

Recomendaciones Estratégicas N° 4

Carrera Investigadora

RECOMENDACIONES

- Diseñar una carrera científica coherente y atractiva, que permita converger a medio plazo con el resto de los países europeos en calidad investigadora y número de investigadores *per capita*.
- Mejorar los derechos laborales del investigador predoctoral. Definir claramente las etapas posdoctorales, estableciendo un sistema de tipo "tenure-track" para la transición entre la formación posdoctoral y la contratación permanente.
- Reformar la política de selección de personal, introduciendo (1) criterios exclusivamente meritocráticos en la contratación y (2) evaluaciones periódicas del personal contratado y de los centros en su conjunto

Número insuficiente de Investigadores

El desarrollo de un sistema de I+D que actúe como motor del avance socioeconómico exige la incorporación de los elementos más brillantes que se forman en los niveles superiores del sistema educativo, así como la reincorporación de los científicos españoles que actualmente se encuentran en el extranjero. Para conseguirlo, ha de diseñarse una carrera científica que represente un **destino atractivo** para dichos profesionales. Dentro del marco que la Política Científica a largo plazo ha de promover, sería conveniente diseñar una carrera profesional que permita formar al número de investigadores que el sistema de I+D necesita, dando prioridad a la calidad frente a la cantidad. Esto implica, entre otros aspectos, proporcionar una vía clara de desarrollo profesional.

Definición de carrera investigadora

Es urgente perfeccionar la carrera investigadora en sus distintas etapas. Los investigadores en la **etapa predoctoral** deben tener acceso al sistema de protección social, al igual que los jóvenes que se incorporan al mundo laboral. Se propone el establecimiento de sistemas mixtos en los que tras una primera etapa de formación financiada por el sistema de becas (por ejemplo, hasta la obtención del Diploma de Estudios Avanzados), el investigador predoctoral obtenga una contratación laboral equivalente a la de cualquier trabajador.

Por otro lado, se deben definir las distintas etapas del desarrollo profesional del investigador: investigador posdoctoral, investigador contratado e investigador de plantilla. Cada una de estas etapas debe estar definida en derechos y deberes, y debe gozar de convocatorias de financiación pública específicas.

En la **etapa posdoctoral** el investigador debe estar asociado a un grupo establecido, a través de contratos laborales. Tras el periodo posdoctoral, el **investigador contratado** debe tener la posibilidad de desarrollar sus propias líneas de investigación, accediendo a un sistema *tenure-track*. Este sistema maximiza la creatividad investigadora, ya que promueve nuevas líneas de investigación, al tiempo que favorece la selección de los

investigadores con capacidad para crear grupos independientes. Para implementarlo es, sin embargo, imprescindible dotar al investigador del material necesario para iniciar su línea de investigación, así como de estabilidad laboral para poder afrontar investigaciones ambiciosas. Los actuales programas de investigadores contratados (Ramón y Cajal, FIS, etc.) deben ser definidos y potenciados mediante el sistema *tenure-track*, dando lugar a un contrato indefinido en caso de evaluación positiva de esta etapa. Para acceder a la categoría de **investigador de plantilla**, deben convocarse concursos públicos que valoren los méritos científicos del investigador. En esta fase debe establecerse un sistema coherente de escalas y de incentivos a la productividad científica.

Sistema de selección de personal.

El sistema de selección de personal ha de basarse fundamentalmente en criterios objetivos de excelencia científica, suprimiendo aquellas trabas de tipo administrativo que impidan el acceso a la función investigadora de profesionales cualificados, como la necesidad de homologación de títulos académicos o las limitaciones respecto al país de origen de los candidatos. La política de selección de personal, además, ha de garantizar la limpieza de los procesos de incorporación de investigadores al sistema de I+D, erradicando prácticas endogámicas aunque manteniendo un grado de coherencia con el centro de acogida.

Evaluación

Es imprescindible potenciar la I+D de calidad en todos los ámbitos, condicionando la financiación de las distintas Universidades y OPIs a la valoración objetiva de su calidad investigadora y docente, y estableciendo un sistema de evaluación que potencie la calidad y penalice la financiación no justificada por los resultados. Ha de definirse un sistema de evaluación periódica por un tribunal independiente, que dictamine la idoneidad del trabajo realizado por el investigador y por el centro y promueva reconversiones que potencien la calidad investigadora.

Para más información: