EL MUNDO 18/04/2018

EL MUNDO
Prensa: DIARIO Sección: EDUCACION
Tirada: 165.194 Difusión: 112.857
Valoración: 25.678 €

EXOGAMIA

Incesto académico. Algunos reductos universitarios han logrado colocarse entre la élite internacional tras vetar a sus propios doctores. El 73% de las plazas se otorgan al 'candidato de la casa'

POR QUÉ ALGUNOS DEPARTAMENTOS NO CONTRATAN A SUS DISCÍPULOS

POR ÁNGEL G. PERIANES MADRID

«Mis discípulas». Son las palabras que Enrique Álvarez Conde, responsable del *máster fantasma* de Cristina Cifuentes en la Universidad Rey Juan Carlos, ha usado en varias ocasiones para referirse a las profesoras que, según él, conformaron el tribunal que evaluó a la política madrileña. Detrás de ese calificativo se esconde una filosofía basada en la endogamia académica que, desde hace décadas, se mantiene enraizada en el sistema universitario español. Una fórmula con la que muchos catedráticos inflan sus departamentos con alumnos de doctorado que ellos mismos han dirigido.

Lejos de superar un fenómeno que da la espalda a nuevas metodologías y enfoques, esta práctica perpetúa las mismas líneas de investigación y dificulta la competitividad entre candidatos con los mayores méritos. Así, España sigue contando con un alto porcentaje de profesores que leyeron la tesis doctoral en la misma universidad en la que dan clases, según el Ministerio de Educación. En 2014, cifró esta endogamia en un 73%. Dos años más tarde, la Fundación Conocimiento y Desarrollo (FCYD) reveló que el porcentaje llega a superar el 80% en las facultades de Canarias, Asturias y la Comunidad Valenciana.

«Es un tema cultural y sólo es bueno para aquel que ha promovido al candidato local. Un doctor de una universidad no puede ser profesor allí hasta pasado un tiempo», afirma Martí Parellada, director del informe anual que realiza la FCYD. Una mirada hacia atrás nos permite ver que este sistema de reclutamiento ha descendido: entre 1997 y 2001, la endogamia alcanzaba el 93% según el Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Parellada cree que, poco a poco, se están introduciendo plazos para evitar incorporaciones inmediatas al claustro, pero también que «no ha mejorado tanto como debiera». Desde el propio seno de algunas universidades, las voces más críticas denuncian situaciones asiduas de padrinazgo, en las que el catedrático ajusta los requerimientos de una vacante del departamento al candidato de la casa, quien se asegura el beneplácito de su *padrino* y el de un tribunal seleccionado *ad hoc* que termina por privilegiar al discípulo.

EL ORIGEN DE TODO

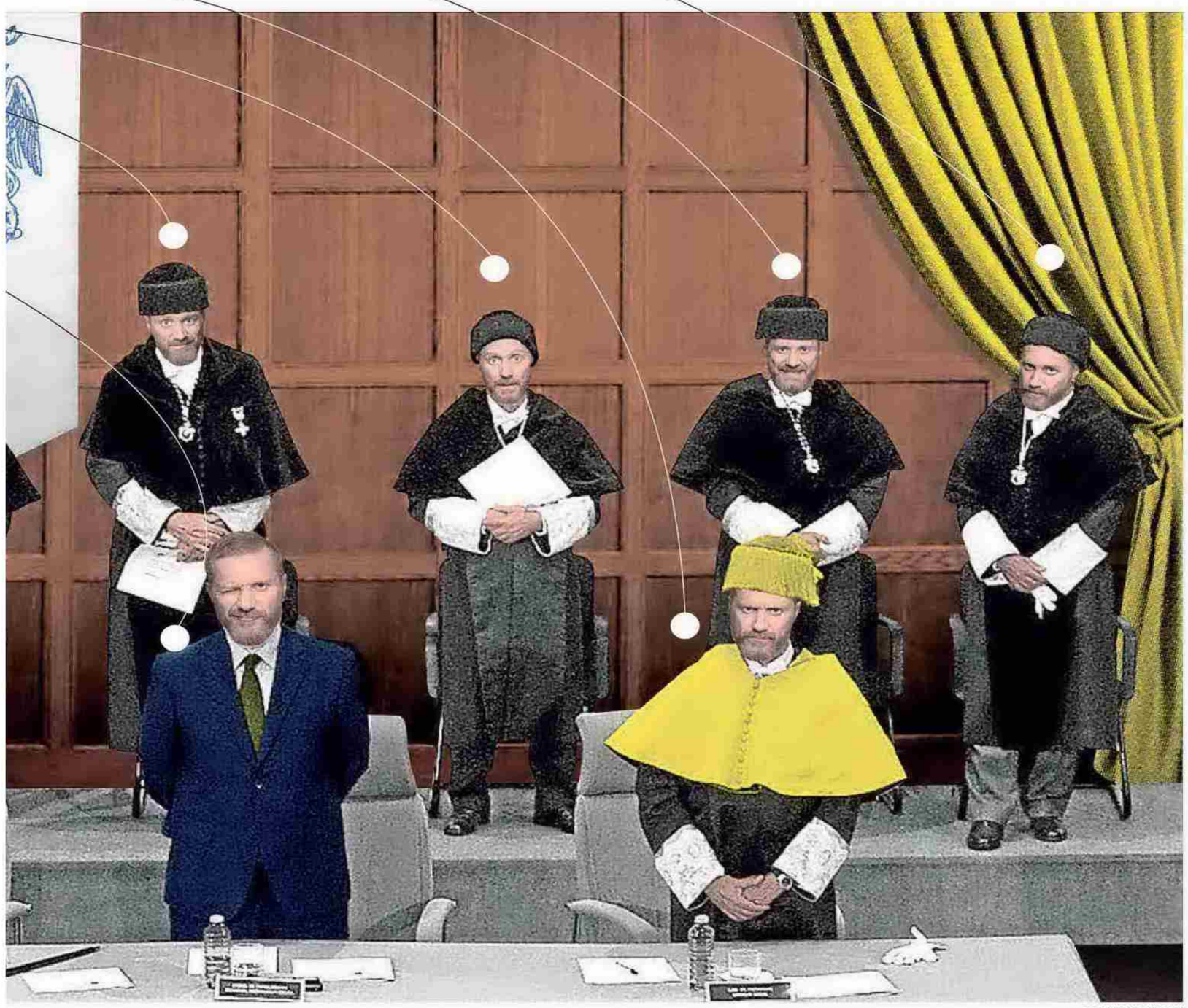
«Éste es el origen de todos los males de la Universidad: departamentos que forman a sus propios alumnos», dice Diego Moreno, catedrático de Economía en la Universidad Carlos III de Madrid. «La típica trayectoria de un catedrático español se asocia en algún momento a un profesor que le guía y que, si la cosa va bien, pasa a integrarle en su equipo», añade, convencido de que, «al final, ésa es una carrera llena de dependencia, porque genera una cadena de favores mutuos».

Por eso, remarca que su departamento eliminó de raíz esta práctica. «Tenemos prohibido contratar a nuestros propios doctores. Aunque el candidato sea un tipo brillante, sería como un incesto», asevera.

El caso de Moreno es una de las *raras avis* que ha puesto coto a lo que él considera una tentación en la que no se puede caer. Su departamento, junto a los de Económicas de las universidades Pompeu Fabra (UPF), Autonóma de Barcelona y Alicante, forma

EL MUNDO 18/04/2018

EL MUNDO
Prensa: DIARIO Sección: EDUCACION
Tirada: 165.194 Difusión: 112.857
Valoración: 22.689 €



SEAN MACKAOUI

parte de una red de equipos que optan por que sus programas de doctorado obliguen al candidato a competir y trazar fuera su trayectoria.

La clave, según comenta, está en ayudar a sus doctores a conseguir empleo en otras universidades y en acudir al mercado internacional para atraer talento. Estos departamentos han sido pioneros en implantar una política de reclutamiento conocida como *tenure track*, que los países anglosajones pusieron en marcha para acabar con la endogamia académica, y que consiste en captar fuera y ofrecer contratos de entre cinco y siete años. Durante ese periplo, les evalúan cada cierto tiempo, crean un rastro documental, solicitan opiniones externas y, el último año, deciden si se les contrata como titulares. «Normalmente se requiere que establezcan un mínimo de reputación internacional. Publica o perece», argumenta Moreno justo antes de aclarar que, si no es así, «se les da un tiempo para buscar trabajo».

Los resultados avalan esta línea de actuación. Los departamentos de Económicas de estas universidades en Madrid y Barcelona son los únicos nacionales que aparecen en los 80 primeros puestos del ranking de Shanghái, mientras que, en esta clasificación, es imposible ver una universidad española entre las 200 primeras.

Desde el Departamento de Fundamentos del Análisis Económico de la Universidad de Alicante, formado por 40 doctorados de fuera, el catedrático Juan Mora subraya que gestionar este sistema de contratación es mucho más costoso. «Otros quieren hacerlo, pero no pueden porque se necesita inversión y apoyo del Rectorado», esgrime.

¿Y por qué ustedes ven tan importante romper con la endogamia? «Nos sirve para estar al tanto de nuevos contenidos docentes e investigaciones. Si no, se replican las mismas ideas y es muy difícil cambiar las sinergias», responde.

En 2016, la UPF se convirtió en la primera en instaurar esta mentalidad en todas sus áreas, en las que el porcentaje de profesores doctorados allí es, hoy, de un 19%. «No es que no queramos coger a nadie de dentro, porque tenemos doctores excelentes, pero, al menos, tienen que salir fuera para no crear jerarquías enfermizas», dice Cristina Pujades, vicerrectora de Proyectos en el ámbito del profesorado.

Sin embargo, el estigma del amiguismo sigue presente, incluso en quienes realizan estas rigurosas prácticas. Así lo cree David Comas, director del Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud de la UPF, que sólo cuenta con un doctorado allí. «En el último proceso de selección que hemos abierto, hemos recibido correos que dicen: '¿Seguro que no hay un candidato interno ya?'. Eso nos preocupa, porque no se da la visión de que son procesos trasparentes», manifiesta. Su departamento es de los pocos en España que cuentan con la distinción Excelencia María de Maeztu a su labor científica, con más de mil publicaciones en los últimos cinco años, y el primero de la UPF en poner en práctica la desvinculación del candidato para innovar.

La vicerrectora de comunicación y promoción de la Universidad Autónoma de Barcelona, Virginia Luzón, matiza esta forma de reclutar. Si bien es cierto que en los dos últimos años no han admitido a ningún candidato local en el programa de doctorado de Comunicación Audiovisual, rechaza la obligación de prescindir del talento de la casa: «En nuestro doble grado de Física y Matemáticas tenemos cuatro de las mentes más privilegiadas de España que, además, han ganado el prestigioso Premio Max Planck. ¿Por qué no podemos quedárnoslas?».

VETAR ES UN ERROR

A su juicio, vetar es un error. Una idea que también comparte Luis Labarga, director del Departamento de Física Teórica en la Universidad Autónoma de Madrid, compuesto por más de un 70% de doctorados de fuera. Considera que «la investigación manda» y, por lo tanto, ve necesario que, una vez han hecho el doctorado, se marchen al menos dos años, aunque, dice, «aquí no se rechaza a nadie». Aun así, según él, el porcentaje de endogamia en España no debería superar el 10%. «Mi universidad se hizo para evitar el sistema endogámico, pero cada vez prima más la antigüedad que la calidad y se está permitiendo que la gente se pueda perpetuar», esgrime.

Para resolver este problema, Diego Moreno considera que «tal vez no sea necesario hacer una revolución y poner todo patas arriba». A su juicio, «sería más efectivo *tocar* algunos hábitos, y la contratación es clave».

Desafíos. **Estudiantes de todo el mundo reclaman a la Universidad más convenios con empresas y una mayor formación profesional**

INSERCIÓN LABORAL, MATERIA SUSPENSA DE LOS CAMPUS

POR MARÍA P. BONMATÍ MADRID

La Universidad lleva más de diez siglos siendo la piedra angular de la educación superior. Sin embargo, con la entrada del nuevo milenio, la institución ha visto tambalearse sus muros ante nuevos retos que no sabe bien cómo afrontar. Por ejemplo, la inserción laboral del estudiantado. Por eso, más de 9.000 universitarios han participado en una encuesta realizada por Ipsos, agencia especializada en investigación de mercados, y han dado cuenta de cuáles son los puntos débiles y cómo se debería actuar.

El trabajo es la gran preocupación de los universitarios. La mayoría de los encuestados estima que la facultad no actúa con suficiente eficacia a la hora de preparar a los alumnos para el mundo laboral. En este sentido, un 40% considera necesario ampliar el número de convenios, bolsas de trabajo y becas y, además, enfocar la educación hacia el desarrollo de competencias empresariales. Asimismo, un 44% de los participantes, solicita que, desde la Universidad, se fomente el espíritu emprendedor. Para responder a estas demandas, Banco Santander, a través de su área de Universidades, lleva años actuando como nexo entre instituciones educativas y empresas, dando oportunidades a todo joven con ideas revolucionarias.