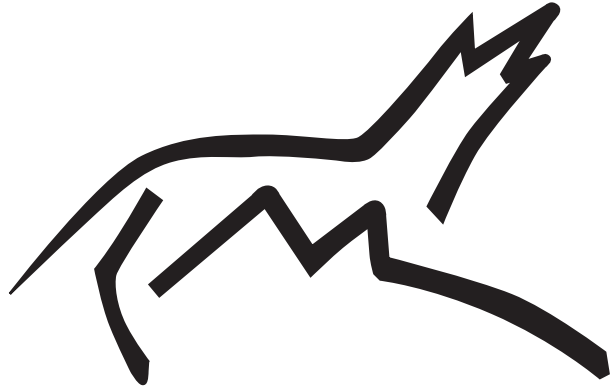


Revista d'Arqueologia de Ponent



n°20 2010

Edició



Universitat de Lleida

Patrocini



Universitat de Lleida

LA PAERIA



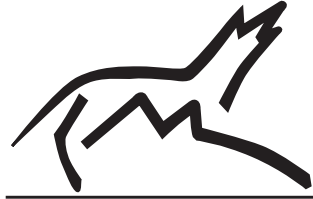
Ajuntament de Lleida



INSTITUT
D'ESTUDIS
ILERDENCS

Fundació Pública de la Diputació de Lleida

Revista
d'Arqueologia
de Ponent



n°20 2010

Hacia una carrera investigadora en arqueología

**Cap a una carrera investigadora en el camp de
l'arqueologia**

Towards a research career in archaeology

Xosé-Lois Armada
(editor)

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/antiores/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

incorporación de los propios a otros contextos (los españoles que juegan en otras ligas especialmente competitivas) en los que conocen otras culturas de trabajo y son forzados a adaptarse a ellas. Todo esto se aplica también a la investigación y a la carrera científica. La importación y la movilidad del talento son esenciales en éstas, pues la incorporación de personal externo, y sobre todo de extranjeros, a nuestros grupos de investigación introduce en ellos la diversidad y los estándares de trabajo comunes en otros ambientes, mientras que la experiencia laboral en el exterior acostumbra a nuestros efectivos a tutear y convivir con esos otros estándares, cuya percepción desde lejos oscila entre la reverencia, el temor y el desprecio, actitudes todas basadas en el desconocimiento y la falta de familiaridad.

No viene mal, por lo tanto, recordar la metáfora futbolera en este dossier sobre la carrera científica en arqueología. A partir de ella podemos desgranar varios temas relevantes, que plantearé con una concisión que no se debe confundir con convicción plena, pues los problemas implicados necesitarían ardua investigación, debate, reflexión y, finalmente, consenso.

La **primera observación** que haré es que no se puede organizar bien la carrera científica mientras no se clarifique y diferencie con carácter propio una carrera técnica o de formación profesional en arqueología. Esto no supone postular una relación hegemónica de la primera sobre la segunda. Supone simplemente que mientras en España no haya buena formación profesional en arqueología será difícil prestigiar la profesión, ponerla en el nivel exigido por el mercado y por los estándares profesionales hoy vigentes y, por ende, potenciar la investigación arqueológica de calidad. La idea esencial es que la formación de pregrado y maestría debe servir para formar buenos profesionales de la arqueología, algunos de los cuales se orientarán después (en el ciclo de posgrado) hacia la investigación académica y científica, mientras los demás se orientarán al digno ejercicio de nuestra profesión en otros ámbitos y a la construcción de nuevas formas de conocimiento y transformación de la realidad desde ella (en la gestión, en la puesta en valor, en la difusión, en la intervención, en la acción comunitaria).

Segunda observación. La carrera científica se vertebra con base en la tesis doctoral. Aquí se forma al investigador en arqueología, y al arqueólogo/a como investigador. En esta fase se adquieren las destrezas y habilidades propias de los métodos de conocimiento que se presuponen científicos: generar datos, comprobar su validez, formular hipótesis, producir interpretaciones, compararlas con los datos, validar modelos, transferir conocimiento, etc. Estas habilidades a menudo se dan por hechas, como consecuencia de la visión dominante en nuestra disciplina según la cual “toda arqueología es investigación o no es nada”. Hace tiempo que discuto este aserto, planteando como formulación alternativa que “toda arqueología produce y gestiona conocimiento” (lo que, dicho de paso, me parece más relevante e interesante que limitarse a equiparar arqueología con investigación); la investigación, máxime si se propone como científica, es un modo concreto de producción de conocimiento que, como tal, tiene su propia economía política, su

propia disciplina práctica y reglas discursivas. Ponemos un ejemplo básico para ver estas diferencias: un trabajo sobre la fe cristiana como jalón ético de la vida se espera que sea publicado en una revista de teología o pensamiento católico, no en una revista de biomedicina. Como ya dije, no hay en estas posiciones ninguna pretensión hegemónica, de privilegio de un discurso arqueológico hecho desde la investigación sobre las prácticas técnicas; la intención es más pragmática: cuanto más riguroso sea el trabajo técnico y el científico, mejor arqueología tendremos.

Pero, aunque no tengamos pretensiones elitistas, hay que reconocer que el acceso a la investigación se hace sobre la base de tener doctores. Los doctores son los únicos que poseen plenas capacidades investigadoras en el sentido de poder firmar proyectos de investigación y concurrir a las convocatorias de los planes nacionales, autonómicos o europeos correspondientes.

Esto tiene otra implicación. Las instituciones que quieran entrar en el sistema oficial de I+D, concurrir a sus convocatorias y ser consideradas, en definitiva, entidades de investigación, necesitan captar doctores para su plantilla de personal. Esto es importante, por ejemplo, para el pleno desarrollo de las funciones investigadoras en aquellas entidades que, por su naturaleza y/o interés, reclaman disponer de esas funciones, como es el caso de museos o centros tecnológicos. La satisfacción de esta condición permitiría generar nuevas oportunidades de trabajo para muchos doctores y, al mismo tiempo, incrementar las capacidades investigadoras del sistema arqueológico en su conjunto.

Tercera observación. Hecha la tesis doctoral, la carrera científica entra en el ciclo posdoctoral. Lo normal es que éste conste de dos fases, una en el exterior y otra de reincorporación, con uno o dos contratos posdoctorales de las diferentes modalidades existentes en el sistema español de I+D. Si se aprueba la nueva Ley de la Ciencia y la Innovación, cambiará asimismo el sistema de acceso a los organismos públicos de investigación (OPIs) dependientes de la Administración General del Estado. El borrador de la ley (de marzo de 2010, que se ha presentado al Consejo de Ministros para iniciar los trámites de aprobación de la ley) prevé un *contrato de acceso al sistema español de ciencia y tecnología* (sic), que será de duración indefinida, con dedicación a tiempo completo, y poseerá dos evaluaciones, a los tres y a los cinco años, que, caso de ser superadas, permiten el acceso a la función pública; en cambio, la no superación de la segunda evaluación será considerada motivo de extinción del contrato por causas objetivas. Esta modalidad implica un considerable avance en la supresión de la temporalidad de los investigadores, pues desde el momento en que se accede al sistema se garantiza una situación de estabilidad. Por lo tanto, esta modalidad de contrato posdoctoral funcionará como un auténtico sistema de acceso a la situación funcional; es un remedo del *tenure track* que se utiliza en muchas instituciones académicas internacionales, y supone la sustitución de la actual oposición por un sistema de contratación indefinida y evaluación periódica.

Se ha descartado la posibilidad de crear una carrera científica laboral, algo que estaba en los primeros planes del Ministerio pero que no fue posible sacar adelante por la colusión de la oposición de los sindicatos y la rigidez del sistema de administración pública vigente en España. Los sindicatos de clase son el principal defensor del modelo de carrera funcional y el principal frente de oposición a la creación de una carrera laboral; con el argumento de que esto supone precarizar la carrera científica, proponen como alternativa el modelo “todos funcionarios”. Si esto es poco flexible para algunas condiciones de la investigación, para el dinamismo de una ciencia organizada en torno a programas y si, por ende, tiene un impacto negativo en el empleo y en la carrera científica de muchos compañeros, es algo que no debe decirse para no parecer que uno se afilia con las demandas de desregularización del mercado laboral de los empresarios y la derecha.

Dejando al margen su supuesta precariedad, el modelo de carrera científica que se recoge en el borrador de la ley presenta varios problemas importantes.

Cuarta observación. Un problema esencial de este modelo lo plantea la insistencia en la movilidad cuando el sistema ha funcionado tradicionalmente con marcada inmovilidad. Y además presenta una inercia que no permite suponer que esto vaya a cambiar. Hay aquí una fuerte contradicción, en la que pueden desempeñarse las carreras científicas de muchos brillantes y esforzados investigadores. Si por un lado construimos un sistema de carrera posdoctoral abierto y móvil, e impelemos a los “posdocs” a la movilidad, y si por otro, en cambio, mantenemos cerrados los sistemas de acceso, concentrados aún en un reclutamiento endogámico, estaremos creando un nefasto oxímoron, una especie de *inmovilidad móvil*.

Se puede hablar mucho de la endogamia. Un estudio reciente (Cruz Castro y Sanz Menéndez 2010) aporta observaciones empíricas concretas y determinantes sobre la dimensión del reclutamiento endogámico en el sistema español de investigación y educación superior. A partir del análisis de toda la población que obtuvo plaza de funcionario en las universidades españolas entre 1997 y 2001 y en el CSIC entre 1997 y 2004, los autores concluyen: *“The empirical results coming from our survey not only provide evidence of a significant level of inbreeding, but they also show signs of the existence of internal labor market dynamics starting in the predoctoral period. There is a very limited degree of early post-doctoral mobility across universities. 69.0% of the PhDs did not change their employer after getting their PhD. A further indicator is that 45.8% of the surveyed population stayed at the same university for their whole career trajectory (bachelor's degree, PhD and permanent position). Six out of ten individuals (60.8%) got a permanent position in a department located in the same university that awarded their PhD diploma”* (Cruz Castro y Sanz Menéndez 2010: 33). Es cierto que este análisis prescindió del personal de Humanidades y Ciencias Sociales, debido a su diferente estándar de publicación (pues menos del 15% de los investigadores de esos campos tenían publicaciones recogidas en los índices internacionales, todo un dato en sí mismo del que también habría

que hablar), pero es fácil prever que esas áreas de conocimiento se comportan de una forma como mínimo similar.

No podemos negar que el reclutamiento endogámico ha sido una solución adaptativa del sistema que, si somos piadosos, en vez de ser debido a *tics* nepotistas o al gusto de los jefes por reproducirse a través de clones, podríamos reconocer que fue motivado por la necesidad de construir estrategias científicas de largo plazo que, en un sistema con instituciones débiles y desagregadas, sólo se podían mantener con base en la convergencia personal. El reto que presenta un mercado de trabajo móvil es cómo construir y mantener estrategias científicas coherentes, en los grupos e instituciones, que no se basen en alineamientos de tipo personal. Pero esto no puede ser una razón en contra de la movilidad, sino un reto que el sistema tiene que afrontar.

Quinta observación. Otro problema añadido es la incompatibilidad y dificultad de conexión entre contratos de diferentes convocatorias e instituciones, particularmente entre los programas de recursos humanos, sobre todo de nivel posdoctoral, de las diferentes autonomías; no hay pasarelas claras entre ellos. La desarticulación de los instrumentos del sistema, fragmentados por autonomías, tampoco en esto trabaja a favor de los investigadores.

Sexta observación. Otro problema es que en muchas universidades los candidatos previos a contratos posdoctorales son filtrados a través de las necesidades docentes, lo que no sólo elimina a buenos investigadores y cierra artificiosamente la competencia basada en la excelencia, sino que hace depender la consolidación de las capacidades investigadoras de las funciones docentes. Exactamente lo contrario de lo que se pretende. Soberbio.

Séptima observación. Es posible que se presente otro problema más, en relación estrecha con el anterior. La edad media del sistema universitario es elevada. Previsiblemente, en el espacio de cinco o diez años desde ahora, muchos profesores se jubilarán y un gran número de plazas deberán aparecer en el mercado. O deberían. Porque me temo que lo va a ocurrir finalmente ya se puede anticipar: las plazas serán ocupadas desde dentro por aquellos “posdocs” que ya están incorporados a las universidades a través de contratos posdoctorales, y que previamente han sido filtrados por la presión de las demandas docentes. Si esto culmina, la gran ocasión (posiblemente la única) de renovación del sistema universitario español por jubilación de buena parte de sus efectivos, se habrá amortizado. En vez de aprovechar la ocasión de crear un gran *pull* de plazas ofertadas en concurso abierto, para disputar las cuales sin duda habrá una nutrida pléyade de buenos “posdocs” con dilatada experiencia posdoctoral y buenos CV, se asistirá a un concurso cerrado o incluso inexistente.

Octava observación. Sin embargo, y éste es el último problema que quiero presentar, es posible que no se llegue ni siquiera a esto. Suponer que las plazas que se jubilen serán reconvocadas, es un optimismo digno de mejor causa. Todo anima a pensar que buena parte de ellas serán amortizadas. La razón es sencilla: en España sobran docentes de Humanidades y Ciencias Sociales. La elevada tasa

existente es debida a la demanda de alumnado en estas carreras en el pasado, en el momento del *boom* demográfico. Veamos los datos.

En el año 2003 había en las universidades españolas un total de 11.694 profesores de áreas de Humanidades. En las de Ciencias Sociales había 26.266, lo que supone entre ambas 37.960, frente a los 86.105 profesores del sistema universitario total. El profesorado de Humanidades era por lo tanto el 13,6% del total, el mismo porcentaje que en Salud (14,8%) y próximo a Ciencias Experimentales (20%) y Técnicas (20%). Claramente las Humanidades están sobrerrepresentadas para lo que corresponde a su impacto, relevancia y mercado laboral. Si además añadimos a este paquete el porcentaje de profesorado en Ciencias Sociales, la situación (44,1%) llega a un límite que no es sostenible para nuestras universidades y la sociedad española. Además, si en vez de contabilizar el número de profesores, se contabiliza el número de investigadores medido en EDP participantes en el Plan Nacional en 2003, estas cifras se reducen a 3.851 en Humanidades y 7.397 en Ciencias Sociales (total: 11.248), lo que refleja que sólo una tercera parte del profesorado total está simultáneamente activo en labores de investigación científica, mientras en Salud lo está el 75%; las restantes áreas ofrecen unas cifras muy semejantes a esta última.

Las cifras anteriores están tomadas del *Libro Blanco de la Investigación en Humanidades*, publicado por FECYT. Sus datos muestran la baja competitividad científica de las Humanidades y demuestran que el desequilibrio existente es antiestructural y poco eficaz ya que, además, buena parte de esa plantilla no es activa en términos de investigación y sólo imparte docencia. ¿Qué destino, entonces, darán las autoridades universitarias, atosigadas además por la necesidad de reducir gastos y concentrar los recursos selectivamente, a las plazas existentes cuando se jubile el profesorado que las ocupa y no haya demanda de alumnado? Temo que no lleguemos a ello. La amortización masiva de plazas puede ser una estrategia tranquila de reconversión de la universidad.

Para evitar esto sólo veo una solución: hacer la mejor investigación posible en arqueología, contribuyendo a la actualización de la disciplina, a su innovación constante, siendo capaces de ofrecer respuestas formativas y científicas a los retos que, en concreto, representa la necesidad de gestionar y revalorizar el patrimonio cultural y, en general, la necesidad de construir en pleno siglo XXI una forma distinta de acceso a la ciencia y de construcción co-participativa de ella, una ciencia que sólo puede ser pública. Y para hacerlo, necesitamos la mejor investigación posible, los mejores investigadores, los más activos, experimentados, capaces e innovadores. Para ello tenemos que potenciar sus carreras, su movilidad y su reclutamiento competitivo. Volvemos entonces al tema de este dossier. Los jóvenes investigadores son los que tienen que modificar nuestra disciplina en el futuro; a ellos les toca cambiar nuestros hábitos; a los que ya estamos en el sistema, nos toca la generosidad de cederles el paso y la responsabilidad de construir las estructuras y estrategias científicas a las que se incorporen. Por acabar como empecé, con una referencia futbolera: lo que no podemos repetir

es lo que pasó con Raúl, al que hubo que “jubilar” antes de tiempo.

Nota final: Quiero agradecer la revisión de este texto por el editor del dossier (Xosé-Lois Armada) y por mi compañero David Barreiro que, conforme al protocolo interno que tenemos en nuestro laboratorio, ha supervisado el documento antes de ser enviado a publicación.

Felipe Criado-Boado

Laboratorio de Patrimonio (LaPa)

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

San Roque, 2

15704 Santiago de Compostela

felipe.criado-boado@iegps.csic.es

Rebut: 03-03-2010

Bibliografía

CRUZ CASTRO, L.; SANZ MENÉNDEZ, L. (2010). Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. *Research Policy* 39(1): 27-38.

VV.AA. (2006). *Libro blanco de la investigación en Humanidades*. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología. Madrid.