

Título del artículo: **“Retos para la integración de personal investigador en universidades europeas: una comparación desde la experiencia”**

Autor: **Gregory Dallemagne** / gregory.dallemagne[at]gmail.com

Afiliación institucional:

Doctorando en antropología social, FPI-UAM 2009-2013
Departamento de antropología social y pensamiento filosófico español
Universidad Autónoma de Madrid

Dirección postal:

Edificio de Formación de Profesorado, Modulo III
28049 Cantoblando - Madrid

Texto presentado en:

Seminario Internacional: Internacionalización de las universidades: Asia; "Perspectivas para una adecuada integración en el espacio Europeo de Educación Superior Experiencias de investigadores y estudiantes extranjeros no comunitarios"; Experiencias académicas y personales de investigadores en el espacio europeo de educación superior. 30 de Abril de 2013

Curriculum del autor:

Grégory Dallemagne es doctorando en Antropología Social (UAM), colaborador científico del Laboratoire d'Anthropologie Prospective en la UCLouvain y profesor-tutor en la UNED. Aboga por una antropología comprometida con el mundo social en el que trabaja. Su tesis versa sobre las relaciones de género dentro de familias migrantes y sus áreas de investigación incluyen el parentesco, la migración transnacional, el género y las identidades culturales. Es máster en Estudios Internacionales (Université de Montréal) y co-editor del e-libro “Preguntas frecuentes sobre acceso abierto. La economía política en torno a las publicaciones en antropología y otras ciencias sociales”, Madrid 2014.

Grégory Dallemagne is a PhD Candidate in Social Anthropology (UAM), a scientific collaborator of the Laboratoire d'Anthropologie Prospective at UCLouvain and a teaching fellow at UNED. He is concerned with the political and social implications of anthropology. His PhD thesis is based on fieldwork among transnational families in Spain and Ecuador and his research interests include kinship, transnational migration, gender and cultural identities. He holds a masters degree in International Studies (Université de Montréal) and is co-editor of the e-book “FAQs about Open Access. The political economy of publishing in anthropology and beyond”, Madrid 2014.

Resumen:

Si bien es cierto que el sistema de educación superior y las instituciones científicas son dos cosas diferentes, forman parte de un mismo sistema económico y por ende de sus lógicas de reproducción y producción. El texto que presento aquí no tiene pretensión de aportar un análisis de diferentes sistemas de educación superior si no una pincelada “crítica” para dinamizar el debate sobre la integración de capital humano extranjero en el mercado laboral de las instituciones científicas del Estado español. Pretendo así vislumbrar algunas reflexiones sobre las lógicas de inclusión/exclusión y valoración del personal investigador en la UAM, con la única pretensión de hacer reflexionar sobre prácticas que influyen la selección e integración de capital humano extranjero.

Texto:

Desde donde hablo¹: soy de origen quebequense y belga, y, tras mis estudios secundarios y superiores en Bélgica, entré en el año 2005 en la Universidad de Montreal en un programa multidisciplinar de Estudios Internacionales. Realicé un año propedéutico y después entré al máster con una beca de exención de pago de matrícula; al año siguiente recibí una beca de mi universidad para cursar un semestre en la Universidad Estatal de Campinas en Brasil. Acabé el máster a principios del 2008 y me vine a España. En 2008-2009 asistí a las asignaturas del Máster en Antropología de Orientación Pública de la UAM y en marzo de 2009, empecé el Doctorado en Antropología Social en el mismo departamento; posteriormente conseguí una beca/contrato del programa propio de ayudas para la Formación de Personal Investigador de la UAM. Durante mi doctorado pude realizar dos estancias de investigación de tres meses, la primera en la Universidad Católica de Lovaina en Bélgica (2010), y la segunda en la Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales en Ecuador (2012). Durante algunos congresos, también pude conocer los ámbitos académicos de Santiago de Chile, Cardiff, y Manchester.

¹ Ante todo, quiero agradecer a la UAM por haberme dado la posibilidad de hacer mi Doctorado en Antropología Social gracias a una beca/contrato de su Programa Propio de Ayudas para Investigación. También quiero agradecer a mis compañeros/as de departamento con quienes he tenido largas conversaciones sobre los procesos burocráticos que ralentizan nuestro trabajo, y sobre la valoración de nuestras investigaciones y de nuestras “personas” como personal docente e investigador “en formación”.

Los sistemas de educación superior y las instituciones científicas son dos cosas diferentes. Sin embargo, forman parte de un mismo sistema económico y por ende de sus lógicas de reproducción y producción. Habiendo sido formado principalmente en un sistema de educación superior norteamericano, y en un subcontinente donde las instituciones científicas han comprobado ser una de las mejores en cuanto a captación de capital humano extranjero, pretendo vislumbrar aquí algunas reflexiones sobre las lógicas de inclusión/exclusión y valoración del personal investigador en la UAM, empezando con la integración a los estudios de máster y la exclusión a concursos para becas de formación, siguiendo con la concesión de contratos de investigación y acabando con el ambiente académico desde el punto de vista del primer eslabon de trabajadores/as en investigación (doctorandos/as) y las actividades de fomento del intercambio científico y cooperación entre miembros de grupos de investigación y/o departamentos.

1. Máster.

De mi primera experiencia de “investigador extranjero”, que fue al entrar en el Máster de Estudios Internacionales de la Universidad de Montreal, mencionaré la increíble facilidad burocrática a la hora de hacer convalidar estudios no-quebequenses, y la especial sensibilidad de profesores y del personal administrativo a la hora de recibir estudiantes de fuera: siempre disponibles y dispuestos a ayudar a resolver problemas del estudiantado, disponían de una flexibilidad atenta y adecuada para hacer frente a un colectivo muy heterogéneo tanto en cuanto a sus lugares de origen como a su estudios previos. También, mencionar los diferentes actos realizados por la coordinación del programa para incentivar la sinergia del grupo y su sentimiento de ser parte de un sistema académico que valoraba mucho su presencia en su seno. Aunque esta cuestión tiene mucho que ver con el formato del sistema de enseñanza superior norteamericano, creo que no sería difícil conseguir algo similar (en cuanto a sinergia y sentimiento de pertenencia) en la UAM y sería muy provechoso para fomentar iniciativas que visibilizarían el trabajo de investigación de la UAM, como revistas de máster o actos relacionados con “actividades culturales” o seminarios, además de mejorar la colaboración entre diferentes espacios de investigación, y sobre todo, e insisto mucho sobre este punto, crear un ambiente académico fructífero desde su base: en otras palabras, acostumar a personas susceptibles de realizar un doctorado (u otras actividades de investigación) a participar activamente al dinamismo de sus departamentos y facultades, a sentirse parte de ello y luchar por construir un ambiente propicio a la investigación que pasa por establecer

buenas prácticas de docencia e investigación y defender condiciones de trabajo adecuadas. Esto puede parecer a un afán al modelo universitario norteamericano, muy vinculado con la inserción de una lógica capitalista en el sistema educativo, que fomenta la competición entre sus miembros, crea una relación esencialmente comercial entre profesorado y alumnado, y tiende a envolver a trabajadores/as en un sentimiento de culpabilidad y un amor al trabajo alienante. No es lo que pretendo; hace falta tener en mente los excesos de cada sistema y justamente organizarse para hacer frente a las lógicas de hiper-individualización, desmantelamiento y enfrentamiento de colectivos, para crear espacios adecuados a la incorporación de investigadores/as extranjeros/as².

De mi experiencia en Brasil, simplemente mencionaré el peso burocrático de la administración brasileña, altamente facilitado por el personal administrativo a cargo de la recepción de estudiantes e investigadores/as extranjeros/as, pero que nunca me trató con soberbia, cosa que sentí en varios momentos tanto en la UAM como en la Universidad Complutense.

2. Doctorado.

Como investigador extranjero en doctorado, el primer sentimiento que tuve al llegar a España fue un caluroso recibimiento por parte de ciertos/as profesores/as. Hasta podría decir que no entendía esta “discriminación positiva” de la cual parecía ser “víctima” por tener un título de una gran universidad norteamericana. Sin embargo, la recepción por parte de algunas personas del personal administrativo no fue tan cálida. Empecé de manera paralela el proceso de aceptación al doctorado en la Universidad Complutense y en la UAM, ya que quería primero conocer a los dos Departamentos de Antropología antes de tomar una decisión, pero no quería perder tiempo y ocasión de solicitar becas. En la Universidad Complutense, parecía que mi caso era demasiado complicado para el personal administrativo, hasta sospechoso ya que parte de mis “papeles” no tenían sello (cuando lo pedía en Canadá se molestaba el profesorado diciendo que era una práctica arcaica del viejo continente y que en Quebec solo

² Aquí no ofrezco una comparación de los diferentes sistemas educativos, simplemente hablo desde mi propia experiencia sin haber realizado ningún tipo de trabajo analítico. Para conocer mejor el sistema educativo de Estados Unidos, existen varios libros sobre el tema. Uno de ellos es Altbach, P. G., Gumport, P. J., y Berdahl, R. O. (Eds.). (2011). *American higher education in the twenty-first century: Social, political, and economic challenges*. JHU Press. Para una propuesta al sistema de enseñanza superior europeo que tome en cuenta el caso estadounidense, ver Flecha, R., García, C., y Melgar, P. (2004). El proceso educativo de convergencia europea, una mirada crítica. *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(3), 81-89.

los títulos académicos llevaban sello). En la UAM, tengo que decir que el personal del servicio de Posgrado siempre ha sido muy amable, pero igualmente me pedían sellos, aunque en menos documentos, y me permitían flexibilidad en la traducción de documentos, mientras la Universidad Complutense me pedía traducción jurada para cualquier documento, hasta para todos mis programas de asignaturas que había cursado desde el inicio de mis estudios superiores, cosa que me era imposible conseguir. Afortunadamente me sentí muy vinculado con las líneas de investigación del Departamento de Antropología de la UAM, y con gusto desistí de todos los trámites “kafkianos” que estaba realizando en la Universidad Complutense. Para entrar en la UAM, tuve que hacer viajar mi título de Máster por un océano (ida y vuelta), así como pasar por varios ministerios y embajadas antes de poder ser admitido al Máster y posteriormente al Doctorado, cosa que nunca me había pasado en Quebec, donde se valora también la experiencia personal además de los títulos académicos (en Québec, se puede entrar en un programa de Máster Oficial sin haber nunca estudiado en la universidad, y a veces entrar directamente al programa de Doctorado sin pasar por el Máster si el profesorado que lleva el programa da su visto bueno). Otra vez, entran cuestiones de inserción de lógica empresarial en el sistema educativo en las cuales no entraré ahora, pero más allá de los excesos de este modelo, veo una sociedad que valora ante todo la experiencia personal en vez de documentos sellados³.

Después de la admisión en la UAM, venía el momento de solicitar becas y contratos de investigación. Aún me esperaba un largo recorrido por los pasillos de la UAM y visitas a despachos de personal administrativo que no parecía muy dispuesto a querer entender el tipo de estudios que había realizado, contabilizar los créditos que había acumulado, y mucho menos acceder a la posibilidad de aceptarme como candidato a una beca de la cual solo un 20% de los recursos estaban abiertos a personas investigadoras extranjeras. Frente a lo antipático de ciertas secciones burocráticas⁴ de la UAM intenté varias estrategias. Primero me

³ No quiero decontextualizar las prácticas y para un comentario más acertado, haría falta tomar en cuenta la historia de cada país y la construcción nacional de los sistemas educativos además de la historia social para entender cuestiones de confianza en las relaciones sociales y su relación con los diferentes sistemas burocráticos. El texto siguiente trata por ejemplo de la “excesiva” burocracia española y retrata su conformación durante el nacimiento del estado moderno: Falla, F. G. (1986). *Consideraciones sobre la burocracia*. En *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* (63), 273-282.

⁴ No es mi intención generalizar la actitud del personal administrativo de la UAM. Debo decir que he tenido muy buena relación con algunas personas, y muchas de ellas me ayudaron amablemente a encontrar mi camino dentro del laberinto burocrático de la academia española. Sin embargo, debo decir que ciertas personas me trataron con bastante desdén.

presenté con una actitud que finge la ingenuidad, y bastante humilde, pero pronto vi que no daba frutos, la reacción era más arrogante todavía. Después comprobé que con una actitud pedante respaldada con una firma de un catedrático no recibía tantos golpes, pero tampoco daba frutos. Después de recibir un primer rechazo a mi solicitud de beca para inicio de estudios de posgrado por el hecho de no haber contabilizado suficientes créditos, presenté un recurso, alegando que los créditos del sistema educativo norteamericano no eran iguales que los créditos ECTS (me sorprendió que las personas encargadas de revisar las solicitudes no se habían molestado en averiguar este dato, cosa que dice mucho sobre la internacionalización de la universidad). La respuesta a este recurso llegó 4 meses después del inicio de dicho posgrado, y era negativa, sin más explicaciones. En un encuentro con una vicedecana un par de meses después, me explicó que recordaba muy bien mi caso, pues era muy peculiar y no sabían muy bien qué hacer cuando recibieron mi recurso (aquí les recuerdo que no era para darme la beca, sino simplemente para dejarme competir). Sus palabras fueron: “es que pedías una beca de inicio de posgrado cuando en realidad ya habías hecho un Máster, entonces ya habías iniciado tus estudios de posgrado, con lo cual esta beca no era para tu perfil”. Recuerdo mi incredulidad frente a estas palabras, cuando la convocatoria decía que para cualquier persona que no disponía de licenciatura (como era mi caso porque en Quebec no existen licenciaturas), tenía que disponer de al menos 60 créditos de Máster para poder solicitar esta beca... Cambié entonces de estrategia, decidí optar por la “pesadez”, sin ser pedante ni humilde, no darme por vencido y seguir periódicamente visitando el Servicio de Investigación, conseguir más apoyos (o elegirlos mejor), cambiar la presentación de mi currículum para conseguir más puntos en los méritos y una profesora me recomendó mostrar de alguna forma que ya estaba “incluido” dentro de los grupos de investigación de la UAM... y funcionó. Lo que más me sorprendía en todo este proceso era que, además de la relativa poca importancia que se daba al proyecto de investigación, en ningún momento tenía que presentar cartas de recomendación que pudiesen describir de manera cualitativa la calidad mi trabajo y de mis capacidades, dos cosas que forman la base del sistema de selección y atribución de becas en Norteamérica (otra vez, sin pretender en ningún momento que el sistema norteamericano sea el más adecuado para construir un sistema educativo más justo).

¿Por qué insistir tanto en estos trámites burocráticos? Primero para mostrar las diferencias entre dos sistemas en cuanto a la valoración de las personas que van a integrar sus estructuras de investigación y docencia. Segundo, en estos diferentes procesos de creación de valor, el poder otorgado al personal docente e investigador frente al personal administrativo,

en ciertos procesos a priori de cierta relevancia para el buen funcionamiento del sistema académico (como es la admisión de un investigador extranjero en un programa de doctorado), son diametralmente opuestos de un lado del atlántico al otro⁵.

Hasta ahora, parece que solo hablo de lo difícil que ha sido mi integración al sistema universitario español (o de la UAM). A veces es difícil mostrar también los puntos positivos. Tengo que admitir que a pesar de estas dificultades, elegí hacer mi doctorado en la UAM, cuando tenía la posibilidad de irme a otros sitios. Esta decisión obviamente ha sido influida por mi vida personal, pero también por sentir una gran afinidad con los temas de interés que presentaba el Departamento de Antropología de la UAM y, vuelvo a repetirlo, por la calurosa acogida por parte del profesorado. Entonces decidí seguir en la UAM, conseguí primero una beca de asistente de investigación, y después de unos meses conseguí la beca/contrato FPI-UAM, que me permitió realizar dos estancias muy bien pagadas, cosa que compensaba para mí la diferencia de salario con otros países europeos⁶.

⁵ Aquí otra vez peco seguramente de una demasiada decontextualización de las prácticas, y muchas personas me dijeron que en España no se podía confiar de la gente (sic) y que un sistema más burocrático permite impedir ciertas formas de clientelismo, cosa que dudo, pero esto ya es tema de otro debate...

⁶ Salvo Italia y Grecia –que alcanzan salarios parecidos a España- y Portugal que está muy por debajo, el salario del personal investigador en doctorado en España alcanza difícilmente la mitad (a veces el tercio, comparado con Austria, Dinamarca y Luxemburgo) de los salarios para el mismo personal en todos los países de Europa de los 15; comparado con Europa de los 25, España está al nivel de Eslovenia y Lituania. Países europeos que no hacen parte de la UE están muy por encima, como Islandia (41.400 E/año), Noruega (51.400 E/año) y Suiza (39.500 E/año). La comparación tendría que hacerse con otros datos, como el poder adquisitivo en cada país, impuestos sobre la renta, etc., pero es de pensar que una persona con contrato pre-doctoral no tendrá el mismo poder adquisitivo en Madrid o en Bruselas (casos que he podido comprobar personalmente). Es interesante mirar también por el gran salto entre la primera y la segunda categoría de salarios, un salto que representa un aumento del 65% en España y que suele ser menor en países como Francia o Luxemburgo, cosa que demuestra en parte el valor que se da a la investigación realizada en doctorado por ejemplo.

Salaires annuels des chercheurs en Europe
(charges salariales et patronales comprises)

	0-4 years	5-7 years	8-10 years	11-15 years	> 15 years
Austria	35.836,00	48.412,00	60.988,00	73.564,00	86.140,00
Belgium	26.536,00	39.547,00	52.558,00	65.569,00	78.580,00
Bulgaria	1.959,93	2.618,26	3.276,59	3.934,92	4.593,25
Croatia	8.953,20	12.606,00	16.258,80	19.911,60	23.564,40
Cyprus	20.378,60	31.125,60	41.872,60	52.619,60	63.366,60
Czech republic	9.880,50	14.253,50	18.626,50	22.999,50	27.372,50
Denmark	42.527,90	52.156,80	61.785,70	71.414,60	81.043,50
Estonia	6.712,20	9.224,00	11.735,80	14.247,60	16.759,40
Finland	26.101,70	33.582,40	41.063,10	48.543,80	56.024,50
France	28.191,00	39.895,00	51.599,00	63.303,00	75.007,00
Germany	24.515,00	37.870,00	51.225,00	64.580,00	77.935,00
Greece	12.112,00	18.441,30	24.770,60	31.099,90	37.429,20
Hungary	9.785,20	12.539,60	15.294,00	18.048,40	20.802,80
Ireland	22.715,30	41.081,30	59.447,30	77.813,30	96.179,30
Iceland	41.418,00	46.102,00	50.786,00	55.470,00	60.154,00
Israel	13.412,50	22.845,70	38.883,70	54.921,70	70.959,70
Italy	12.336,50	22.249,10	32.161,70	42.074,30	51.986,90
Latvia	5.354,70	7.784,40	10.214,10	12.643,80	15.073,50
Liechtenstein	ND	ND	ND	ND	ND
Lithuania	10.477,60	12.107,60	13.737,60	15.367,60	16.997,60
Luxembourg	36.110,00	48.842,00	61.574,00	74.306,00	87.038,00
Malta	24.543,00	26.137,00	27.731,00	29.325,00	30.919,00
Norway	51.398,60	56.965,20	62.531,80	68.098,40	73.665,00
Poland	6.659,10	9.346,30	12.033,50	14.720,70	17.407,90
Portugal	7.999,00	17.299,50	26.600,00	35.900,50	45.201,00
Romania	2.595,87	4.312,17	6.028,47	7.744,77	9.461,07
Slovakia	5.546,30	7.225,30	8.904,30	10.583,30	12.262,30
Slovenia	15.852,40	22.440,40	29.028,40	35.616,40	42.204,40
Spain	13.987,50	22.957,70	31.927,90	40.898,10	49.868,30
Sweden	27.632,00	42.028,00	56.424,00	70.820,00	85.216,00
Netherlands	25.646,00	41.273,00	56.900,00	72.527,00	88.154,00
Switzerland	39.559,00	59.990,00	80.421,00	100.852,00	121.283,00
Turkey	6.993,30	11.374,00	15.754,70	20.135,40	24.516,10
United Kingdom	24.607,0	39.090,0	53.573,0	68.056,0	82.539,0

Tabla 1: Salarios brutos anuales de investigadores/as en Europa según años de experiencia. Fuente: Eurosfairé (estudio realizado en 2007). Disponible en Internet:

http://www.eurosfairé.prd.fr/7pc/doc/mobility/N1_13_PCNM-salaires-chercheurs-europe.pdf

3. Estancias.

Mi primera estancia la realicé en Bélgica, en la Universidad Católica de Lovaina, en el Laboratorio de Antropología Prospectiva (LAAP), que cuenta con una plantilla de 4 profesores/as y tras unos muy buenos años de resolución de contratos doctorales, se quedó con más de 20 personas haciendo la tesis con contratos de investigación de diversos índoles. Mi experiencia en el LAAP ha sido muy grata, en gran parte por el ambiente académico muy dinámico con el que me encontré. Por cuestiones estructurales, pero espero que también ideológicas, me encontré con un departamento en el que la investigación en doctorado era muy valorada, y un profesorado que estaba muy preocupado por las condiciones de trabajo de investigadores/as. En seguida me enseñaron donde podía trabajar, una sala reservada para investigadores/as visitantes, y cuando conocí a la gente en doctorado, me integraron al colectivo de las personas recién llegadas (nuevas contrataciones) y me pusieron una mesa en su despacho. Desde luego, el ambiente en el “laboratorio” o departamento como se quiera llamar, era fomentaba la cooperación científica, los intercambios entre investigadores/as eran constantes y los perfiles heterogéneos de las personas resultaban en encuentros inspiradores (cabe mencionar que en Bélgica quitaron hace unos 5 años los límites de edad para contratos tipo FPU, mientras en España la tendencia está al revés). La piedra angular de este ambiente era un seminario de investigación cada viernes por la mañana donde todo el personal del laboratorio acudía; presentaban cada vez dos personas diferentes sus investigaciones y el resto de la asistencia hacía sus comentarios. Hasta este momento, solo había visto semejantes seminarios en laboratorios de ciencias naturales en universidades norteamericanas, y me pareció lo mejor para fomentar el intercambio y la colaboración entre personas del departamento. A la vuelta de mi estancia, conversé con colegas de doctorado en mi departamento de la UAM y montamos un Seminario de Investigación que lleva desde entonces funcionando con una sesión al mes. Por parte de los de investigadores/as va creciendo, y en algunas sesiones hemos llegado a ser más de 30 personas con debates muy fructíferos; estamos poco a poco aprendiendo lo que hacen las demás personas de nuestro departamento. Sin embargo, si la fuerza no se reproduce con el cambio generacional a nivel de doctorado, es poco probable que esta iniciativa perdure (y parte del profesorado quisiera trasladar ese esfuerzo a un seminario de doctorado, lo que vendría otra vez a dividir simbólicamente la investigación que se hace en doctorado de la que se realiza por el profesorado).

Mi segunda estancia la realicé en la FLACSO en la ciudad de Quito, Ecuador. Esta estancia era principalmente de trabajo de campo, pero muy rápidamente, y gracias a redes con otras personas investigadoras pude entrar en contacto con personas que estudiaban temas afines a los míos y montamos un seminario en el que pudimos intercambiar sobre nuestras experiencias. Acabé metiéndome en un proyecto de investigación que me permite construir redes internacionales exactamente en los temas que estoy trabajando. Otra vez me encontré con un espacio de investigación que valoraba mucho el trabajo realizado tanto en las tesis doctorales, como en las tesinas de Máster.

4. Conclusiones: Retos para integrar a investigadores/as extranjeros en la UAM.

La primera barrera a la “captación” de investigadores/as extranjeros/as es sin duda la poca flexibilidad de la burocracia española en general y del sistema académico en particular. En un momento donde cada día se cambian los procesos burocráticos parece difícil que se pueda mejorar este punto. Una mayor atención en estas cuestiones podría facilitar estos procesos que ralentizan el crecimiento científico. Pero más importante, es todo un sistema de valor y de poder que tendría que acoplarse a las realidades cambiantes del mundo académico globalizado. Hoy en día se nos pide hablar varios idiomas, estar dispuestos/as a movernos de país cada par de años y aceptar condiciones de trabajo muy precarias; lo último que nos apetece es enfrentarnos a una barrera burocrática incapaz de facilitarnos trámites que cada día parecen menos adaptados a las apuestas, exigencias y necesidades de movilidad de trabajadores/as cualificados/as.

Ahora, el segundo gran reto al cual nos enfrentamos es la valoración que se hace de las investigaciones realizadas desde la “base”, desde el Máster, y luego en doctorado. Una vez resuelta esta cuestión, podremos imaginar una manera de crear un sentimiento de pertenencia más propicio a lo que se llama “construir departamento”, y permitir que se crean colectivos de investigadores/as organizados y más fuertes, capaces de defender derechos y condiciones de trabajo adecuadas y trabajar conjuntamente con el profesorado para evitar el desmantelamiento de la Universidad⁷.

⁷ Haca falta entender esta frase en su contexto, con las luchas desde diferentes colectivos que aparecieron al final del año académico 2010-2011 mientras el Gobierno presentaba su plan de aumento de las matrículas universitarias. Desde mi experiencia, me sorprendí de la división tan fuerte que existía entre el colectivo de “personal docente e investigador en formación” y el profesorado, en parte debido a diferencias en cuanto a su relación contractual con la universidad, pero también por cuestiones ideológicas.

Pero aún estamos lejos de llegar a esto. En cuestiones materiales, la tendencia está a la reducción del espacio disponible para investigación, lo que dice mucho de cómo se valora. En mi departamento nunca hemos tenido tantas personas en doctorado (22 PDIF, de las cuales ocho tenían contratos de investigación en 2013) pero solo disponemos de una sala con cinco mesas. Muchas de estas personas nunca solicitaron espacio de trabajo. ¿Por qué? Mi sentimiento es que nunca se han sentido parte del departamento, y han sido acostumbradas a trabajar con otras personas, a participar en otros ámbitos y desarrollarse de otra manera; lo que es muy de valorar. Otras personas sí han mostrado interés en usar la sala, y aquellas que quisieron venir a trabajar regularmente lo han podido hacer hasta ahora; pero justo cuando el departamento está creciendo y llegan nuevas incorporaciones interesadas en tener un espacio de trabajo dinámico, el departamento no es capaz de incorporarlas y hacerles sentirse parte de él.

Todavía queda un tema que no he tocado, y es el tema de investigadores/as que vienen con becas extranjeras, relegados a un estatuto inferior de las categorías de Personal Docente e Investigador en Formación: estas personas están totalmente excluidas de consejos de departamento y se les niega la posibilidad de participar en la docencia (una profesora me explicó que era por una cuestión de no disponer de medidas “de control” sobre estas personas y que entonces no se les podía dar tanta responsabilidad). Sin embargo, muchas/os investigadores/as vienen con becas de investigación de alto prestigio, han tenido que pasar por un proceso de selección muy competitivo, a veces eran docentes en sus países, y podrían aportar una nueva mirada a los departamentos de nuestra universidad. El hecho de que queden excluidos de los consejos y de la docencia les relega a un estado de “segundo nivel”, que no reconoce de manera adecuada el valor de su investigación y de su aportación general a la UAM. Esto dice mucho de la internacionalización de las universidades españolas. Podría mencionar también el hecho de que personas extranjeras no europeas con contratos españoles FPI/FPU no tienen derecho a cobrar el paro después de su contrato, mientras las personas “comunitarias” sí pueden... Pero ya entramos en otro debate.