara la situación de aquellos que se inician en la tarea investigadora.

Según la FJI, la carrera investigadora debería articularse en base a una serie de etapas, para las cuales se establecerían unas líneas generales a seguir en los distintos tipos de centros de I+D. Es decir, no se pretende que la estructura sea idéntica, pero sí que existan unos puntos básicos y comunes. En el caso de la carrera investigadora típica, proponemos una fase inicial o de doctorado, una fase de investigador experimentado o de postdoctorado (con un mayor grado de autonomía), una fase de prueba (lo que en el sistema anglosajón se denomina *tenure track*), y una fase de investigador responsable (lo que en estos momentos se corresponde con los investigadores funcionarios o contratados indefinidos, y con responsabilidad para dirigir grupos). Este sistema existe en España sólo a un nivel muy difuso, sin uniones claras entre las etapas y con una gran heterogeneidad entre centros. No obstante, nuestra propuesta va más allá. Así, actualmente sólo es posible lograr estabilidad laboral llegando a la última etapa (la famosa "plaza"), lo cual contribuye a la estructura piramidal del sistema: aquellos que no lleguen a la cúspide (hay muchos más doctorandos que nuevas plazas) deben abandonar la investigación o exiliarse. Por lo tanto,

no se debe concebir la carrera investigadora como un único trayecto lineal, sino como un abanico de posibilidades, algunas de las cuales lleguen a la etapa de investigador responsable (a través de la fase de prueba) y otras permanezcan en la fase de investigador experimentado, con responsabilidades limitadas. No obstante, en cualquiera de las opciones deben contemplarse posibilidades de estabilización laboral, sin que queden limitadas a la etapa de investigador responsable. De esta manera, se corregiría uno de los principales defectos de la situación actual, que fuerza a los investigadores a alcanzar puestos de responsabilidad para lograr estabilizarse, cuando muchos no se encuentran motivados o no están capacitados para ello (y esto sin que exista una evaluación real de los candidatos), mientras que hay una carencia de personal entre la etapa de doctorando y de investigador responsable.

En todas las etapas de la carrera investigadora deben cuidarse especialmente dos aspectos: las evaluaciones y la movilidad. La evaluación de la actividad investigadora (y docente, si procede), necesita una dedicación muy especial para conseguir, por una parte, identificar a los investigadores, grupos y centros productivos e innovadores (que generan nuevas ideas o aplicaciones), y, por otra, realizarse de manera que estorbe lo menos posible a estos en su actividad. Una de las características del sistema de I+D público español ha sido la del “café para todos”, es decir, una falta de correspondencia entre los resultados y los recursos asignados. Aunque se han dado algunos pasos en la dirección correcta (intentos de filtrar candidatos mediante habilitaciones y acreditaciones, los programas competitivos tipo Ramón y Cajal, etc.), apostamos por un mayor esfuerzo en este sentido. La inercia del sistema ha contribuido a que los sistemas de evaluación hayan tenido poco efecto en muchos casos, e incluso que hayan sido ignorados en muchos centros (e.g., candidatos del programa Ramón y Cajal con evaluaciones positivas siendo superados por candidatos con una carrera mediocre pero preferidos por favoritismo). La evaluación (cómo evaluar, qué valor dar a distintos conceptos, etc.) es complicada, pero se debe afrontar su mejora y debe ser aceptada por todos los actores, si es que queremos implantar una carrera investigadora moderna. La evaluación debe comenzar en las primeras etapas (supervisión no sólo del doctorando, sino también del director), y estar presente durante toda la carrera, incluso durante las etapas estables (donde sería deseable un sistema de niveles e incentivos más elaborado que el existente en la carrera funcional).

La movilidad es otro aspecto que hasta hace poco era bastante ajeno a nuestro sistema de I+D (excepto en lo que correspondía a los doctores que salían al extranjero sin perspectiva de regresar). Desde la FJI defendemos que la movilidad en la investigación debe entenderse de manera muy amplia. No consiste sólo en la movilidad geográfica, en la realización de trabajos de varios años en laboratorios del extranjero. También debemos considerar que hay una movilidad interdisciplinar (cambio de línea de trabajo por otra radicalmente distinta, incluso de otra área del conocimiento), una movilidad hacia y desde el sector

privado, y una movilidad que consiste en realizar contactos y coordinar proyectos entre grupos distintos. Todos estos tipos de movilidad deben incentivarse, valorarse y premiarse en todas las etapas de la carrera investigadora, ya que la movilidad es uno de los principales estímulos para el desarrollo del conocimiento. Obviamente, apoyamos que durante las primeras etapas de la carrera investigadora, la movilidad geográfica (desplazarse a otros centros de investigación y desarrollar un trabajo durante cierto tiempo) sea especialmente incentivada. La exposición a nuevos ambientes de trabajo, distintas aproximaciones epistemológicas y procedimentales, sistemas de I+D, gestión y evaluación, además de otros modos de vida y cultura, son muy importantes para estimular una aptitud adecuada para la carrera investigadora. Se debe conseguir que la movilidad se considere un aspecto natural, eliminando el estigma de una etapa forzosa que hay que superar y abandonar. De hecho, nuestro sistema de I+D, al menos en parte, tiene un enorme déficit de movilidad (Cruz-Castro *et al.* 2006), causa y efecto de la aparición de sistemas casi-feudales altamente endogámicos. La endogamia (entendida como la preferencia del conocido sobre el extraño en los sistemas de selección, por delante de otros criterios) no es la única causa del statu quo actual, pero sí uno de los factores más importantes en la inercia del sistema, y consecuencia de la poca práctica de los distintos tipos de movilidad. La desaparición de criterios endogámicos en los procesos de selección es uno de los requisitos para el establecimiento de una carrera investigadora moderna.

No se puede concluir este artículo sin una observación sobre la igualdad de oportunidades entre investigadores independientemente de su sexo. Aunque la situación ha mejorado y se siguen realizando esfuerzos para mejorar la relación entre sexos en sus distintos niveles, la carrera investigadora es aún desfavorable para las investigadoras, y éstas siguen estando en minoría en puestos relevantes. No se puede planificar una carrera investigadora sin considerar siempre cómo acabar con estas diferencias y sin aspirar a lograr una mayor presencia de las mujeres en puestos críticos en cuanto a gestión, evaluación y decisión. Una situación inestable, sin perspectivas claras y, en muchos casos, con falta de derechos castiga mucho más a las investigadoras, obligando en mayor medida a éstas a dejar tempranamente la investigación. Uno de los motivos para desear el establecimiento de una carrera investigadora es el beneficio que representará para las mujeres que quieren avanzar en esa carrera.

## Consideraciones finales

Una reestructuración del sistema de I+D —con distintas etapas y carreras, promoción de la movilidad y de la evaluación— chocará (y está chocando, de hecho) con la concepción de la carrera laboral de distintos colectivos (y, muy especialmente, dentro del sector público). Se debe conjugar la movilidad y la flexibilidad con la estabilidad laboral, y se debe entender que sólo con buenas evaluaciones se consigue un sistema de I+D realmente innovador. La propuesta de la FJI entiende que todos estos cambios no pue-

den entendre-se coyunturalment. La I+D ha de estar sempre planificada a llarg plaç, sense dependre dels interessos polítics puntuals, lo qual requereix fixar uns objectius i mantenir una política coherent més allá de governos o equips gestors concrets. Així, no és comprensible, posant un exemple actual, que se anunciï una Ley de la Ciencia que estableix contractes per a tots els investigadors, mentre que no solament no s'ha previst el corresponent increment en el pressupost de I+D que aquesta i altres mesures requeririen, sinó que aquest ha sofert diversos recortes. Per aconseguir un canvi se requereix un Pacte per a la Ciencia que estigui ple de contingut i compti amb un compromís sòlid de tots els actors, rompant amb els interessos particulars que han predominat fins ara.

La FJI accepta que la seva proposta conté nombroses carencies. Per exemple, encara no hem entrat a considerar el paper de la I+D privada, quan és una de les majors deficiències del sistema espanyol. Aquesta proposta ha de entendre's ademés en continu canvi, rebent contínuament noves aportacions i adaptant-se a les peculiaritats de cada àrea de coneixement. Les avaluacions i la mobilitat són aspectes polifacètics i a menut controvertits, sobre els quals és complicat fixar recomanacions concretes. No obstant, tenim la convicció que aquests haurien de formar la base d'una carrera investigadora ben constituïda. El debat continua.

Felipe Martínez Pastor  
ITRA-ULE INDEGSAL  
Universidad de León  
Campus de Vegazana  
24071 León  
fmarp@unileon.es

Rebut: 29-01-2010

## Bibliografía

ACEITUNO ACEITUNO, P. (2006). Primer informe INNOVACEF: aportaciones para mejorar el futuro de la I+D+I. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 285: 147-192.

## Normativa

DOUE (2005). Recomendación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Diario Oficial de la Unión Europea de 22 de marzo de 2005, L75/67). Acceso en Internet: <eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2005/l\_075/l\_07520050322es00670077.pdf>.

## Documentos

COSCE (2005). Comisiones de Reflexión y Estudio de la Ciencia en España (CRECE). Ed. Rubes. Barcelona. Página web: <www.cosce.org/crece.htm> (acceso: 24 de abril de 2007).

CRUZ-CASTRO, L., SANZ-MENÉNDEZ, L., AJA VALLE, J. (2006). Las trayectorias profesionales y académicas

de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC. En: *Workshop on Researcher Careers for the 21th Century* (Madrid, 26-27 de abril de 2006), organizado por la OCDE y el MEC. Página web: <www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0608.pdf> (acceso: 17 de enero de 2010)

FJI (2001a). Estudio bibliométrico de la producción científica del Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en España. Página web: <precarios.org/dl42> (acceso: 16 de enero de 2010).

FJI (2001b). Ningún investigador sin contrato. Página web: <precarios.org/dl53> (acceso: 16 de enero de 2010).

FJI (2001c). Manifiesto contra la precariedad en la investigación. Página web: <precarios.org/dl65> (acceso: 16 de enero de 2010).

FJI (2007). Informe de Carrera Investigadora en España. Página web: <www.precarios.org/InformeCI> (acceso: 17 de enero de 2010).

FJI (2008). Espacio Europeo de Educación Superior. Página web: <www.precarios.org/tiki-index.php?page=Espacio+Europeo+de+Educaci%C3%B3n+Superior> (acceso: 17 de enero de 2010).

# És la maternitat un impediment en la carrera investigadora en arqueologia?

Natàlia Alonso

El 8 de març de 2010 es van commemorar a Espanya els cent anys de la *Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública*, que va autoritzar per primera vegada la matriculació de dones en tots els establiments docents, i per tant també a la Universitat. Aquesta ordre derogava una altra *Real Orden* (de l'11 de juny de 1888) que admittia la seva entrada a la Universitat com a estudiants privades, però que requeria l'autorització del Consell de Ministres per a la seva inscripció amb alumnes oficials (Vázquez 2001: 125). No va ser, però, fins a la Segona República que la primera generació de dones que es van dedicar a l'arqueologia va realitzar els seus estudis universitaris de Filosofia i Lletres, i un cop acabada la seva carrera i introduïdes en la vida professional, varen haver de comptabilitzar-la amb les seves obligacions tradicionals com a mares, si era el cas (Cárdaba *et al.* 1998). A partir d'aquell moment diverses generacions d'arqueòlogues s'han trobat en la mateixa circumstància, tot i que moltes d'elles poden haver optat per