

DOCUMENTO DIRIGIDO AL

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

1. Introducción

EL presente escrito representa la opinión consensuada de las asociaciones civiles científicas reunidas en el Encuentro Permanente de Asociaciones Científicas (EPAC) cuyo listado figura al pie, sobre la **problemática de la formación de recursos humanos de postgrado de alto nivel en temas estratégicos**.

Los recursos humanos a que se hace referencia están destinados a formar parte del Sistema Nacional de CyT tal como se lo define en la Ley 25.467, más los organismos privados, empresas de producción de bienes y servicios, y todos aquellos con capacidad para demandar e incorporar especialistas, magísteres y doctores en ciencias. Se observa que el actual esquema de financiamiento para la formación de recursos humanos de organismos tales como CONICET, MINCyT (a través de la Agencia I+D+i), y la mayoría de UUNN, contempla becas para la formación doctoral y posdoctoral, no así para especializaciones y maestrías.

Se acuerda que los temas estratégicos son fijados por las autoridades de acuerdo con lo establecido en los Planes Nacionales - por ej., el Plan Argentina Innovadora 2020 o el Plan Argentina 2030, actualmente en etapa de elaboración en la Comisión Asesora (CAPLANCYT) convocada a ese efecto. Las prioridades y criterios cambian naturalmente con el tiempo, como se advierte por ej. al comparar los listados de temas estratégicos para las convocatorias a becas del CONICET de 2017

(<https://convocatorias.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/3/Temas-Estrat%C3%A9gicos-Becas-2017.pdf>)

y de 2020

(<https://convocatorias.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/3/Listado-Temas-Estrategicos-2020-1.pdf>).

En este escenario, es aspiración de las asociaciones ser consultadas para la actualización de los temas cada vez que las autoridades decidan una revisión de los mismos.

2. Diagnóstico

Se detecta un número de dificultades vinculadas con el otorgamiento de becas y con el posterior destino de los becarios y las becarias. Entre ellas, aparecen:

1. No se expone con claridad el sentido de las becas, ya que las personas beneficiadas tienden a considerar que su paso por esta etapa de formación es el inicio de una carrera con posición permanente para continuar con el desarrollo de la misma disciplina. Esto sucede tanto en el CONICET, donde es común observar el reclamo de que la beca doctoral deba obligatoriamente continuar con el ingreso del becario o de la becaria a la Carrera del Investigador Científico, como en las UUNN donde suele esperarse que la finalización de la beca coincida con la instalación de la persona en un cargo docente permanente. Se observan defectos similares en la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires y en otros organismos, en los que también se advierten demandas de continuidad.
2. Por contraste, otras instituciones tales como CNEA e INTI otorgan becas de formación doctoral con alta especialización, apuntando a incorporar a los doctores y a las doctoras -preferentemente con formación postdoctoral adquirida en el exterior - a sus plantas permanentes. Esta situación revela las diferentes finalidades de las instituciones y pone en evidencia la complejidad del sistema, ya que los RRHH formados en diferentes organismos exhiben perfiles diferentes. También existen criterios diversos para la admisión de becarios y becarias al sistema, ya que aquellos que adquieren una beca asociada a proyectos financiados por FONCyT continúan y finalizan su etapa doctoral dentro de CONICET, organismo que no participó en la evaluación y admisión original.
3. Escasa oferta laboral para los RRHH formados. A la demanda de continuidad entre la beca y la posición permanente, ya señalada arriba, debe agregarse el hecho de que la oferta de trabajo fuera del ámbito académico público es muy limitada. Se debería contemplar mecanismos de incentivo a las empresas para que generen líneas de desarrollo e incorporen RRHH altamente calificados. A este respecto, y para profundizar en la cuestión, referimos al Documento que acompaña, referido a la relación entre el sistema de CyT y el sector productivo
4. Insuficiente demanda de RRHH que hayan alcanzado la etapa doctoral y posdoctoral por parte del propio aparato estatal, más allá del sistema de CyT. Es escasa o nula la convocatoria de estos RRHH en distintas áreas de gestión estatal, no necesariamente científicas, que podrían aprovechar la capacidad del doctor o de la doctora para resolver problemas novedosos y complejos, no necesariamente asociados a la especialización de origen.
5. Se hace notar también, que a menudo el esfuerzo de formar RRHH en un tema estratégico, que presupone la instalación a posteriori del ex becario o becaria en un ámbito diferente - en particular, en una región del país donde la experticia adquirida es necesaria - fracasa debido a la imposibilidad de inserción en tales ámbitos. Existen nume-

rosas dificultades para garantizar la repatriación de becarios y becarias de postdoctorado externo, tanto con destino a sus lugares de origen como a otros ámbitos académicos o no académicos dentro del país, debido a las limitaciones en la oferta laboral, a la ausencia de políticas de motivación, y a las dificultades burocráticas para la instalación de las personas que regresan al país.

6. Como es público y notorio, los salarios reales de investigadores, becarios y personal de apoyo se han visto notablemente reducidos en los últimos años, a punto tal que resultan ínfimos en la comparación internacional, incluso en relación con los de otros países latinoamericanos. Los bajos salarios constituyen un impedimento a la selección por formación y capacidades. También desincentivan la opción profesional por la carrera científica y favorecen la fuga de cerebros.
7. Asimismo, si bien en los últimos años se ha avanzado sustancialmente en la equiparación de ingresos y oportunidades, la brecha de género sigue existiendo, dando lugar a grandes injusticias.

3. Propuestas de acción

Por lo antedicho, recomendamos las acciones que a continuación se detalla:

1. Es necesario enfatizar en las condiciones iniciales del contrato de beca doctoral que las mismas no constituyen una obligación, por parte de los entes gubernamentales, de garantizar la incorporación al organismo o institución de origen. Es importante remarcar que el sentido de las becas otorgadas es abastecer el sistema científico-tecnológico, pues si se forman RR.HH altamente calificados, estos nutrirán la demanda de los centros de investigación, Universidades Nacionales y Privadas, diferentes centros de educación no universitaria, y también las demandas del sector público nacional, provincial y municipal y de la empresa Privada; si bien no es una práctica extendida entre las industrias PyMES, las empresas grandes admiten doctores para algunas actividades de alta responsabilidad. No debe existir una correlación forzosa entre quienes hayan sido becarios y quienes accedan al sistema científico tecnológico nacional. También las Universidades Privadas tienen capacidad para absorber doctores y doctoras, tanto para fortalecer sus planteles docentes como para desarrollar tareas de investigación. En la actualidad existen algunas de estas instituciones que están empleando RRHH altamente calificados para desarrollar áreas de investigación. Esta práctica podría impulsarse desde el Estado, por ejemplo a través de mecanismos impositivos.
2. Debería considerarse la posibilidad de impulsar especializaciones y maestrías sobre temáticas que articulen directamente con demandas del sector productivo y que estu-

vieran financiadas con el aporte (total o parcial) del mismo. En este sentido es preciso diferenciar entre Maestrías Académicas y Maestrías Profesionales, ya que las primeras generan recursos humanos con una inclinación hacia la investigación, mientras que las segundas están enfocadas a capacitar profesionales que aspiran a mejorar su inserción laboral en actividades poco o nada vinculadas con la investigación. Este último tipo de Maestrías deberían ser financiadas por los y las interesadas, o por empresas que buscan capacitar a sus profesionales, reservándose las becas otorgadas por el estado para las Maestrías Académicas. Los entes gubernamentales deben financiar parcialmente la formación de RR.HH altamente calificados que potencialmente se dediquen a temas no vinculados directamente con la producción, pero que el país necesita para desarrollarse.

3. Una evaluación preliminar de la dificultad que aquí se indica podría indicar que una de sus razones es la escasa existencia de unidades de desarrollo e innovación tecnológica en empresas de capitales nacionales de tamaño pequeño y mediano. Una posible alternativa podría ser el desarrollo de un “Plan de incubadoras de unidades de desarrollo e innovación” que fueran formadas dentro del sistema de ciencia y tecnología y luego transferidas (con sus recursos humanos y costos) al sector productivo. También podría ser interesante encarar actividades de difusión hacia el sector productivo para explicar la utilidad de los perfiles de posgrado formados.
4. Debería considerarse la posibilidad de impulsar el desarrollo de “carreras técnicas” dentro de la administración pública, promoviendo la incorporación en los distintos niveles (municipales, provinciales o nacional).
5. Se recomienda trabajar en profundidad para solucionar los varios aspectos que extienden innecesariamente los tiempos de realización de las becas doctorales. Entre ellos, se destaca la necesidad de paliar la obsolescencia del equipamiento disponible, en especial, en los establecimientos alejados de los centros principales. Esta situación va de la mano de la urgencia de destrabar cargas burocráticas -que demoran extensamente cuestiones tales como la importación de reactivos, de equipos y repuestos, la eximición de impuestos a la importación y la recepción de donaciones. En este contexto también se aconseja aplicar más recursos para la capacitación de RRHH en centros de prestigio internacional que permitan cubrir áreas de vacancia en el país. Se aconseja incrementar los mecanismos para desarrollar iniciativas conjuntas con países de la región, de los EEUU y de Europa, así como para realizar escuelas y para invitar a expertos extranjeros que ayuden a complementar los esfuerzos locales.
8. Se ha señalado la existencia de otros criterios para el otorgamiento de becas, como

los que existen en Brasil y en China por ejemplo, en los que el otorgamiento de las becas está a cargo de una Agencia cuyo Directorio se integra con representantes de las partes interesadas, que en nuestro país podrían ser las UUNN, el sector público, las provincias, los organismos del Sistema Nacional de CyT, y el sector productivo. Advirtiendo que la realidad y la historia del sistema de CyT de la Argentina Son muy diferentes a las de los países citados, se recomienda estudiar antecedentes de este tipo de estructuras, y su viabilidad en el ámbito local, atendiendo a la conveniencia de separar el concepto de formación de RRHH de la obligatoriedad de incorporación posterior al sistema nacional de CyT. Se presenta esta posibilidad como una alternativa a estudiar para el futuro más lejano.

9. Se hace notar que el Consejo Federal de Ciencia y Tecnología (COFECyT) en el MINCyT, tiene como misión planificar el desarrollo sustentable de CyT en todo el país, a fin de trabajar en la articulación de la formación de RRHH con los planes del organismo. Dado que, como señalado más arriba, la instalación de RRHH en regiones del país con poca tradición en el desarrollo de CyT, requiere continuidad en la provisión de infraestructura y fondos para que tales emprendimientos puedan prosperar, se sugiere indagar sobre posibles articulaciones del CIN con el COFECyT para profundizar en estos mecanismos.

4. Consideraciones finales

Es preciso eliminar brechas de género para que ingresos y oportunidades sólo dependan de la capacidad de los investigadores, con independencia de su condición de género.

La pérdida de recursos humanos sin dudas continuará si no se produce una recomposición sustantiva de los ingresos de los investigadores, ofreciendo claros incentivos que no sólo incluyan aumentos nominales sino resguardos contra la inflación, y reconocimientos por la inversión en bienes y servicios que, en particular en la época de pandemia, pero no sólo durante ella, los investigadores han debido realizar con recursos propios, producto de largas demoras en la liquidación de fondos afectados a la investigación.

Pensando no sólo en la apertura de oportunidades laborales para los recursos humanos altamente capacitados que posee el sistema científico, sino sobre todo en la generación de respuestas más eficaces de parte de la gestión estatal en relación a los múltiples problemas que debe atender, se remarca la necesidad de impulsar la generación de concursos abiertos y ampliamente difundidos, en los que se valoren los antecedentes y formación de los candidatos, en todas las áreas del estado, evitando así el recurrente nombramiento de personas que no reúnen requisitos mínimos, y transparentando el acceso a los organismos del estado.

Todo lo antes mencionado debe ser contextualizado en la solicitud permanente de mejora presupuestaria para el sector científico en su conjunto. Las acciones factibles a desarrollar se asocian estrechamente con la remuneración percibida por el personal, siendo de publico conocimiento que la actual base remunerativa para becarios, investigadores, personal administrativo y de apoyo se encuentra gravemente afectada. Asimismo, el financiamiento de los proyectos debe sostener minimamente los aspectos básicos para poder trabajar en ciencia en concordancia con estándares internacionales