



> EL DEBATE

Copiar lo que funciona

JOSÉ GARCÍA MONTALVO

La inversión en educación, ciencia y tecnología es vista mayoritariamente como la mejor forma de salir de la crisis actual y mejorar la productividad en el largo plazo. En España, siguiendo una tradición muy arraigada, las actuaciones en estas materias se concentran en leyes (nueva Ley de la Ciencia) y, más recientemente, grandilocuentes acuerdos (Pacto por la Educación). Mariano Barbacid, director del CNIO, decía en una entrevista que en 25 años que había pasado investigando en Estados Unidos nunca había oído hablar de algo llamado Ley de la Ciencia. Pero bueno, ya sabemos que España es diferente.

Una parte importante de la Ley de la Ciencia se dedica a la gestión de los recursos humanos en forma de tipos de contratos y definición de una carrera profesional. Dos novedades llaman mucho la atención. Primero, se propone un contrato indefinido a personal recién doctorado que todavía tienen que demostrar su capacidad en la investigación y, por tanto, de hecho está en período de prueba (o *tenure track* como se conocen en la terminología anglosajona). Esto es un contrasentido.

En segundo lugar, se ofrecen contratos temporales a investigadores de reconocido prestigio. Es difícil pensar que un investigador importante que tiene un contrato indefinido en una universidad de Estados Unidos vaya a venir a investigar a España con un contrato temporal, por mucho que sea de «alta dirección». Quizás venga a pasar las vacaciones de verano o un año sabático, pero no a formar equipos e investigar.

Las universidades tienen un papel importante en la formación y la investigación. Hace algunas semanas, en esta misma columna, proponía seguir las prácticas de los líderes para progresar. En temas educativos parece que Finlandia es el ejemplo a seguir y, por tanto, proponía eliminar el estatus funcional de los trabajadores de las universidades como han hecho allí. Pero claro, Finlandia está muy lejos. Pues veamos qué hacen departamentos universitarios españoles bien colocados en los *ranking* mundiales y copiémoslo lo que funciona.

Lo que mejor conozco es el campo de la Economía. En el reciente *ranking* de la Universidad de Tilburg sobre departamentos de Economía sólo aparecían dos departamentos españoles por encima del puesto 80º: el de la Universitat Pompeu Fabra (puesto 35º) y el de la Universidad Carlos III (puesto 52º). ¿Qué

han hecho para alcanzar esos puestos? En primer lugar, se trata de departamentos jóvenes (comenzaron a principios de la década de los 90) y sin los vicios adquiridos por departamentos de universidades más antiguas. Además, sus fundadores fueron personas que venían de otra tradición universitaria (la de EEUU) y que traían ideas muy claras sobre los sistemas que funcionan para mejorar la investigación. Estas dos condiciones son difíciles de replicar y

muestran que es muy complicado reformar el sistema desde dentro con personas que han mamado los procedimientos funcionales desde que acabaron su doctorado.

Segundo punto importante: ambos departamentos tienen prohibida la contratación de sus propios doctores cuando finalizan su tesis doctoral. Frente a la galopante endogamia de la universidad española, esta sana práctica evita las tentaciones.

En tercer lugar, para la contratación de nuevos profesores se acude al mercado internacional de nuevos doctores. Cualquiera de estos dos departamentos recibe cientos de solicitudes al año de doctores, la mayoría extranjeros, que quieren un puesto de *tenure track*. En todos los casos se realiza un proceso formal de entrevista, presentación de seminario, etc. El origen geográfico es totalmente irrelevante en el proceso de selección de los candidatos. A la hora de la promoción a un contrato indefinido, las cartas de evaluación las escriben investigadores, normalmente extranjeros, de reconocido prestigio en el campo del candidato. La acreditación de la Aneca es simplemente una condición necesaria, pero ni mucho menos suficiente.

El resultado de estos procedimientos son departamentos muy internacionalizados en los que la cultura del mérito, y no del enchufe, está profundamente arraigada. Donde el criterio de excelencia está muy claro y cada uno es consciente de su posición en función del mismo. La fórmula para la excelencia científica hace tiempo que está inventada. No hace falta redescubrir la pólvora. Sólo hace falta dejar que los departamentos e institutos compitan y que su financiación dependa de sus resultados de investigación, primando mucho la excelencia y evitando el *café para todos*. Sólo hace falta mirar lo que hacen otros y copiar lo que funciona.

José García Montalvo es catedrático de Economía de la Universidad Pompeu Fabra.



PUÑO

La fórmula para la excelencia científica hace tiempo que está inventada. No hace falta redescubrir la pólvora