

INFORME POR UN PLAN ESTRATÉGICO A LARGO PLAZO QUE FOMENTE UNA INVESTIGACIÓN DE CALIDAD EN LA ULPGC

Autor: Aythami Morales Moreno (amorales@gi.ulpgc.es)

Representante claustral de los investigadores en formación ULPGC

Marzo de 2014

Nadie pone en duda que el futuro de una universidad se encuentra en manos de aquellos que hoy se forman, pero que un día, están llamados a dirigirla. No tenemos representación sindical, ni tiempo más que para seguir produciendo, ser competitivos y poder asegurarnos el éxito en la siguiente convocatoria. Esto hace que parezcamos aletargados e incluso indolentes con aquello que pasa a nuestro alrededor. Pero no es así. Nos han enseñado que con esfuerzo, sacrificio y talento, todo llegará. Nos hemos educado escuchando hablar de la búsqueda de la excelencia y la calidad. Confiamos en que si hacemos las cosas bien, existirá un plan estratégico que entenderá que sin nosotros, no hay **futuro**.

Este documento trata de poner de manifiesto la necesidad de una **acción coordinada** y global dentro de la ULPGC para el fomento de la investigación de calidad. El informe hará especial hincapié en la carrera de los jóvenes investigadores y en los procesos de selección de personal docente e investigador. Por ser estos un claro ejemplo de como la ULPGC no se ha adaptado al nuevo escenario propuesto por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre de Universidades (LOU). Pero se entiende que cualquier plan estratégico necesitaría de la acción coordinada de todos los vicerrectorados y de buena parte de la comunidad universitaria.

La LOU define un nuevo escenario orientado a mejorar la competitividad de las universidades españolas (ver *Exposición de Motivos I* dentro de la citada ley). Pasados más de 10 años se hace necesario preguntarse si la ULPGC se ha adaptado a este nuevo escenario. La ley se autodefine como:

“... el escenario normativo idóneo para que la Universidad responda a la sociedad, potenciando la formación e investigación de excelencia, tan necesarias en un espacio universitario español y europeo que confía en su capital humano como motor de su desarrollo cultural, político, económico y social.”

En estos 10 años desde la implantación de la LOU se han dado pasos para mejorar la productividad y la calidad de la investigación dentro de la ULPGC (incluyendo 2 Planes Estratégico Institucional de la ULPGC 2007-2010 y 2011-2014), sin embargo todavía existen grandes e importantes lagunas heredadas de los tiempos pre LOU.

Algunas de las medidas más recientes para mejorar la productividad y calidad de la investigación de la ULPGC incluyen la introducción de mejoras en las convocatorias propias de contratos predoctorales y postdoctorales así como el esfuerzo hecho por reformar el Plan de Formación de Investigadores. La reciente RPA, dejando de lado toda la polémica, también puede considerarse un esfuerzo por mejorar la productividad y la gestión de los recursos humanos de la ULPGC.

Pero todas estas medidas son soluciones a corto-medio plazo. El futuro de la ULPGC lo marcará el capital humano del que disponga y ese capital humano se encuentra actualmente en formación. Orientarlo hacia una carrera competitiva, productiva y de excelencia es la mejor forma de conseguir un futuro competitivo, productivo y de excelencia para la ULPGC. Hay que sembrar hoy para recoger mañana. La **ULPGC** ocupa la **posición 37 de las 40** universidades públicas españolas según el informe UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS SEGÚN EL RANKING DE SHANGHAI – 2013 ED. **Esta situación es insostenible a largo plazo.** Si se quiere aspirar a cambiar estos datos queda claro que no será haciendo las cosas como se han hecho hasta ahora.

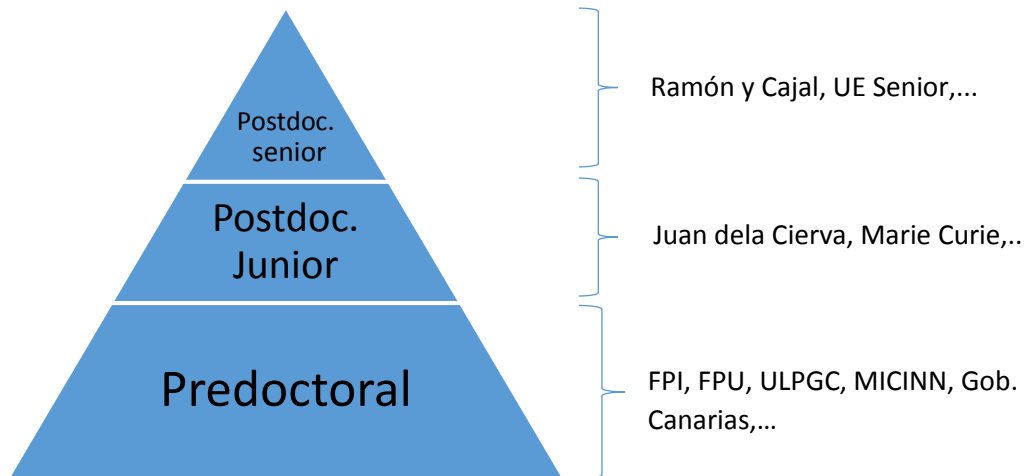
Vivimos una época en la que la crisis económica se utiliza como excusa para justificar casi cualquier cosa. En este informe no se solicita un aumento del gasto, ni un aumento del número de plazas. Lo que se pide es una mejor gestión de los recursos, una gestión justa que debe **fomentar la excelencia** y que sea desarrollada pensando en el **futuro de la ULPGC**. No hace falta recordar que la ULPGC gestiona **recursos públicos** y tales recursos deben ser gestionados bajo los más rigurosos parámetros de calidad. La ULPGC es la única universidad pública de Gran Canaria, es estratégica para el futuro de la isla, y ésta no se puede permitir tener una universidad poco competitiva.

PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

Antes de comentar cual es la situación en la ULPGC conviene hacer un breve repaso por los programas nacionales relacionados con la carrera de investigador. Los programas de investigación nacional e internacional se fundamentan en una estructura piramidal basada en convocatorias competitivas en las que cada convocatoria es más excluyente que la anterior. Aunque por el camino se quedan investigadores de gran valor, se fomenta la competencia y la selección de los mejores a través de la excelencia. El sistema además permite que los investigadores que quedan fuera aún pueden reorientar su carrera a través de otras figuras o contratos de investigador. Este sistema es similar al de cualquier país desarrollado que apueste por la I+D+i. Los programas mantienen un alto nivel de competencia y se basan en:

- Se diferencian tres etapas: predoctoral, postdoctoral junior y postdoctoral senior.
- Sistemas de evaluación externos: evaluaciones imparciales que primen por encima de todo los méritos de los candidatos. Se crea para ello la ANECA en 2002.
- Estructura piramidal que persigue la excelencia. No todos los que empiezan llegan al final.
- Se persigue reducir la endogamia. Las principales becas postdoc junior (antigua Juan de la Cierva, Marie Curie) exigen la salida del candidato del centro donde obtuvo el doctorado.

- Evaluaciones basadas en méritos objetivos de calidad. Sorprende ver los pocos ítems evaluados en las convocatorias de mayor prestigio y que en algunos casos se reducen a publicaciones científicas de calidad (indexadas en revistas de primer cuartil), capacidad de captación de fondos a través de convocatorias competitivas de proyectos de I+D+i e internacionalización de la investigación.



Una medida de la competitividad de los investigadores de una universidad es el número de contratos competitivos que obtienen sus investigadores. Por poner un ejemplo, el número de contratos Juan de la Cierva (se ha escogido este programa ya que en la resolución se especifica la universidad donde se disfrutará del contrato) conseguidos por la ULPGC en las dos últimas convocatorias es de 1 investigador. Que la ULPGC no es competitiva a nivel nacional en este tipo de convocatorias es un dato objetivo. Y es un dato preocupante.

PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LA ULPGC

Se quiere hacer hincapié en los procesos de selección de personal docente e investigador de la ULPGC porque son de vital importancia en cualquier plan estratégico a largo plazo. El futuro de la ULPGC lo definirá su capital humano y los procesos de selección son pieza fundamental en la conformación de éste. El personal que es seleccionado hoy, está llamado a dirigir la universidad mañana. Nadie puede discutir que **seleccionar a los mejores candidatos** es pieza clave en el futuro de la ULPGC. Pero antes de hablar de debilidades conviene resaltar las fortalezas. En este informe se quiere destacar una por encima de todas:

- **Fortaleza 1 – Capacidad de formación:** la ULPGC dispone de grupos de investigación de reconocido prestigio internacional con la capacidad de formar y captar investigadores competitivos que puedan dirigir la universidad en un futuro a largo plazo.

Esta fortaleza quedará en nada si no existe un plan estratégico para retener y fomentar dicha capacidad de formación. Los procesos de selección de la ULPGC no se han adaptado al escenario competitivo actual y difícilmente podrán servir para promover y mejorar la

competitividad en la ULPGC. En la LOU (*ver Exposición de Motivos I*) se recoge la necesidad de “constituir una instancia crítica y científica, basada en el mérito y el rigor, que sea un referente para la sociedad española.” A continuación se analizan 5 debilidades de los procesos de selección utilizados por la ULPGC para escoger los futuros docentes e investigadores. Estas 5 debilidades son solo ejemplos para poner de manifiesto la necesidad de replantearse los procesos actuales:

- **Debilidad 1 - Perfiles con nombre y apellidos:** *Las plazas se negocian en los pasillos de los departamentos.* Este es el sentir general entre los investigadores, y es algo que poca gente niega de puertas hacia dentro. Solo hay que ver los perfiles de cada plaza y la lista de candidatos a ella para identificar claramente al candidato preferente. El uso de perfiles con especialización es la puerta para beneficiar a un candidato frente al resto. El concurso público pierde cualquier rigor desde el mismo momento en que se favorece a un candidato sin ni siquiera llegar a saber aún quienes serán el resto. Se favorecen por tanto **intereses personales** en contra del **interés general** de la ULPGC. La **evaluación justa y objetiva** de todos los candidatos es el primer paso para conseguir una plantilla competitiva en un futuro a largo plazo y es la única forma aceptable de **gestionar recursos públicos**.

- **Debilidad 2 - Peso específico de la investigación:** Para los siguientes apartados se utilizarán los baremos correspondientes a las plazas de Profesor Contratado Doctor, por ser las de mayor nivel de exigencia. Las comparaciones entre el peso que recibe la investigación en evaluaciones como las de la ANECA u otras Universidades Españolas de reconocido prestigio es sangrante. La **investigación** tiene un peso **marginal** dentro de los baremos de la ULPGC, menos de un 25% de la puntuación total, frente al 60% de la acreditación de la ANECA (para plazas de contratado doctor) o el 50% de la Universidad Autónoma de Madrid.

Tabla I. Baremos para las plazas de Profesor Contratado Doctor

MERITOS	ULPGC	ANECA	UAM
Investigación	25	60	50
Experiencia Profesional/Docente	20	30	40*
Titulación	15	8	5
Otros Méritos	15	2	5
Méritos Preferentes	10	-	-
Prueba Oral	25	-	-
Total	110	100	100

*A diferencia de la ULPGC, se evalúa exclusivamente la experiencia docente y aspectos relacionados con la misma.

- **Debilidad 3 - Calidad de la investigación:** Es objetivo decir que los baremos actuales de la ULPGC no tienen a la investigación como un apartado estratégico a la hora de contratar personal docente e investigador. Y eso queda aún más patente si se analizan los parámetros de calidad y excelencia en los que se basa la puntuación de este campo (*ver Tabla II*). Así por ejemplo, las publicaciones científicas en revistas con índice de impacto tienen un valor testimonial. Dentro del apartado “3.3 *Publicaciones en revistas científicas*” de los baremos de la ULPGC se valoran tanto revistas con índice de impacto como sin él. Para hacernos una idea, la ANECA da la mitad de los puntos de investigación a las publicaciones con índice de impacto, no pudiendo conseguirse esos puntos por ninguna otra vía como congresos, proyectos, etc...

Los méritos de investigación promulgados por los actuales baremos de la ULPGC están totalmente fuera de época y son más propios del siglo pasado (época pre LOU). Destacar que

en los baremos no se hace referencia alguna a métricas de calidad ampliamente utilizadas por la comunidad científica como son el cuartil de las revistas, número y orden de los autores, las citas o las tesis dirigidas, entre otros. Parámetros de calidad que pueden ser más o menos discutibles en lo que a su cuantificación se refiere, pero que ningún investigador de renombre pondrá en duda.

Tabla II. Puntuación pormenorizada del apartado de investigación para las plazas de Profesor Contratado Doctor

MERITOS	ULPGC	ANECA***
Investigación	25/110	60/100
Artículos científicos	15*/25	26-35/60
Congresos	10/25	2-5/60
Proyectos	10/25	5-12/60
Libros/Capítulos	10/25	3-16/60
Otros	5/25	1-2/60
Dirección de tesis	-	4/60
Transferencia	-	2-6/60
Total	50 (saturas en 25)**	60

*Esos 15 puntos se pueden obtener con artículos indexados y no indexados. Por tanto, se pueden obtener los 25 puntos máximos de investigación sin la necesidad de publicar ningún artículo indexado.

**La suma de los diferentes apartados puede alcanzar 50 puntos pero como máximo se otorgarán 25 puntos al candidato.

***La puntuación varía según las 5 áreas de conocimiento, de ahí el rango especificado.

Sobre los escasos 25 puntos que otorga la ULPGC a la investigación, hay que tener en cuenta que los diferentes apartados suman el doble 50 (una vez alcances 25 ya saturas el apartado). Esto permite obtener la máxima puntuación (la excelencia) aún teniendo importantes carencias curriculares. Es perfectamente factible obtener los 25 puntos sin haber publicado siquiera un artículo en una revista indexada. En los baremos de la ANECA por ejemplo, es imposible obtener una valoración competitiva sin publicaciones indexadas.

Se hace difícil fomentar una investigación de excelencia cuando ésta se valora de forma tan pobre e ineficiente. Los baremos son un elemento incentivador que ayudan a marcar el camino a aquellos que un día quieren estabilizar su posición dentro de la ULPGC. Deben mandar un mensaje claro basado en la exigencia y la excelencia. Los actuales baremos mandan un mensaje muy diferente.

Aunque no corresponde al apartado de investigación, también sorprende que no se evalúe la **calidad de la docencia** (algo que si hace la ANECA o la UAM por poner solo dos ejemplos). La experiencia docente puntúa sin tener en cuenta cómo se haya desempeñado la labor. La excelencia se mide en base a parámetros de calidad, no en base a cantidad. Medir en base a la cantidad sin tener en cuenta la calidad debería tratarse como demérito en lugar de mérito.

- **Debilidad 4 - Ponderación de los méritos:** a todo lo comentado anteriormente hay que añadir que los méritos se basan en puntuaciones máximas que llegados al límite, no permiten valorar de forma distinta a un investigador con 5 artículos y 5 proyectos frente a otro con 50 artículos y 50 proyectos. Es preocupantemente sencillo alcanzar esos máximos (cualquier Juan de la Cierva o Marie Curie rebasa con mucho el máximo), esto provoca que se iguale a todos los investigadores por debajo. En este contexto se hace **imposible perseguir la excelencia** y valorar justamente los méritos.

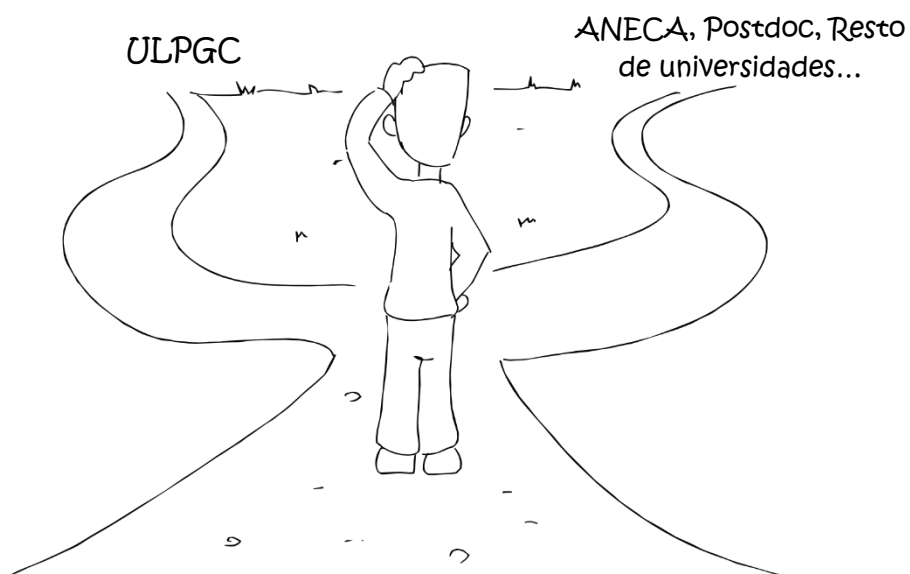
Este hecho es más sangrante si se tiene en cuenta que en los premios extraordinarios de doctorado o en las becas predoctorales/postdoctorales de la ULPGC hace años que los méritos se ponderan según el nivel de todos los candidatos. **¿Por qué este criterio sí vale para cuantificar los méritos de los premios extraordinarios de la ULPGC pero no para seleccionar a su personal docente e investigador?** La evaluación ponderada es un estándar en las evaluaciones de la ANECA para las convocatorias nacionales de contratos pre y postdoc. Universidades como la Autónoma de Madrid incluyen en el reglamento para la contratación de personal docente e investigador artículos que regulan claramente esta ponderación:

Artículo 7.2.3: La puntuación obtenida por los candidatos, en cada uno de los apartados de que consta el baremo, estará “normalizada” en función de la puntuación máxima que se haya alcanzado en el correspondiente apartado. Por ello mismo, tanto la puntuación conseguida en cada uno de los diferentes apartados, como la puntuación global alcanzada, ha de considerarse única y exclusivamente como una medida relativa establecida con respecto al resto de los candidatos presentados al mismo concurso...

- **Debilidad 5 - Comisiones endogámicas:** la no inclusión de personal externo a la ULPGC en las comisiones de selección favorece la endogamia y la intromisión de intereses personales en el proceso de selección.

LA CARRERA DE INVESTIGADOR EN LA ULPGC

Un joven investigador de la ULPGC se encuentra ante una encrucijada. Desarrolla su carrera guiándose por los estándares nacionales e internacionales o se guía por el estándar ULPGC.



Los estándares de calidad actualmente utilizados por la ULPGC no reconocen el esfuerzo, el talento y la excelencia. Si un investigador quiere llegar algún día a estabilizar su situación a

través de una plaza de ayudante doctor o contratado doctor en la ULPGC, dedicar tiempo y recursos a desarrollar una carrera basada en la excelencia no le aportará gran cosa.

Por el contrario, un investigador debe guiarse por los estándares de calidad nacional e internacional si quiere ser competitivo a nivel nacional e internacional. Esta divergencia entre la ULPGC y las evaluaciones competitivas resulta muy dañina y promueve carreras de investigación muy alejadas del camino de la excelencia. A día de hoy, año 2014 (13 años después de aparecer la LOU), no existe justificación alguna para este proceder.

Debido a la juventud de la ULPGC y la escasa competencia en los años pre LOU por obtener una plaza. El número de profesores e investigadores de la ULPGC que han hecho carrera a través de convocatorias competitivas del plan nacional antes de obtener su plaza es muy reducido. Esto no tiene solución a corto-medio plazo, pero una política estratégica con objetivos a largo plazo debería fomentar que los futuros docentes e investigadores hayan pasado por convocatorias competitivas antes de obtener una plaza. Ésta es la forma de garantizar un alto grado de competitividad. El reducidísimo número de contratos postdoctorales captados por la ULPGC en convocatorias competitivas debería ser tomado como una alarmante señal. **No se puede esperar una ULPGC competitiva en un futuro a largo plazo si aquellos que están llamados a liderarla mañana no son capaces de obtener contratos competitivos hoy.**

PROPUESTAS

El mensaje que se manda desde la ULPGC a los jóvenes investigadores es claro y demoledor: **la investigación de calidad no se valora en la ULPGC y da igual cuanto te esfuerces, da igual los hitos que alcances. Nos da igual que tengas 2 revistas JCR que 200.**

En este informe no se pretende marcar la línea a seguir pero si se quiere hacer ver la necesidad de realizar cambios y promover un **plan estratégico** a largo plazo. A continuación se enumeran algunos ejemplos de medidas a tomar con **coste cero**:

- **Propuesta 1 - Copiar modelos de éxito:** La posición de la ULPGC en los diversos rankings de competitividad nacional es la que es, baja. No tiene sentido inventar un modelo. La solución pasa por analizar modelos de éxito y estándares nacionales/internacionales y aplicarlos. Ponerse en sintonía con las convocatorias del plan nacional es fundamental para armonizar la carrera de investigación dentro y fuera de la ULPGC.

- **Propuesta 2 - Actualizar los baremos:** los actuales baremos de méritos utilizados para la contratación de personal docente e investigador de la ULPGC no tienen justificación alguna en el año 2014 y debería ser una prioridad absoluta su puesta al día. Se debe enviar un mensaje claro a aquellos que quieren llegar un día a ser personal estable. Se debe garantizar una selección justa, transparente y que prime los intereses generales. Al igual que la propuesta 1, se recomienda guiarse por los baremos estándar utilizados por la ANECA y universidades de reconocido prestigio.

▪ **Propuesta 3 - Perfiles:** los intereses personales no tienen cabida frente a los colectivos. Los perfiles especializados impiden concursos transparentes, justos y en los que prime la calidad y la excelencia de los candidatos. El área de conocimiento para la que se convoca la plaza parece perfil más que suficiente para garantizar que los requisitos de docencia se cubran. Los **perfiles con especialización** son la puerta para promover de **forma incorrecta** a un candidato frente al resto.

▪ **Propuesta 4 - Cada plaza cuenta:** hay que tomarse cada nueva plaza como si fuera la última. El reducido número de nuevas plazas hace indispensable una **gestión intachable**. En algunos departamentos se podría replantear la situación de las plazas de Profesor Asociado a tiempo parcial e intentar amortizarlas para dar oportunidades a los jóvenes investigadores. Hay que parar en la medida de lo posible la fuga de talento.

EPÍLOGO

Este informe ha sido elaborado por Aythami Morales Moreno. Ingeniero de Telecomunicación por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Becario FPI del MICINN durante 4 años en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (formación predoctoral complementada con estancias de investigación en centros de excelencia en EEUU, China e Italia), Premio extraordinario de doctorado 2011, contrato postdoctoral de 2 años en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y próximo Juan de la Cierva en la Universidad Autónoma de Madrid.

Como claustral electo representante de los investigadores en formación y tras más de 12 años formándome en la ULPGC, he elaborado este informe tratando de plasmar **mi experiencia** y esperando que sirva para mejorar la situación y las oportunidades de aquellos que me precedan.



Aythami Morales Moreno
Investigador Postdoctoral ULPGC
amorales@gi.ulpgc.es
Tlf: 659860245/928452970