

Reincorporación y estabilización en la carrera investigadora en arqueología: la situación actual de Andalucía

Gonzalo Aranda Jiménez

Reflexionar sobre la carrera investigadora en arqueología es tanto como referirnos a una carrera de obstáculos, precarización laboral, incertidumbres y no pocas frustraciones aunque todo ello se contrarresta con una importante carga de ilusión, trabajo y vocación por una disciplina como la arqueología claramente minoritaria en el sistema de investigación español. De esta forma, a los problemas generales de la investigación hay que añadir los específicos de áreas de conocimiento “marginales” en las prioridades de los organismos públicos y en donde la innovación que se genera no es medible en términos económicos, de competitividad o productividad ya que lo que se produce son valores culturales, patrimoniales e intelectuales.

La falta de una definición clara y explícita de la carrera investigadora es posiblemente una de las debilidades fundamentales del vigente modelo de investigación. El borrador de la Ley de la Ciencia y la Tecnología pretende paliar esta deficiencia estableciendo en su articulado la definición de la carrera investigadora en sus diferentes etapas así como las figuras contractuales específicas para cada una de ellas. Actualmente, y mientras el borrador de la Ley es debatido y eventualmente aprobado, se pueden establecer en términos generales cuatro fases en la vida profesional de los investigadores: la etapa de investigador no doctor (predoctoral), investigador doctor (postdoctoral), investigador no titular (etapa de reincorporación) e investigador con contrato indefinido o funcionario (etapa de estabilización). Mi contribución al presente debate sobre la carrera investigadora en arqueología se centrará especialmente en el análisis crítico de sus dos últimas etapas destacando aquellas iniciativas específicas desarrolladas por la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Etapa de reincorporación

La primera de estas etapas, tradicionalmente conocida como de reincorporación, se corresponde con la situación de los investigadores doctores con estancias postdoctorales a los que a partir de la evaluación de sus méritos científicos se les reconoce la capacidad de dirigir proyectos de investigación propios. Desde 2001 la instauración del programa Ramón y Cajal

(RyC) por parte del Ministerio de Ciencia y Tecnología ha sido el referente fundamental en esta etapa de la carrera investigadora. En 2004 se suma el programa Juan de la Cierva, concebido en parte como primera etapa de consolidación para investigadores que han concluido sus contratos postdoctorales.

El importante impulso que el programa RyC supuso en la política de investigación española, sobre todo si lo comparamos con la situación precedente, se convirtió en un estímulo para diferentes comunidades autónomas que instauraron programas propios de investigación. Este es el caso de la Junta de Andalucía que en 2003 diseña en el marco de las Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía, un ambicioso plan que incluía actuaciones en tres ámbitos de la carrera investigadora: programa de formación de doctores en centros de investigación y universidades de Andalucía (etapa predoctoral), programa de perfeccionamiento de investigadores en centros de investigación fuera de Andalucía, preferentemente en el extranjero (etapa postdoctoral), y retorno de investigadores a centros de investigación y universidades de Andalucía (etapa de reincorporación).

En relación con el programa de retorno de investigadores su estructura general era muy parecida al programa RyC aunque incluso mejoraba algunas de sus actuaciones. Se establecía un contrato con una duración máxima de cinco años (3+2) con una dotación económica similar a los contratos RyC y con dos líneas de financiación complementarias, una primera relacionada con ayudas en concepto de gastos necesarios para el desarrollo del proyecto de investigación y una segunda para los gastos de desplazamiento, traslado y mudanza del investigador a contratar.

Dos eran básicamente las diferencias más importantes respecto al programa RyC. La primera consistía en una concepción mucho más restrictiva en cuanto a los posibles beneficiarios del programa de retorno andaluz ya que se establecía como uno de los requisitos de los candidatos haber realizado preferentemente sus estudios universitarios en Andalucía. Este requisito condicionaba claramente la reincorporación al ámbito de la comunidad a diferencia del programa RyC, abierto a la participación de investigadores extranjeros. Otra diferencia de gran relevancia para la carrera investigadora en arqueología era el hecho de que entre las líneas prioritarias de contratación se encontraba el Patrimonio Histórico y Cultural de Andalucía. Por primera vez la investigación en arqueología se convertía en una prioridad alejándose del tradicional segundo plano en el que las diferentes convocatorias de investigación han situado a nuestra disciplina.

En la primera convocatoria correspondiente a 2003 se adjudicaron 88 contratos de retorno de investigadores y en la segunda convocatoria de 2004 la cifra se redujo a 37 contratos. En 2005 y de forma incomprensible el programa de retorno de investigadores desaparece. A pesar de que tan solo fueron dos convocatorias, el número de investigadores reincorporados en las diferentes áreas en las que tradicionalmente se organiza la arqueología (prehistórica, clásica y medieval) fue de siete. Esta cifra contrasta poderosamente si la comparamos con el número de contratos

RyC en universidades andaluzas, que incluyendo las nueve convocatorias de este programa ha sido de tan solo dos investigadores contratados.²⁷ Estos datos demuestran en primer lugar el acierto del programa retorno de la Junta de Andalucía, que de haberse mantenido habría supuesto una muy importante dinamización de la investigación en arqueología; y en segundo lugar la marginalidad de nuestra disciplina en el programa RyC, especialmente si tenemos en cuenta que la comunidad de Andalucía cuenta con nueve universidades que incorporan todas ellas departamentos o áreas de conocimiento en arqueología y en donde el volumen de investigación de calidad es en mi opinión considerable.

A partir de 2005 los programas de reincorporación a centros de investigación andaluces quedaron reducidos a las convocatorias nacionales con los exiguos resultados anteriormente indicados. La única excepción en este panorama la constituyen los planes propios de investigación que impulsan la mayoría de las universidades andaluzas aunque la única que incorpora actuaciones específicas en la reincorporación de investigadores es la Universidad de Granada. En concreto el denominado Programa de Incorporación de Doctores ha facilitado en sus diferentes convocatorias anuales el retorno de un importante número de investigadores. En la actualidad varios investigadores en arqueología son beneficiarios de estos contratos de reincorporación.

Etapa de estabilización

Tras el periodo de reincorporación la última de las etapas en la carrera investigadora se corresponde con la estabilización, que en el caso de las universidades adquiere dos categorías fundamentales: la de contratado laboral permanente o la de funcionario. Como cualquier otra etapa de transición las incertidumbres y falta de planificación han sido y siguen siendo una de sus características principales. Los contratos tanto RyC como los de retorno de la Junta de Andalucía no preveían ningún sistema de estabilización. Superar las continuas evaluaciones a las que estos contratados eran sometidos no suponía ninguna garantía más allá de completar el periodo de cinco años de contratación. Esta situación se ha visto en parte resuelta a partir de la convocatoria RyC de 2007, que ya incluye un compromiso de consolidación laboral por parte de los centros receptores.

Independientemente de las convocatorias RyC de 2007 y posteriores, que sólo afectarán a los investigadores que concluyan su contrato de reincorporación a partir de 2012, las posibilidades de estabilización actuales son ciertamente complejas. Sobre todo supone una carrera continua de habilitaciones, acreditaciones y certificaciones realizadas por diferentes organismos con criterios diversos y que implican un estado de permanente evaluación. Como se indicaba anteriormente, una de las vías de estabilización contempladas en la

LOU de 2001 es la contratación laboral permanente gracias a la figura de Profesor Contratado Doctor. Como requisito previo para poder optar al concurso-oposición que regula el acceso a estos contratos es necesario superar una evaluación específica de la actividad docente, investigadora y académica. Esta acreditación es realizada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o eventualmente por agencias autonómicas como la Agencia Andaluza de Acreditación (AGAE).

Desde el principio, la puesta en marcha de esta figura de contratación indefinida aparecía lastrada por los problemas de financiación de las universidades y organismos públicos de investigación ya que se hacía depender exclusivamente de sus respectivas políticas de recursos humanos. Para tratar de incentivar la contratación el entonces Ministerio de Educación y Ciencia impulsó en 2005 el denominado programa I3, cuyo objetivo es la estabilización de investigadores cualificados financiando el importe íntegro de los tres primeros años de contrato. El programa establece una serie de requisitos que deben cumplir los solicitantes, entre los que destaca contar con una experiencia postdoctoral de al menos seis años de los que como mínimo 24 meses deberán haberse desarrollado en universidades o centros de I+D, españoles o extranjeros, distintos a aquél en el que se encuentre prestando sus servicios el aspirante. Además, una condición importante de este programa es el hecho de que los incentivos sólo podrán asignarse a personal docente e investigador ya contratado bien como funcionario o bien como personal laboral.

Por tanto, para beneficiarse de los incentivos de este programa las universidades u otros centros de investigación debían contratar indefinidamente a los posibles aspirantes con contratos de reincorporación. En la práctica este condicionante ha introducido una nueva evaluación, en realidad una pre-evaluación paralela a la evaluación del cuarto año del programa RyC o programas similares. Con esta pre-evaluación se aseguraba si los aspirantes cumplían los requisitos de calidad de la producción científica y por tanto de elegibilidad que establece el programa I3. La contratación indefinida como Profesor Contratado Doctor ha sido de esta forma condicionada por diferentes universidades e instituciones de investigación a una pre-evaluación positiva. En este caso la institución encargada tanto de la pre-evaluación como posterior evaluación es la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), que por supuesto posee criterios propios y procedimientos específicos para enjuiciar la trayectoria profesional de los aspirantes.

Junto a la contratación indefinida como personal laboral la segunda vía de posible estabilización consiste en el acceso como funcionario a la figura de Profesor Titular de universidad o como Científico Titular en el caso del CSIC. De nuevo para poder concursar a estas figuras es necesario un proceso previo de evaluación que según la LOU de 2001 consistía una prueba de habilitación a escala nacional consistente en la concurrencia competitiva de los candidatos. La reforma de 2007 sustituye el procedimiento de habilitación por otro de acreditación basado en la evaluación por méritos de la trayectoria investigadora, docente, aca-

27. Quiero agradecer a mis compañeros de las diferentes universidades andaluzas el haberme facilitado la información sobre los investigadores contratados de los programas RyC y retorno de la Junta de Andalucía.

démica y de gestión de los aspirantes. Tras un arduo y complejo proceso de solicitud la obtención de la acreditación no garantiza la estabilización ya que son los organismos públicos de investigación o las universidades las que definen a través de sus políticas de recursos humanos las estrategias de contratación. La discrecionalidad de estas políticas ha generado una importante heterogeneidad en donde los programas de incentivos como el I3 han tenido una muy desigual acogida.

La situación de los investigadores durante la etapa de transición hacia una posible estabilización, además de las incertidumbres propias de toda la carrera investigadora, supone adentrarse en una vorágine de continuas evaluaciones, acreditaciones, concursos-oposición, etc. que interfieren gravemente en la actividad profesional de los candidatos. En mi experiencia personal en estos dos últimos años me he enfrentado a dos acreditaciones, una para Profesor Contratado Doctor y otra para Profesor Titular de universidad, una pre-evaluación y una posterior evaluación, ambas realizadas por la ANEP en el marco del programa I3, y a dos concursos-oposición, el primero para Contratado Doctor el segundo para Profesor Titular. Si bien los procesos de evaluación externa e independiente por agencias creadas para tal fin son en teoría positivos, introducir una mínima racionalidad en este proceso sería algo más que deseable. No parece lógico que los candidatos dediquen más tiempo a estabilizarse que a investigar.

Siendo los problemas de estabilización comentados hasta ahora relevantes, no son ni de lejos los más graves. Tal y como denuncian de forma reiterada diferentes colectivos de investigadores y secciones sindicales, los procedimientos de evaluación tanto de la ANECA como de la ANEP están plagados de continuas irregularidades que poco o nada tienen que ver con sistemas justos, transparentes y ágiles de evaluación de méritos. Entre las posibles deficiencias que podrían plantearse quizás una de las más graves sea la absoluta indefensión ante evaluaciones en donde el supuesto experto excusándose en el anonimato emite un informe que solamente contiene apreciaciones subjetivas y comentarios intolerables.

Por supuesto esta situación no es ajena a nuestra área de conocimiento. En 2008 una compañera en proceso de estabilización solicita una pre-evaluación de la ANEP que es informada favorablemente adquiriendo la condición de elegibilidad. Pasados unos meses, de nuevo la ANEP emite un informe en este caso de evaluación en donde un nuevo "experto" desautoriza al primero informando negativamente con el siguiente argumento: "... no parece que existan argumentos suficientes en la Prehistoria para mantener la mayoría de los títulos que ha escrito la autora en los cuatro últimos años sobre Arqueología de Género. No se duda del interés general del tema a nivel de Historia global sino de las inferencias que se puedan extraer de los documentos arqueológicos que entrega la Prehistoria. Muchos de los títulos rayan en la fantasía y otros no son más que atractivos epígrafes que esconden un mero estudio más o menos tipológico. En algunos casos se repiten obviedades. De cualquier modo ha sido un loable intento".

Este tipo de argumentaciones, que claramente se califican a sí mismas, demuestran la situación de indefensión y atropello a la que los candidatos a la estabilización laboral están sometidos en sus múltiples evaluaciones. En el caso concreto planteado la propia Secretaría General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía intervino desautorizando la evaluación, calificándola como inaceptable. La falta de procedimientos transparentes y colegiados en la valoración de los méritos curriculares está en la base de los graves problemas que los sistemas de evaluación actualmente poseen. En este sentido, sería deseable incorporar la experiencia que otras tradiciones académicas como la británica poseen en el desarrollo de procesos de evaluación.

Además de los problemas comentados, nuestra área de conocimiento posee complicaciones adicionales resultado de la posición de marginalidad a la que nos someten las políticas de investigación. Las posibilidades de obtener financiación para proyectos de investigación en arqueología son escasas y exiguas y cuando se consiguen las cantidades asignadas son prácticamente testimoniales. Esta situación se complica aún más cuando el proyecto de investigación suponga trabajo de campo a través de excavaciones o diferentes tipos de prospecciones. En este caso las posibilidades de investigación y financiación dependen de las políticas autonómicas en materia de patrimonio. En la comunidad andaluza en los últimos quince años estas posibilidades son prácticamente nulas, situación que no parece ser mejor en otras comunidades autónomas.

En este contexto los investigadores en arqueología en fase de reincorporación o estabilización difícilmente pueden liderar proyectos de investigación propios y ni mucho menos crear grupos de investigación o contratar personal. Estas posibilidades quedan reducidas a otras áreas de conocimiento produciéndose un importante desequilibrio que merma la capacidad competitiva de los investigadores en arqueología. En nuestra disciplina las posibilidades de investigación dependen de forma casi exclusiva del grupo o proyecto de investigación al que el investigador se encuentre adscrito. Aunque insuficiente, la creación a partir de 2005 de convocatorias de proyectos para jóvenes investigadores dentro del Plan Nacional de I+D+i supone una iniciativa que sin duda ayuda a paliar estas importantes deficiencias.

Reflexiones finales

Desde una perspectiva general, la carrera investigadora se encuentra claramente condicionada por la falta de previsión y planificación de sus diferentes etapas, lo que genera una estructura caótica con continuas evaluaciones en donde la transparencia no parece ser una de sus principales características y sí su extenuante *papeleo*. La falta de coordinación entre instituciones, especialmente nacionales y autonómicas, tampoco ayuda a clarificar esta situación. Otro problema colateral de las continuas evaluaciones consiste en el desarrollo de carreras investigadoras fuertemente orientadas a la obtención de resultados

inmediatos que permitan generar *curricula* solventes y competitivos, lo que sin duda es positivo pero va en detrimento de una planificación a medio-largo plazo de la investigación. Además, y para el caso de las universidades, la carrera investigadora debe convertirse en docente lo antes posible. El importante peso que la docencia posee en los procesos de acreditación (40% para Profesor Titular) obliga a los aspirantes a la estabilización a compatibilizar la investigación con la docencia.

En el caso concreto de la carrera investigadora en arqueología su marginalidad en las políticas de recursos humanos no sólo es un problema a la hora de incrementar el número de investigadores sino incluso para la renovación generacional de las actuales plantillas. La falta de planificación de nuevo brilla por su ausencia. En el caso concreto de la comunidad autónoma andaluza la desafortunada paralización del programa de retorno de investigadores cortó de raíz una más que prometedor política de estabilización en donde además el patrimonio contaba entre sus líneas prioritarias. Actualmente una de las reivindicaciones fundamentales de diferentes colectivos y asociaciones de investigadores andaluces es la recuperación de los diferentes programas de incentivo a la contratación, entre ellos el de retorno de investigadores.

Parece por tanto urgente un cambio en las políticas de investigación nacional y autonómica que de forma coordinada y planificada asegure los recursos suficientes para crear un cuerpo de investigadores en arqueología similar al de otros países europeos. No obstante, y aunque claramente insuficientes, los programas postdoctorales y de reincorporación están generando en nuestra disciplina un salto cualitativo gracias a una nueva generación de investigadores que han completado y enriquecido su formación en tradiciones disciplinares diferentes a la española. Este hecho creo que es realmente positivo y está provocando que nuestra disciplina sea mucho más permeable a debates, foros de discusión y colaboraciones de investigación tanto a nivel europeo como internacional. Consolidar y profundizar en esta situación es un reto ineludible y debe ser un compromiso de todos.

Gonzalo Aranda Jiménez

Departamento de Prehistoria y Arqueología
Universidad de Granada
Campus Universitario de Cartuja, s/n
18071 Granada
garanda@ugr.es

Rebut: 25-01-2010

Bibliografía

GARCÍA SANJUÁN, L. (2000). Comparando los modelos universitarios británico y español. *Revista Vivat Academia*, 14. Página web: <www2.uah.es/vivatacademia/anteriores/catorce/opinion.htm#Comparando> (acceso: 7 de enero de 2010).

Normativa

BOE 2005. Orden ECI/1520/2005, de 26 de mayo, por la que se establece el Programa de Incentivación

de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007 (Programa I3) (BOE, nº 127, de 28 de mayo de 2005: 18086-18088).

BOJA 2003. Orden de 31 de marzo de 2003 por la que se convocan ayudas para facilitar el retorno de investigadores a Centros de Investigación y Universidades de Andalucía (BOJA, nº 68, de 9 de abril de 2003: 7317-7325).

BOJA 2004. Resolución de 1 de marzo de 2004, de la Secretaría General de Universidades e Investigación, por la que se hace pública la concesión de ayudas para facilitar el retorno de investigadores a Centros de Investigación y Universidades de Andalucía, reguladas por la Orden que se cita (BOJA, nº 56, de 22 de marzo de 2004: 7086-7087).

BOJA 2005. Resolución de 25 de enero de 2005, de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, por la que se hace pública la concesión de ayudas para facilitar el retorno de investigadores a Centros de Investigación y Universidades de Andalucía, reguladas por la Orden que se cita (BOJA, nº 38, de 23 de febrero de 2005).

MCyT 2009. Borrador del anteproyecto de la Ley de Ciencia y Tecnología. Página web: <web.micinn.es> (acceso: 28 de diciembre de 2009).

Documentos

CORRUPTIO 2009. Plataforma contra la corrupción y el acoso en la universidad pública española. Página web: www.corruptio.com (acceso: 10 de enero de 2010).

FJI 2007. Informe de la Carrera Investigadora en España: deficiencias y propuestas. Página web: www.precarios.org/InformeCI (acceso: 4 de enero de 2010).

UGR 2009. Plan Propio de Investigación. Página web: investigacion.ugr.es/pages/planpropio/index (acceso: 30 de diciembre de 2009).

Ocho observaciones

Felipe Criado-Boado

No soy aficionado al fútbol ni especialista en este deporte. Pero los éxitos recientes de la selección española ponen en juego factores que, si no son la causa inmediata de los buenos resultados, al menos aportan una metáfora de buenas prácticas que se pueden aplicar en otros ámbitos: juego en equipo, capacidad para maximizar sinergias (supongo que esto coincide bien con el estilo *toque-toque*), importación de talento externo a las competiciones nacionales, que muestra a los propios otros modos de hacer; e