

A favor de la movilidad universitaria - El Mundo - 27/08/2019

A FONDO | EDUCACIÓN A diferencia de lo que ocurre en otros países, España cuenta con una de las universidades más cerradas de nuestro entorno, debido a la resistencia de los docentes a cambiar de centro, de comunidad y de país.

A favor de la movilidad universitaria

MAURICIO SUÁREZ

ES INDUDABLE que tenemos, en la Universidad española, un serio problema de falta de diversidad laboral y formativa. Las estadísticas muestran que nuestra Universidad es una de las más cerradas de Europa. Según el último informe de datos y cifras del sistema universitario español, el 73,4% del profesorado de las universidades públicas trabaja en el mismo centro en el que se doctoró. Un 87% trabaja en centros radicados en la misma comunidad autónoma en la que se doctoró. Casi un 98% trabaja en el país, España, en el que se doctoró. Tales cifras causan asombro en el extranjero, en cualquiera de los países líderes en investigación, entre los investigadores a los que nos pretendemos igualar.

La diversidad en la experiencia es una parte esencial de la aportación de un profesor a su centro

No parece tampoco existir conciencia, entre nosotros, del rechazo social que estas prácticas suscitan en sistemas líderes en I+D. Por poner un ejemplo, que conozco bien: Harvard se ha visto sometida a enorme presión estos años por contratar ocasionalmente a sus propios doctorandos, aunque sea, en principio, durante solo seis años. En general, en Norteamérica y en gran parte de Europa, se sigue la norma tácita de no contratar a los propios doctorandos, por lo menos hasta pasado un extenso período

formativo y laboral en otros países o centros. Lo preocupante, en mi opinión, no es tanto que, como es evidente, nuestro sistema no haya sido capaz de fomentar la movilidad (más allá de las breves visitas académicas de rigor, sin vínculo contractual real –y a veces solo para la galería–, de los que ya trabajan y se han formado en casa). Más preocupante aún es la falta de comprensión que percibo acerca de por qué una experiencia laboral diversa, lejos de ser una imposición de «deslocalización», es, en sí misma, muy positiva. Sin duda, esta falta de comprensión viene en parte causada por la misma falta de experiencia, que nos impide concebir otra realidad, y que, por ende, supone un círculo difícil de romper («a mayor endogamia, más endogamia»). Conviene por ello repasar aquí algunas de las razones por las que la experiencia de movilidad laboral debería ser considerada un requisito indispensable.

EN PRIMER LUGAR, la movilidad es un indicador de un carácter resolutivo y dado a la innovación, lo que, siendo una importante virtud en cualquier ser humano, resulta imprescindible entre el personal docente e investigador. Así lo reconocen todos los programas de evaluación docente e investigadora, que sitúan la innovación y el liderazgo intelectual como valores principales. En segundo lugar, la movilidad permite ampliar la experiencia, aportando nuevas prácticas, revelando donde fallan las presentes, y cómo pueden mejorarse. El sistema funcional que tenemos nos obliga, en ocasiones, a confundir experiencia con antigüedad; lo cierto es que la segunda, lejos de conducir a la primera, a menudo trabaja en su contra. Una persona con mucha antigüedad en un cargo, por definición, carece de gran diversidad de experiencia. Por esa razón, la «antigüedad», a secas, se considera, en sistemas líderes de I+D, más bien un indicio de falta de iniciativa y anquilosamiento.

Por el contrario, la diversidad en la experiencia es una parte esencial de la aportación que puede realizar un profesor o investigador a su centro. Todos trabajamos mejor, de manera prácticamente involuntaria, y sin apenas esfuerzo, cuando nos hemos trasladado. Pues, en tal caso, nuestra mera presencia e interacción es constante fuente de enriquecimiento para los demás. Ignorar este valor lleva a prácticas inefi-

cientes que lejos de premiar el talento, la experiencia, y su diversidad, pretenden valorar exclusivamente el esfuerzo *en bruto*, medido en términos cuantitativos tan genéricos como el número de titulaciones, publicaciones de bajo nivel, o las horas en el aula, incluso cuando son irrelevantes, o poco edificantes.

POR ÚLTIMO, la movilidad conlleva transmisión de información, sobre todo acerca de las diversas prácticas investigadoras y docentes. Ese tipo de información tácita solo puede verse presencialmente, mediante el ejemplo, y resulta fundamental en cualquier campo. Permite entender cómo funcionan otros equipos, sus prioridades, los métodos y avales con los que cuentan, sus prácticas experimentales, etc. Aprendemos constantemente, unos de otros, solo en la medida en que existe movilidad de verdad. Aquí se encuentra la savia que nutre y da sentido a la Universidad, desde su origen medieval, transmitiendo espíritu de aventura, curiosidad científica, y conocimiento del estado actual del saber.

En la movilidad se encuentra la savia que nutre y da sentido a la Universidad desde su origen medieval

El término «endogamia» sugiere acertadas analogías científicas. En genética de poblaciones, la endogamia permite que genes recesivos deletéreos cobren visibilidad, y se reproduzcan, dando lugar a un tipo de muerte biológica poblacional. De manera similar, un sistema físico «endógeno», cerrado y aislado, se estanca en una suerte de muerte térmica o entrópica. Muy excepcionalmente, se producen anomalías, fruto de mutaciones o fluctuaciones azarosas, que disturbaban el equilibrio térmico o poblacional brevemente, pero son altamente improbables. La evolución óptima de nuestras instituciones de investigación y de educación superior, pasa por revertir estas dinámicas, lo que demanda cambios profundos en la cultura laboral imperante, si de verdad queremos cumplir con la finalidad última de la Universidad.

Mauricio Suárez es catedrático de Lógica y Filosofía de la Ciencia en la Universidad Complutense de Madrid y Research Associate en la London School of Economics. Su último libro en español es *Filosofía de la Ciencia: Historia y Práctica* (Tecnos).