

Evaluación, recompensas y reconocimiento de las actividades investigadores en España (una perspectiva comparada con Argentina y México)



Luis Sanz Menéndez

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Instituto de Políticas y Bienes Públicos (IPP), Madrid

Luis.Sanz@csic.es

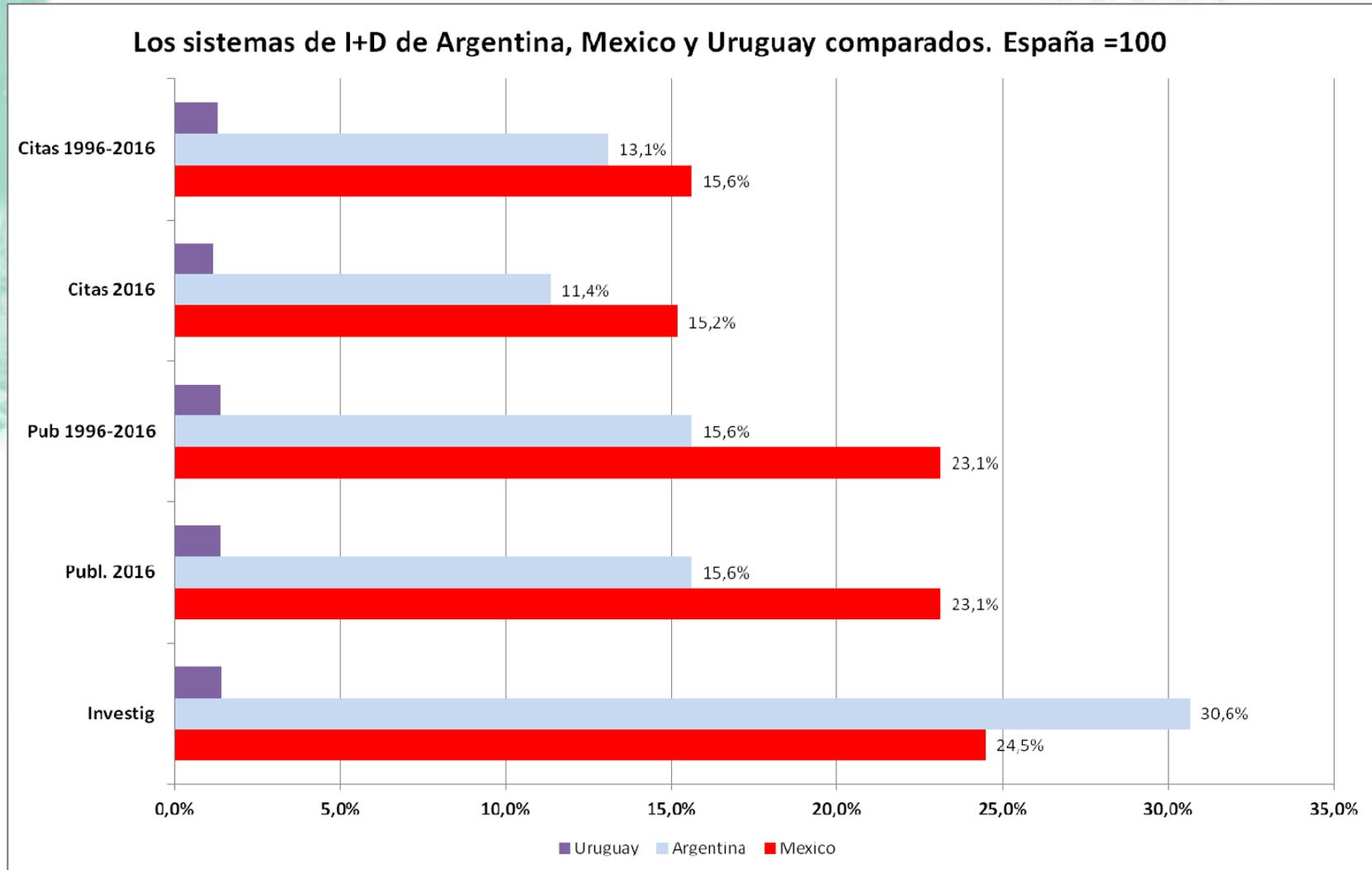
Taller “ Programa de Incentivos a los docentes investigadores. Una Visión del Programa y su Futuro”, Consejo Interuniversitario Nacional (CIN)

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación productiva (MINCYT),

Buenos Aires, 4 y 5 Julio de 2017

www.ipp.csic.es

Investigadores, Publicaciones y Citas. Comparaciones de Argentina, México y Uruguay con España (=100)



España, Argentina, México: Vidas paralelas, pero modelos diferentes

Contexto y Objetivos de su nacimiento

- SNI México. 1984: la devaluación de los 80s; proteger a las élites académicas.
- CNEAI España. 1989: Recompensar por la ciencia básica, promover la diferenciación y el reconocimiento
- IDI Argentina. 1994: Promover la implicación en la I+D (a través de proyectos)

Diferencias institucionales: ¿Quién diseña?, ¿Quién evalúa? , ¿Qué resultados?, ¿Quién paga?

	España	México	Argentina
Diseño y Regulación	CNEAI (Gob. Nac y CC.AA.)	CONACYT (SNI)	CIN, SPU, ...
Implementación	Centralizada (CNEAI)	Centralizada (SNI)	Descentralizada (universidades)
Evaluación	Centralizada (Comisiones de Evaluación 11+1) Designadas	Centralizada (Comisiones Dictaminadoras 7) (Elección parcial)	Descentralizada, en Comisiones de categorización Seleccionadas entre Niveles I y II
Resultados	Aceptada / Rechazada (Máximo 5 sexenios), acumulativos	Niveles I,II, III y emérito (de menos a más), nivel revisable	Niveles I, II, III, IV y V (de más a menos), nivel revisable
Financiación	Descentralizada De los fondos de cada universidad o CSIC	Centralizada. CONACYT directamente como subsidio	Centralizada. La SPU

Elementos del contexto

- Modelos de empleo y carrera en la universidad y la ciencia: empleados públicos (funcionarios y laborales)
- Sistemas retributivos con limitada diferenciación
- La evaluación de resultados (a qué nivel)
- Reconocimiento y reputación profesional

Evaluaciones y sus resultados

- Evaluaciones individuales (vs evaluaciones institucionales)
- Recompensas (e incentivos) vs evaluación (y reconocimiento)
- Diferenciación reputaciones
- Cambios en la estructura de poder (cognitivo e institucional) en la academia

España: Objetivos básicos

- **Evaluar y Recompensar**
- **Diferenciar los niveles retributivos del profesorado permanente de acuerdo al rendimiento, en diferentes dimensiones (docencia e investigación)**

Base jurídica 1989. RD. Retribuciones del profesorado

- *“La rígida aplicación de criterio de **igualdad retributiva** por Cuerpos constituye un límite para la consecución de uno de los objetivos básicos de todo sistema retributivo consistente en ser un mecanismo para **reconocer los especiales méritos en la actividad desarrollada e incentivar el ejercicio de la misma**”.*

España: Decisiones clave

- **Diferenciación: Meritos Docentes y Méritos investigadores**
- **Descentralización y centralización de las evaluaciones**
- *Las normas contenidas en el presente Real Decreto pretenden, (..) adecuar el régimen retributivo previsto en dicha Ley a las peculiaridades del personal docente universitario, refundiendo en un solo texto la normativa retributiva aplicable al mismo y **estableciendo, al mismo tiempo, un mecanismo incentivador de la labor docente e investigadora individualizada.** A este fin, el sistema que se implanta conjuga el respeto a la autonomía universitaria, **reconociendo a cada Universidad la competencia para evaluar los méritos docentes de su profesorado,** con las competencias estatales en materia de investigación científica y técnica, en cuanto que dicha actividad afecta y se incardina en el núcleo de intereses generales de toda la comunidad nacional.”*

Los sexenios (CNEAI)

- En su origen (1989) el RD. de Retribuciones que (además de identificar el componente por méritos docentes) crea el **Complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:**
- “4.1 El profesorado universitario podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años en régimen de dedicación a tiempo completo, o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.”
- La unidad de análisis es la “aportación” y se requiere identificar las 5 aportaciones seleccionadas del CV para el periodo de 6 años que se evalúa.

Criterios de evaluación generales

- **a) Se valorará la contribución al progreso del conocimiento, la innovación y la creatividad de las aportaciones incluidas en el currículum vitae abreviado, considerando la situación general de la ciencia en España y las circunstancias de la investigación española en la disciplina correspondiente a cada evaluado y en el período a que corresponda la evaluación.**
- **b) Se primarán los trabajos formalmente científicos o innovadores frente a los meramente descriptivos, a los que sean simple aplicación de los conocimientos establecidos o a los de carácter divulgativo. Estos últimos sólo podrán llegar a tener valor complementario, salvo en circunstancias especiales apreciadas por el órgano evaluador.**

Correcciones del sistema (para mantener los objetivos) para mejorar la institucionalidad:

- **1994: Delimitación con claridad de la “contribución ordinaria” y diferenciarla de las denominadas contribuciones “extraordinarias”**
- **2005: Mejora en la objetivación de los criterios de evaluación, a fin de poder determinar qué investigación (y sus resultados) tienen suficiente repercusión científica y socioeconómica, en base a la utilización de indicadores (y métricas) aceptados internacionalmente**
- **CNEAI Quiere fomentar que los investigadores se orienten a resultados de amplia repercusión (internacional) científica y social.**

Correcciones del sistema (para mantener los objetivos) para mejorar la institucionalidad:

- La CNEAI aplica criterios generales en todas las áreas, aunque los requerimiento de resultados necesarios (mínimos para evaluación positiva) varían según las diferentes áreas de conocimiento:
- El mayor otorgamiento de seguridad jurídica e incentivos claros, ha hecho que la valoración, principalmente se haga, de acuerdo a los Índices de impacto de las revistas académicas de prestigio (que se calculan a partir de la citas), así como a las citas recibidas por las aportaciones identificadas.
- Adicionalmente, para otras aportaciones, el reconocimiento internacional que reciben otras formas de publicación como libros o ponencias en congresos (en ciertas especialidades). A las patentes activas, y su valor económico en las áreas de investigación aplicada, incluso a los premios y distinciones a la creación artística u otras formas de reconocimiento social que pueden recibir obras literarias, artísticas y arquitectónicas

La cualificación de las condiciones necesarias y suficientes

- A lo largo de los años, la CNEAI, ha ido precisando **las condiciones que deben exigirse a los medios de difusión de los resultados de la investigación (revistas y libros) para que pueda esperarse un impacto científico, valor económico o reconocimiento aceptable de los mismos.**
- CNEAI señala que en los distintos ámbitos del conocimiento **existen índices internacionales que ordenan por relevancia las publicaciones de reconocido prestigio**
- CNEAI asume que, para una publicación, aparecer en dichos índices internacionales es garantía para que los contenidos publicados en esa revista tengan suficiente calidad, **aunque privilegia a las publicaciones que se encuentran en la parte superior (Q1)**
- **Esta es la base, el origen y la justificación del uso de las bases de datos de la WOS como referente de calidad para presentar las aportaciones y juzgar las mismas.**

Evaluar la actividad investigadora (de calidad) del profesorado

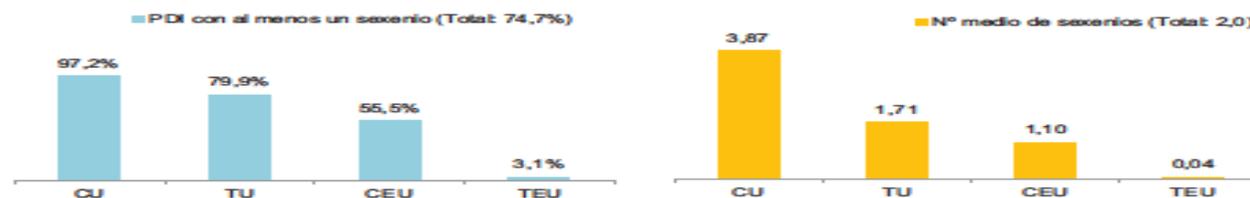
- **Sistema: Evaluación por pares** constituidos en Comisiones (11 +0 Área), entre 5 y 8 miembros
- **Medios y consecuencias: Introducir unos complementos retributivos (pequeños) para incentivar el desempeño en ciencia.**
- **Impactos: Efectos reputaciones y creciente diferenciación de la comunidad académica**
- **En realidad es un sistema de “mínimos”, aunque se ha ido modulando y planteando una exigencia creciente de resultados**

Los efectos económicos

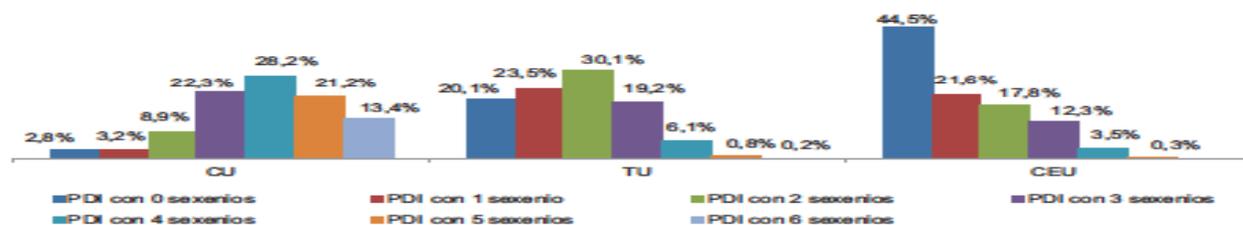
- La Evaluación solo podrá ser “POSITIVA o NEGATIVA”
- **Y la positiva devenga derechos económico** consolidables en la nomina en concepto del complemento de productividad (históricamente fue de 128K a 187K Ptas por sexenio al año). Hoy es 1,8K 1,4 K (150 o 125 euros mes)... 2,8% del salario del que tiene todos los méritos y complementos posibles vs. 4,8% de los entrantes primera evaluación.

Personal Docente e Investigador. Sexenios

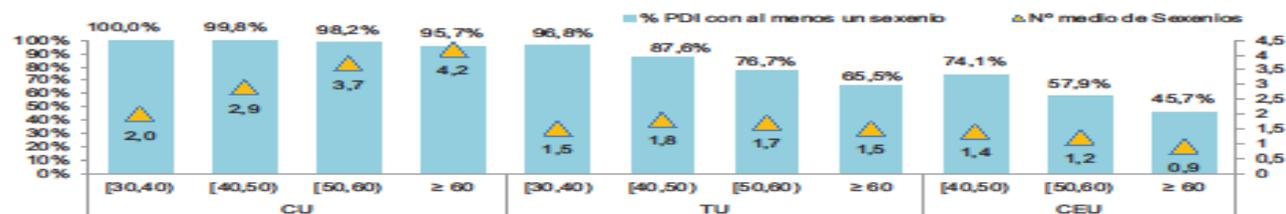
Funcionarios de carrera con sexenios y número medio de sexenios. Curso 2014-2015



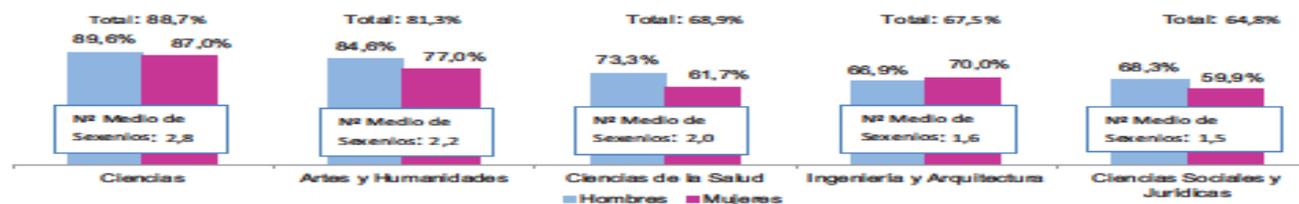
Funcionarios de carrera por número de sexenios. Curso 2014-2015



Funcionarios de carrera con sexenios y número medio de sexenios por grupo de edad. Curso 2014-2015



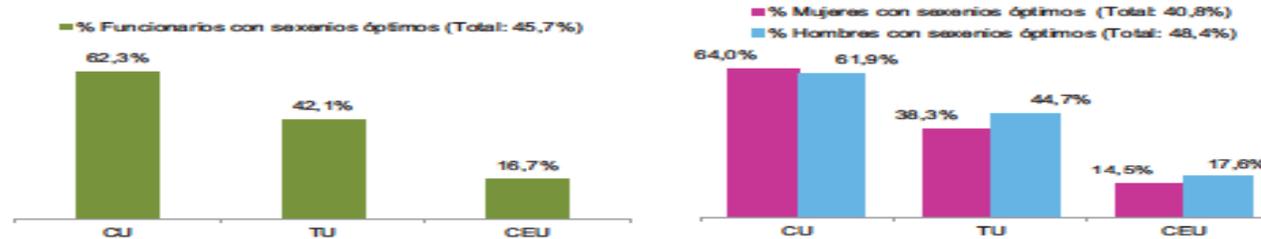
Funcionarios de carrera con sexenios por sexo y rama de conocimiento. Curso 2014-2015



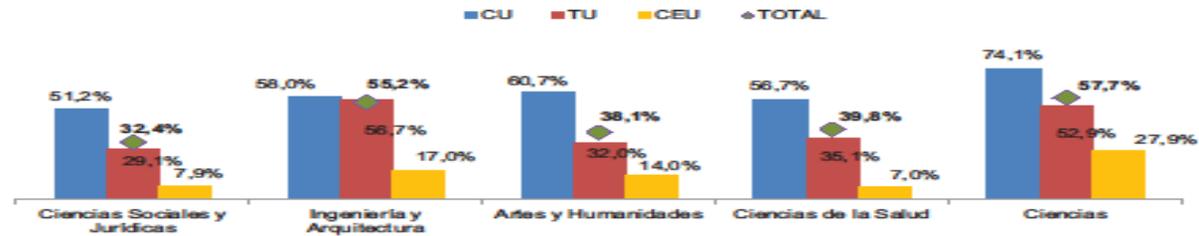
Fuente: Estadística de Personal de las Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU)

Personal Docente e Investigador. Sexenios

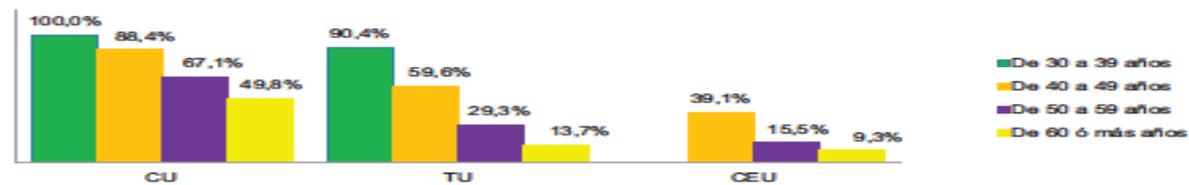
Funcionarios de carrera que tienen el número de sexenios que debería tener desde la lectura de tesis (sexenios óptimos) por cuerpo y sexo. Curso 2014-2015



Funcionarios de carrera que tienen el número de sexenios que debería tener desde la lectura de tesis (sexenios óptimos) por rama de conocimiento. Curso 2014-2015



Funcionarios de carrera que tienen el número de sexenios que debería tener desde la lectura de tesis (sexenios óptimos) por edad y cuerpo. Curso 2014-2015



Fuente: Estadísticas de Personal de las Universidades. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

Balance Positivo

- Interiorización de la misión de I+D por la comunidad académica (hoy solo el 3% del profesorado piensa que la misión de la universidad..).
- Tener “sexenios” se ha incluido en algunas condiciones de participación institucional: Por ejemplo, tribunales de cátedras y/o promoción; Comités de tesis doctorales, (las universidades pueden reducir la carga docente de los que tienen más sexenios, etc.)
- No es un “Reconocimiento” singular, si no la expresión de buena conducta. Aceptación de la evaluación
- Con el tiempo deviene en estándar evaluativo Para categorías de contratados en las universidades públicas y para las privadas, que sus empleadores han formalizado convenios con las autoridades universitarias

Temas pendientes y problemas

- Tiene efectos Salariales, aunque pequeños para cada sexenio, son acumulativos y se amplifican. Efectos vitalicios (vs revisables)
- Simplificación indicadores, vs complejidad en el juicio de los evaluadores: los indicadores, Factor de Impacto y citas
- **Problemas: El sistema retributivo tiene un sesgo de antigüedad. No se puede solicitar la evaluación antes de los plazos señalados**
- No resuelve el problema de la retribución de los excepcionales en términos científicos.
- Han fracasado los intentos de reconocer la TT (área 0 desde 2010), porque en el origen el sistema era para compensar el incremento de retribuciones (liberalización derivada de contratos con al industria LRU).
- **Los mejor científicos han salido ya del sistema de la función pública y no solicitan sexenios porque sus sistemas de control de rendimiento en las organizaciones para las que trabajan.... son más eficientes y diferencian mejor salarialmente de acuerdo al rendimiento. Hay vida fuera (y más productiva)...**



Gracias por su atención

Luis.Sanz@csic.es