

“La excelencia no puede surgir si el entorno no lo favorece”

David Casado, profesor e investigador.

Entrevista

CGT: Después de varios años trabajando en el Departamento de estadística de la UC3M Vd. decidió abandonarlo, pese a tener una oferta para seguir trabajando en él. Imaginamos que la decisión no fue fácil ¿A qué se debió?

DC: Efectivamente, no fue fácil. Como saben algunos compañeros y cargos del Departamento, lo estuve dudando hasta el final. Me terminó de decidir el hecho de no poder obtener, pese a que pregunté en numerosas ocasiones a mis directores de tesis, información fiable y suficiente para planificar mi futuro laboral y, por tanto, personal. No quería, ni era necesario, retrasar mi salida al mercado laboral, como doctor, un año más.

CGT: ¿Según su experiencia, el funcionamiento laboral del Departamento de estadística en general y la conducta de su director de tesis y actual vicerrector de profesorado en particular, son compatibles con el discurso de excelencia que se promueve desde el rectorado?

DC: Hay aspectos positivos, claro, pero creo (y otros también) que también hay cosas mejorables. En mi caso, los plazos que hemos manejado al trabajar o la ausencia de explicaciones y respuestas a mis correos, por ejemplo. Les pedí a mis directores que no dilatásemos innecesariamente los plazos cuando el trabajo estaba ya hecho. Parece que no pudo ser. Yo creo que la excelencia debe medirse teniendo en cuenta la calidad del resultado, pero también las ayudas, el número de colaboradores, y el tiempo invertido. Quizá en mi caso haya motivos que desconozco, hasta ahora no se me ha dado ninguna explicación o justificación, veremos cómo va todo en los próximos meses.

“A LA UC3M LE GUSTA APARENTAR SER DISTINTA, PERO NO SE DIFERENCIA DE LAS DEMÁS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS TANTO COMO SE CREE.”



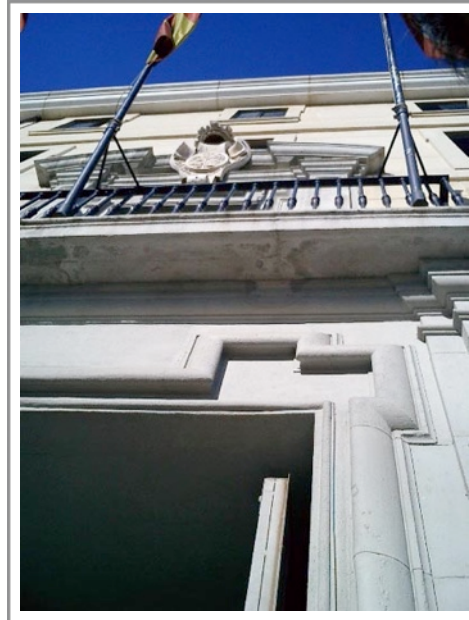
David Casado

profesor e investigador del Dpto. de estadística de la uc3m en el periodo

10·11·2005 / 9·11·2009

CGT: Vd. comenta la existencia de una conversación con el actual vicerrector de profesorado en que él le informa de que la rebeldía se paga. Según su experiencia, ¿Cree Vd. que un buen investigador que no cultive una actitud sumisa en lo personal puede ver su carrera seriamente afectada en la UC3M?

DC: Supongo que sería una anécdota o casualidad. En mi reunión de junio del 2009, el vicerrector hizo el comentario de que yo era rebelde, a lo que asentí. Después comentó que eso a veces tiene sus consecuencias, a lo que volví a asentir, añadiendo que ya lo conocía por mi paso por el Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), donde también informé de factores que afectaban mucho a mi carrera. Respecto a la actitud de sumisión que comenta, es



universitaria no le interesa. Se vería beneficiada la mayoría de la sociedad general, pero «afectada» la mayoría de la comunidad universitaria. A la UC3M le gusta aparentar ser distinta, pero no se diferencia de las demás universidades españolas tanto como se cree. La primera vez que oí hablar de esta universidad, cuando vine a Madrid, fue a una amiga se había matriculado en ella, y pensé que aquí les «lavaban el cerebro» a los alumnos en este sentido institucional propagandístico.

CGT: ¿Cuál ha sido el papel del Rector de la Universidad en todo lo que le ha sucedido?

DC: Como director del Departamento y como rector, me consta que sabía que aporté todo lo que pude, tanto en docencia como en investigación, aparte de con diversas ideas: hice sugerencias a una vicerrectora, como nos animaron a hacer a todos, lo felicité por sus

“HAY INVESTIGADORES CON LA VIDA YA RESUELTA QUE SE APROVECHAN SIN ESCRÚPULOS DE QUE LOS INVESTIGADORES PREDOCTORALES Y POSDOCTORALES TENGAN QUE TRABAJAR COMO ESCLAVOS”

general en España. No es infrecuente y es conocida por todos. A mí me lo han reconocido, a título personal, en el Ministerio de Ciencia y Tecnología y en la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Todo el mundo lo sabe. Se pueden encontrar en internet quejas y críticas de hace muchos años, y nada ha cambiado... porque a la mayor parte de la comunidad académica y

buenos libros y le informé de algunas erratas, como me sugirió, le di la enhorabuena por su elección como rector (y le regalé el entonces reciente Diccionario Panhispánico de Dudas de la RAE, como detalle), puse en contacto a la UC3M con ThyssenKrupp Ascensores para una posible colaboración, etcétera. Por otro lado, con respecto a mis situaciones de espera, y cuando yo ya no

sabía qué más hacer o a quién preguntar, en septiembre del 2010 me reuní con Daniel. Lamentó los sucesos (plazos, ausencia de respuesta, imposibilidad de planificar mi futuro, etc.), que achacó a la ocupación de mis directores, me deseó lo mejor y me animó a arreglarlo hablando con ellos, puesto que no había otra cosa que se pudiese hacer una vez que era doctor y no era personal de la UC3M. Desde entonces, y como llevaba haciendo más de dos años, he seguido solicitando a mis directores abreviar los plazos en lo posible (yo estoy trabajando mucho para ello) y les he mostrado mi opinión de que mi currículum se estaba viendo afectado por todo esto.



“SE TRABAJA DE FORMA POCO EFICAZ: SE HACE Y SE DESHACE, SE ACTÚA POR PRUEBA Y ERROR, SE PRUEBA SIN MUCHA BASE, NO SE ACUDE A OTROS EXPERTOS, SE DAN ÓRDENES INCUESTIONABLES, SE TRABAJA COMO INTERESA A QUIEN MANDA”

CGT: ¿Cree que es un hecho aislado que un buen trabajo docente e investigador se pierda en medio de un entramado de relaciones de poder personal?

DC: En absoluto, creo que es un hecho muy frecuente. A partir de las experiencias que he visto en el CNIO y en la UC3M, varias decenas, se trabaja de forma poco eficaz: se hace y se deshace, se actúa por prueba y error, se prueba sin mucha base, no se acude a otros expertos, se dan órdenes incuestionables, se trabaja como



interesa a quien manda, etcétera. Como la carrera de un investigador en ciernes depende tanto de los resultados absolutos, sin tener en cuenta la ayuda que cada uno ha tenido, es siempre el doctorando quien tiene mucho que arriesgar y perder. No es nada justo que la carrera de un doctorando dependa tanto de su entorno. Yo he tenido que empezar de nuevo varias veces por motivos ajenos a mí, como puedo probar. Esto ha afectado seriamente a mi currículum. ¿Cómo se compara mi currículum con el de personas con un entorno doctoral distinto? ¿No se debe compensar a quienes puedan probar que circunstancias

externas han perjudicado su carrera? La comunidad universitaria y académica se forma y selecciona a sí misma, como otros colectivos privilegiados. Este método suele crear un buen entorno para la endogamia y el contubernio. Hay investigadores con la vida ya resuelta que se aprovechan sin escrúpulos de que los investigadores predoctorales y posdoctorales tengan que trabajar como esclavos. Un país no está obligado a tener muchos investigadores (algo distinto es si le conviene o no), pero debe tenerlos en condiciones laborales mínimamente humanas. El proceso de selección, determinante, tiene que hacerse al principio de la carrera, no al final, porque las personas tienen

que tener derecho a vivir su vida lo más plenamente posible. Este país debería dejar de mirar para otro lado con estos problemas. Puede que sea bonito tener muchos alumnos de tercer ciclo, pero quizá no es lógico. Se puede legislar la duración de un doctorado o mejorar las

algunos me han dado buenos consejos, no he tenido quejas ni problemas con ninguno, e incluso me han felicitado por mis encuestas de docencia. Pero yo no puedo pedir a alguien que haga cosas que no salen de sí mismo, cada uno debemos saber

servidumbre o la pertenencia a un grupo, porque la mitigan o la disimulan. Hay una simbiosis entre los subordinantes y los subordinados, a todos los cuales les suele interesar no cambiar el sistema ni que se pueda «sobrevivir» fuera de él: «si yo me

“UN PAÍS NO ESTÁ OBLIGADO A TENER MUCHOS INVESTIGADORES (ALGO DISTINTO ES SI LE CONVIERNE O NO), PERO DEBE TENERLOS EN CONDICIONES LABORALES MÍNIMAMENTE HUMANAS”

condiciones laborales, pero mientras no se acometa el proceso de selección y la verdadera formación de los doctores, no se avanzará hacia la excelencia. En muchos casos, los doctorandos tienen que desaprender para adaptarse a su entorno.

CGT: ¿Se ha sentido apoyado por sus compañeros de trabajo en el departamento?

DC: Me he sentido comprendido, pero no apoyado ni ayudado. La investigación es algo tan personal, que apenas se conoce el trabajo de los compañeros. Por otro lado, el mundo académico suele estar fuertemente jerarquizado. Quizá en la universidad se unen las dos cosas, junto con una dualidad extrema funcionario-becario, lo que finalmente hace muy difícil que alguien ayude a otra persona. Mis compañeros han sido testigos cercanos de mi trabajo en el Departamento (como lo fueron otros en el CNIO), y

lo que queremos o podemos hacer. Sin embargo, sí he pedido asesoramiento y consejo a las personas y órganos competentes, tanto de la UC3M como de fuera. Sin mucho resultado, es cierto.

CGT: ¿Cree posible un clima laboral universitario exento de las servidumbres que le ha tocado padecer?

DC: Si no lo creyese, no seguiría en esto. Como he indicado, la soledad es en parte

someto, tú te sometes» o «yo me sometí, luego ahora es justo que someta a otros». En mi opinión, sería posible el clima laboral que menciona, pero para eso habría que conseguir romper estos ciclos que se realimentan y hacer que esas servidumbres no fuesen rentables. A la vez tienen que seguir existiendo las categorías laborales, que son siempre necesarias pero un obstáculo cuando no favorecen la excelencia sino que la subyugan.

“EN MUCHOS CASOS, LOS DOCTORANDOS TIENEN QUE DESAPRENDER PARA ADAPTARSE A SU ENTORNO.”

inherente a la universidad. En parte quizá sea buena para mantener la independencia de las personas. También puede suceder que las personas que no tienen una naturaleza de independencia y seguridad tiendan a la

Creo que en Oxford los alumnos eligen libremente a sus profesores o tutores, lo que hace que éstos no puedan tratarles de cualquier manera y tengan que competir por dirigir buenos trabajos a los mejores alumnos.

«SI YO ME SOMETO, TÚ TE SOMETES» O «YO ME SOMETÍ, LUEGO AHORA ES JUSTO QUE SOMETA A OTROS»

La excelencia no puede surgir si el entorno no lo favorece. Para cambiar algo hace falta valentía, decisión, transparencia, y que la universidad se exija a sí misma más de lo que le exigen actualmente desde el Ministerio. Por ejemplo, garantizando la independencia y selección de los mejores en cada departamento. Sin esto último todas las universidades son muy parecidas. En resumen, creo que sí sería posible que una universidad, por ejemplo la UC3M, intentase de verdad solucionar estos problemas, e incluso que tomase la iniciativa para intentar que desde el Ministerio se den también pasos en esta dirección.



mínimo control de tu carrera profesional, en que tus directores no responden a tus correos electrónicos, en que a nadie le interesa tu caso (ni siquiera en la Federación de Jóvenes Investigadores). Esta situación, de más de dos años de duración, es incómoda, se lo aseguro: no tienes ganas ni ilusión por nada, es difícil concentrarse, no puedes moverte laboralmente, y dejas incluso de cuidarte. No sería descabellado pedir una indemnización.

CGT: Muchas gracias por su amabilidad y por la valentía de contar su caso.

DC: En fin, muchas gracias por esta

CGT: ¿En qué le ha cambiado profesional y personalmente su paso por la UC3M?

DC: Bueno, aparte de haber envejecido unos años, he aprendido académicamente mucho menos de lo que pensaba. En general, los doctorados en España implican poco aprendizaje y mucha obediencia, no son necesarias estructuras tan rígidas para hacer aprender a los jóvenes casi solos. Tengo un título de doctor, es cierto, y dos artículos en proceso, pero habría que comparar lo que ha mejorado mi currículum con lo que ha mejorado el de la media de compañeros que han trabajado más o menos lo que yo. La calidad laboral de los doctorandos es baja en todos los sitios, lo que hace resentirse bastante la vida personal. En mi caso, a esto hay que añadir el estrés causado por una situación en que no tienes ni un

“EN GENERAL, LOS DOCTORADOS EN ESPAÑA IMPLICAN POCO APRENDIZAJE Y MUCHA OBEDIENCIA.”

entrevista y por vuestro interés en mejorar las cosas. Hasta otra ocasión. Creo que lo tenemos que hacer entre todos, con diálogo y sensatez. Yo les he escrito, pero sin resultado, dos veces a los ministros Ángel Gabilondo y Cristina Garmendia. Puede que les vuelva a escribir...

La Sección Sindical CGT UC3M manifiesta su solidaridad y apoyo a David Casado y a todos los investigadores/as de la UC3M que padecen situaciones similares.

