



Una estudiante repasa junto a un profesor una práctica en la facultad de Medicina de la UAB

Universidad provinciana

El 93,3% de los profesores titulares españoles procede de la misma universidad. En el Reino Unido es un 17%, y en EE.UU., un 10% **Esteban Hernández**

Si el dato relevante para definir el nivel de endogamia universitaria es la facilidad para realizar toda la carrera docente en el mismo centro, sus niveles en España serían elevadísimos. Según un estudio del Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el 93,3% de quienes obtuvieron plaza en un departamento universitario trabajaban en ese mismo centro antes de que les fuera concedida.

Una situación inusual en países con tradición académica más avanzada, como EE.UU., cuyo porcentaje sólo llega al 10%; el Reino Unido, el 17% o Francia, donde se alcanza en 50%. En Alemania, explica Ignacio Sotelo, catedrático de la Universidad Libre de Berlín, "la convocatoria de profesor es pública, no pueden presentarse quienes tengan un puesto en la universidad que convoca la plaza y tiene que concurrir un número mínimo de

candidatos, por lo menos cinco, para que quede patente que el perfil que se pide no esté dibujado pensando en una persona determinada".

Son mecanismos preventivos desconocidos en España, donde el 64,5% de los entrevistados para el estudio del CSIC obtuvo la plaza siendo el único candidato, y donde suelen diseñarse los requisitos del puesto con características muy concretas. Y es que, según señala Alberto Reig Tapia, catedrático de Ciencia Política de la Universitat Rovira i Virgili, "el perfil es la trampa; en el instante en que quien convoca la plaza define las características del candidato a su gusto ya sabes que siempre le darán la plaza a un amigo". De esta forma, asegura Ignacio Sotelo, "se otorga un puesto funcional vitalicio como pago por los servicios prestados. Y como se sabe de antemano para quién va a ser, lo más frecuente es que se presente únicamente un candidato, el de casa".

Según Pablo Sánchez León, profesor de Ciencias Políticas y Sociología

en la Universidad Complutense de Madrid, "en España se valora mucho más que pertenezcas al grupo adecuado que las necesidades reales de la universidad. No hay criterios objetivos en el proceso de selección que puedan diferenciar un candidato malo de otro válido. En Estados Unidos no siempre eligen al mejor, pero siempre a alguien adecuado. Aquí no es así".

Luis Sanz, investigador del CSIC y coautor (junto con Laura Cruz y Enri-

ña, en un contexto de mediocridad generalizada, y como las universidades públicas no tienen que rendir cuentas, da igual que cuentes con los mejores investigadores o con el amigo más torpe".

No es extraño, pues, que las carreras profesionales tengan los caminos tan marcados: el 60,2% de los docentes universitarios entró a trabajar, con contrato o beca en el mismo centro en que estaba realizando la tesis, y

Una encuesta del CSIC revela la magnitud de la endogamia universitaria

que Aja) del estudio sobre la endogamia universitaria, coincide en el ejemplo anglosajón. "Aunque todos los departamentos tengan la capacidad de contratar a quien les parezca oportuno, nadie busca a los peores. En Espa-

el 75,1% no cambió de centro, según los datos del estudio del CSIC, en el año posterior a la lectura de la misma. También hay tiempos de acceso fijados: la edad media de entrada laboral a un departamento universitario es de 28 años, y la espera hasta alcanzar el puesto fijo suele ser de siete años.

Un funcionamiento tan predeterminado tiene una consecuencia obvia: la falta de movilidad. Una vez conseguido el doctorado, los profesores suelen ser contratados por la misma universidad en que lo obtuvieron. Así, el 75,1% no cambia de centro en el año posterior a la lectura de la tesis. Además, la movilidad continúa siendo escasa después de obtener la plaza y el trabajo fuera del sector académico es mínimo. Tampoco hay una tradición extendida de salida al extranjero. Sólo un 26,3% tuvo una estancia de más de seis meses en centros foráneos, mientras que un 51,3% de los profesores españoles aseguran no haber visitado (académicamente) otros países. Sin embargo, para Saturnino de la Plaza, catedrático y antiguo rector de la Universidad Politécnica de Madrid, la causa última de estos bajos niveles de movilidad bajos no residiría tanto en el sistema como en la cultura española, en la que "nadie quiere

Muy pocos deciden sobre la situación de muchos

El nepotismo y las redes clientelares que cierran los ojos a lo que ocurre en otras áreas siempre y cuando su terreno se respete son la peor cara de la universidad española. Montse Palma, portavoz de educación del PSOE en el Congreso, repara en que si tradicionalmente se vincula la endogamia al localismo, lo cierto es que "lo que ha funcionado, y la ley anterior acentuaba, es la cooptación por áreas de conocimiento, decidiendo muy pocos sobre la situación de muchos en función de filias y fobias personales y profesionales". Ese reparto de posiciones, que, como afirma el profesor Víctor Sampedro, es también "un reparto de áreas académicas que conforman clubes privados de acceso a los fondos y a los puestos de trabajo", configura esferas de poder frente a las que quienes ocupan los niveles inferiores tienen una defensa de muy limitado alcance. Según el psicólogo Iñaki Piñuel, "en muchos

departamentos, las decisiones se toman por unanimidad, ya que la precariedad es elevada y nadie se atreve a manifestar oposición". Guillem Bou asegura que eso propicia los abusos, que irían desde "dar siempre la razón a quien tiene tu futuro en sus manos, hasta ser obligado a decorar el departamento".

Una situación que para el docente Pablo Sánchez León tiene que ver con "con el establecimiento de una jerarquía y de un orden. En la universidad interesa menos la fama que el poder, y lo importante es disponer de peones, de gente que te debe favores". Una situación prototípica se daría cuando un profesor titular se dirige a un catedrático que le puede proporcionar fondos para un proyecto de investigación, quien a cambio le solicita que coloque en su departamento a un alumno suyo para quien no tiene plaza. El final de este proceso de intercambio de servicios y de mantenimiento de micropoderes es "un resentimiento

muy acentuado, incluso entre los elegidos, ya sea porque les han concedido la plaza mucho después de lo que les correspondía, porque no sienten valorados sus méritos o porque han sido agraviados de otros modos". Lo peor, finaliza, "es que esas mismas personas con las que puedes coincidir en su análisis del mundo y que a escala pública son grandes defensores de la virtud ciudadana, actúan así en su departamento".

Y se trata de un estado de cosas que no varía según se asciende en la escala. Según Luis Sanz, estos procesos estarían conectados con la estructura de gobierno de las universidades, donde "la representación de los intereses es más política que científica. Quien quiera ser rector tendrá que ganarse los votos como un político y comportarse como tal. Y eso en una institución de investigación es un desastre, porque el rector querrá ser reelegido, y tenderá a llevar a cabo actuaciones cortoplacistas o llegar

a acuerdos con quienes le prometen el voto". Coincide Iñaki Piñuel, para quien "el universitario es un sistema de poder medieval donde el candidato a rector muchas veces sólo tiene que prebendar (o incluso comprar) a quienes le darán su voto", una situación muy negativa que empeora cuando el nombramiento del rector es a través del Claustro.

Estamos ante un problema de difícil solución. Y lo es aún más porque, al no existir mecanismos sólidos de corrección, se llega a situaciones paradójicas. "Imagina -dice un profesor anónimo- que tienes trabajando para ti a alguien que tiene escasas (pero valiosas) publicaciones y concurre otro candidato a la plaza que tiene más trabajos, pero de una calidad mínima. ¿Te dejarías comer la plaza?. Si alguien se comporta de manera correcta, sale perdiendo, porque si actúas como debes llega otro que se aprovecha de tu candidez. O sea, que es mejor actuar como los demás"