

RADICALES (MUY) LIBRES



J. de Mendoza

Catedrático jubilado de Química Orgánica
(Universidad Autónoma de Madrid)
Profesor Emérito, Instituto Catalán
de Investigación Química
(ICIQ, Tarragona)
C-e: jmendoza@iciq.es

Loa al mestizaje

Javier de Mendoza

Existe consenso en que la selección de profesores universitarios debería regirse sólo por la excelencia científica y académica de los candidatos, de forma que los mejores sean siempre los elegidos. Pero, a la hora de la verdad, en nuestro país eso no ocurre en todos los casos, porque la regla dominante es favorecer al candidato local frente a cualquiera que opte a la plaza, independientemente de su lugar de origen, de sus méritos o conocimientos. Lo llamamos endogamia, y es uno de los mayores defectos que aquejan a nuestro sistema universitario, que casi todos critican aunque paradójicamente la practiquen al ejercer de evaluadores.

En España, como en la mayoría de países, los investigadores se asocian en grupos, los típicos equipos de investigación, que permiten optimizar recursos, maximizar productividad y resultados, así como competir con otros grupos en condiciones de igualdad. La alternativa es el llamado sistema anglosajón, practicado en Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Suiza, y otros países ricos, líderes en recursos y desarrollo, en los que, aunque a veces haya grupos amplios, casi todos los investigadores forman equipo con sus propios estudiantes doctorales o post-doctorales. Ambos sistemas tienen sus virtudes e inconvenientes, que resumiré a continuación, pero intentaré argumentar que, a mi juicio, el primero conduce a hábitos endogámicos y a un frecuente estancamiento de las ideas creativas y novedosas.

En todo trabajo en equipo existe una jerarquía piramidal, y en la universidad también. Al frente de un grupo investigador siempre hay un director, llámese Catedrático, Profesor Titular, Profesor de Investigación, *Group leader* o Investigador Principal, que es responsable de los proyectos y decide sobre los mismos, buscando financiación y distribuyendo tareas. En el sistema anglosajón también ocurre así, pero los colaboradores son gente "de paso", no permanentes. Ello tiene consecuencias, tanto sociológicas y profesionales como científicas. En grupos de permanentes, las vías de ascenso son por corrimiento del escalafón, al jubilarse o desaparecer el líder, por transformación de una plaza en otra de rango superior, por entrada de un nuevo miembro al grupo desde fuera, o por traslado a otro grupo. Se crean así situaciones de dependencia del líder, que generan rivalidades y luchas en los niveles inferiores, con frecuencia zanjadas mediante listas de espera (por antigüedad o por voluntad del jefe) que garantizan a cada uno que algún día será promocionado a una plaza de categoría superior, "su

plaza". Pero ¡ay!, cuando una plaza sale en promoción, es necesario garantizar que la selección, por oposición o concurso de méritos, que ha de ser pública por ley, le adjudique la plaza al candidato en cuestión y no a uno "de fuera".

Al margen de las corruptelas, injusticias y favoritismos que este comportamiento endogámico conlleva, hay detrás simples razones económicas. En una empresa privada, la plantilla se determina en función de la dimensión, objetivos y necesidades de la misma. En una empresa pública, no siempre hay una plantilla definida así. En nuestra universidad, durante años se han creado plazas, no por las necesidades docentes o el número de estudiantes, sino a medida que surgían nuevos candidatos (casi siempre valiosos) a incorporar, lo que ha generado plantillas sobredimensionadas, a pesar de la queja constante y reiterada de falta de personal, que lamento contradecir. He visitado universidades en las que la suma de profesores de un área era superior al número de estudiantes inscritos en la misma, y puedo asegurar que en bastantes centros, al menos en los que yo he trabajado, la suma de profesores de química es muy superior al número de profesores de todo el departamento de química de Harvard, por poner un ejemplo provocativo. Así, en la Universidad Autónoma de Madrid constan ahora mismo 102 Catedráticos y Profesores Titulares en las diversas áreas de la química, sin contar contratados (serían 62 si descontáramos los ¡40! de Biología Molecular), mientras que en Harvard suman "sólo" 26. Cuando una plaza resulta de la transformación de otra de rango inferior, como son casi todas las que se ofertan, si el candidato "de la casa" la obtiene, el coste de la operación sólo es la diferencia entre los salarios de ambos niveles. Pero si sale elegido un candidato externo (o sea, cuando el de la casa "pincha"), hay que dotar una plaza completa, pues no se cuestiona jamás que el candidato local asuma el riesgo de perder su puesto de trabajo, por lo que de producirse el pinchazo el departamento en cuestión es castigado varios años sin nuevas dotaciones. La propia universidad, antes de sacar una plaza a concurso, tiene buen cuidado de cerciorarse de que hay candidatos locales con suficientes méritos para asegurar el éxito de la operación. ¿Cabe mejor ejemplo de endogamia que la exigencia de la misma por parte de la propia institución? Y si, a la hora de la verdad, aparece un candidato externo más valioso, ya se encargarán los tribunales o comités de selección de darle la zancadilla durante el concurso. Sobran ejemplos, lle-

naría varias columnas tan sólo con los que yo conozco. Aunque los miembros que juzguen sean externos y de prestigio, el “hoy por ti, mañana por mí” o el “no es de mi centro, ellos sabrán lo que más les conviene” operan de forma eficaz. No es de extrañar, por tanto, que muchos científicos valiosos renuncien a concurrir a plazas de centros ajenos cuando se presentan candidatos locales, ya que no van a salir elegidos y durante el proceso, a menudo van a ser atacados e incluso humillados por haber osado cuestionar el sistema.

Me dirán mis lectores que favorecer a los candidatos locales, que han calentado la silla durante años en espera de su oportunidad o de que se convoquen a concurso sus plazas, ocurre en todas las esferas de la administración. He leído que hay un proyecto en marcha que permitirá a los interinos con al menos nueve años de interinidad ser declarados funcionarios de manera automática, sin dar ninguna oportunidad a quienes estaban fuera y les vieron entrar en su día, muchos a dedo. Ignoro cómo acabará el tema, pero goza del favor de los sindicatos, por eso creo que se aprobará. Es natural, la misión de los sindicatos es luchar por los ya empleados, no por los que no lo son. ¿Quién lucha por los que esperan una oportunidad de trabajar y tienen méritos sobrados para ello?

Aparte de los aspectos sociológicos o de estabilidad personal que caracterizan al sistema español (y de muchos países, insisto) de provisión de plazas académicas, hay otros estrictamente científicos que lo hacen cuestionable, junto a algunos también positivos. Por ejemplo, en un grupo numeroso es más fácil “hacer currículo” que en un sistema individual, como ya he señalado en alguna ocasión. La máquina de publicar está más engrasada, se trabaja en temas ya conocidos, y muchos firman artículos en los que apenas han contribuido, sabiendo que otros firmarán también en los suyos, multiplicando la productividad y las posibilidades de estabilidad en un concurso futuro. Eso sí, el jefe suele firmar siempre, figurando como autor principal, aunque a veces sepa poco o nada del contenido del artículo en cuestión. Todo el crédito y la fama se la lleva el investigador principal, que es alabado e invitado a conferencias y congresos, mientras los demás figuran en un listado en su última diapositiva o simplemente como *et al.* o como *and co-workers*, cuando son citados por otros autores, tras el nombre del líder. Pero hacen currículo.

El sistema alternativo es, como he indicado, el anglosajón. El líder también se lleva toda la gloria, y sus colaboradores, tras acabar la tesis o su estancia post-doctoral, buscan acomodo solicitando sus primeros puestos como investigadores independientes en universidades y centros del mismo estilo, o en otras que no practiquen la endogamia o que la utilicen de forma más moderada y no sistemática. Les queda la gloria de haber trabajado en un laboratorio puntero, en el que no sólo han aprendido y madurado en un entorno excepcional sino que a nivel curricular ven como esta experiencia es valorada por las instituciones que buscan la excelencia por encima del crecimiento de sus afines. Personalmente, he tenido la suerte de trabajar en los dos sistemas en mi propio país, muchos años en una gran universidad y los últimos diez de mi carrera en un centro de investigación que se regía por el sistema anglosajón. En este último, sólo el secretario y el personal técnico de laboratorio, muchos compartidos por afectar a servicios comunes, tenían contratos fijos (que no quiere

decir vitalicios), los demás eran post-docs y doctorandos. Debo decir que fueron los años más felices de mi vida profesional, pues nunca estuve tan cerca de los jóvenes entusiastas que realmente hacían los experimentos en el laboratorio, compartiendo sus éxitos y fracasos. Anteriormente, en mis años en la universidad, casi siempre encerrado en un despacho sobre una pirámide más grande que pequeña, a veces mis estudiantes me miraban y contaban sus cosas como quien envía un informe al superior que les contrata, al tiempo que echaban una mirada lateral a su supervisor directo en espera de su aprobación. Y también tengo que añadir que, al menos en esos diez años de “grupo totalmente propio”, jamás tuve que entrar en el despacho de un colega a discutir de politiqueros académicos sobre plazas y promociones, había un comité científico internacional que se ocupaba de esas cosas. A medida que se acercaba mi fecha de jubilación, fui simplemente reduciendo paulatinamente el tamaño del grupo, contratando menos doctorandos para no dejar tesis a medio hacer, y al despedirme, otro investigador ocupó mi laboratorio, para trabajar en temas distintos a los míos. Sin herederos ni sucesores. Muchos dirán que eso pudo ser por disponer de medios económicos abundantes y estructuras científicas avanzadas, difíciles de tener en la universidad. Yo les respondo reiterando mi comentario anterior sobre el enorme gasto que las universidades destinan a su capítulo de personal, sobredimensionado a mi juicio en relación de sus necesidades docentes, ocupando un porcentaje del presupuesto anormalmente elevado en comparación con instituciones semejantes de otros países. La excelencia no es tan cara cuando se mide por los resultados y la gestión racional.

Acabará justificando el título de esta columna. Algunos defienden la endogamia por la necesidad de preservar grupos de investigación que han tardado años en crecer y consolidarse. Es cierto, pero no incompatible con dejar también entrada a savia nueva que, como un soplo de aire fresco, revitalice los departamentos y su diversidad temática. En mi instituto aprendí multitud de cosas de mis colegas que trabajaban en campos muy distintos al mío propio. La misma biología nos enseña las bondades del mestizaje. Las especies vivas se reproducen con las de su misma especie, pero rara vez con las de su propia familia, lo que resultaría en degeneración genética y debilitamiento de la estirpe. En estos tiempos de auge de nacionalismos tribales, en donde lo propio se pone siempre por encima de lo ajeno, convendría no olvidar lo que las culturas y conocimientos que compartimos les deben al mestizaje. Ejemplos de lo que científicos procedentes de lugares remotos han aportado a países en los que se han afincado son numerosos. En otros terrenos, también. Me impactó poderosamente que en el último Open de Estados Unidos de tenis la campeona consiguió ganar el torneo viniendo desde la fase previa y derrotando a todas sus rivales sin perder un solo set. Se llama Emma Raducanu, tiene 19 años recién cumplidos, es hija de padre rumano y madre china, nació en Canadá y posee nacionalidad británica, residiendo en Londres desde los dos años. Su rival en la final, Leyla Fernández, nacida dos meses antes que ella, es canadiense, de padre ecuatoriano y de madre con ascendencia filipina. Ganó Roland Garros junior en 2019 y habla francés, inglés y español con fluidez. Sin comentarios. ¿Quién puede dudar aún de las virtudes del mestizaje?

JAVIER DE MENDOZA