

El apoyo a la repatriación de científicos desde la Universidad de la República Oriental del Uruguay

Mariela Bianco, Adriana Peluffo, Pablo Thiago Rocca

Serie Documentos de Trabajo

Documento de Trabajo N° 1

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE CONTRATACIÓN DE CIENTÍFICOS..	3
LOS TESTIMONIOS DE LOS CIENTÍFICOS RETORNANTES.....	5
1. LA PARTIDA.....	6
2. EL RETORNO.....	10
3. EL BALANCE FINAL.....	13
A MODO DE SÍNTESIS.....	17
Notas.....	23

INTRODUCCION

La capacitación de científicos en centros académicos en el extranjero es una situación común para la mayoría de los países subdesarrollados. Muchos son los profesionales que abandonan sus países en busca de mejores niveles de formación y oportunidades laborales. El retomo a sus lugares de origen es, sin embargo, menos frecuente registrándose un fenómeno creciente de fuga de cerebros desde las regiones en

desarrollo hacia los países más desarrollados. La captación de recursos humanos para investigación se torna, entonces, un desafío importante para países como Uruguay que cuentan con comunidades científicas reducidas. El presente trabajo examina la experiencia de uno de los esfuerzos realizados desde la Universidad de la República del Uruguay para apoyar la investigación científica a partir del estímulo al retorno al país de científicos residentes en el extranjero a través del **Programa de Contratación de Científicos Provenientes del Exterior**.

Este trabajo reviste un doble objetivo a través del cual se pretende, por un lado, contribuir a la evaluación del programa en lo referente a su concepción y a su funcionamiento a lo largo de los últimos años; y por otro, recoger vivos testimonios de científicos que, radicados en el exterior por períodos más o menos prolongados, han decidido retornar a Uruguay utilizando el programa de referencia.

El espíritu del presente trabajo es el de contribuir a una mayor comprensión de las formas de hacer ciencia en Uruguay. La información aquí recogida puede considerarse un insumo para el diseño y/o reformulación de programas de apoyo a la investigación en la Universidad de la República. A tales efectos, las páginas siguientes presentan información correspondiente al primer período de funcionamiento del programa de referencia, entre los años 1990 y 1995. En el entendido de que algunas características del programa pueden haber variado con posterioridad al año 1995 como consecuencia de cambios en la situación de la comunidad académica local, se ha creído pertinente dividir el estudio del programa en dos etapas. El examen de la situación posterior al año 1995 será motivo de un próximo documento de trabajo.

A los efectos de esta presentación, el trabajo se ha dividido en tres secciones. En la primera, de carácter descriptivo, se presentan las principales características del programa de Contratación de Científicos a través de una serie de datos cuantitativos. En la segunda, se analizan los testimonios de los usuarios del programa según diferentes módulos temáticos. La información que se presenta en esta sección proviene de una serie de entrevistas realizadas en el año 1994 a un conjunto de 16 científicos que utilizaron el programa mencionado para reinsertarse laboralmente en la comunidad científica uruguaya. A tales efectos, se seleccionaron algunos de los módulos temáticos de las entrevistas preservando el orden de formulación de las preguntas, y matizando la presentación de las respuestas con citas textuales de los docentes e investigadores entrevistados. Para finalizar, se resume en una tercera sección las conclusiones preliminares al abordaje de esta temática que consideramos de especial interés para todas aquellas personas vinculadas a la problemática universitaria y al diseño de nuevas políticas que apunten al desarrollo de la ciencia y tecnología a nivel nacional.

CARACTERISTICAS DEL PROGRAMA DE CONTRATACION DE CIENTIFICOS

El programa de Contratación de Científicos tiene su origen en el Plan de Repatriación del año 1985 - inmediatamente posterior a la reorganización democrática -, con el cual se buscaba estimular el retorno al país de científicos uruguayos radicados en el extranjero. Entre los años 1985 y 1989 la financiación de las contrataciones a científicos retornantes se realizó por medio de un acuerdo entre la Comunidad Económica Europea y la Universidad de la República. A partir de 1990, la contratación de docentes provenientes del exterior es financiada exclusivamente por la Universidad de la República en base a una nueva "Ordenanza sobre Contratación de Docentes Provenientes del Exterior"¹. Actualmente, el

programa es administrado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) quien realiza el proceso de selección y evaluación de los candidatos elevando propuestas de contratación a las autoridades universitarias.

Como se ha mencionado anteriormente, esta actividad tiene por objetivo la contratación de científicos o técnicos con méritos académicos² para la realización de tareas de investigación en la Universidad de la República, apuntando a revertir o al menos atenuar la "fuga de cerebros", a partir de una contratación relativamente rápida en el ámbito universitario. Dichas contrataciones se efectúan a solicitud de una facultad, escuela, o servicio universitario, tomándose especialmente en cuenta la trayectoria académica del candidato y su propuesta de trabajo. Los contratos se efectúan únicamente con personas que no se encuentran en posesión de un cargo en la Universidad de la República y que manifiestan la intención de radicarse en el país. Esta limitación tiene como objetivo principal la mejora del cuerpo docente sin duplicar esfuerzos dentro de la misma casa de estudios. En la medida que los recursos financieros resultaran insuficientes para cubrir la totalidad de solicitudes se otorga importancia a la nacionalidad de los retornantes con prioridad de los candidatos uruguayos frente a los extranjeros. Las contrataciones se realizan por un año con opción a renovación por un segundo año. Los contratos son intensivos en tanto se promueven acuerdos laborales de alta dedicación horaria. El 63% de los contratos efectuados corresponde a dedicaciones de 40 horas semanales, en tanto las contrataciones de docentes con Dedicación Total (dedicación exclusiva universitaria), exceden el 28%. Ambas categorías concentran, por lo tanto, más del 90% del total de las contrataciones efectuadas hasta 1995.

La evolución histórica del programa (Cuadro N° 1) revela dos grandes "picos" de contrataciones. Uno se presenta en el año 1987, el cual es explicado por el retomo de científicos al país como consecuencia del cambio en la situación política nacional debido a la reapertura democrática. La segunda concentración ocurre en el año 1992 asistiéndose a una fuerte demanda, a partir de la cual se realizan 35 nuevas contrataciones. A pesar de que no es posible establecer ninguna explicación clara al respecto, este segundo fenómeno podría ser parcialmente atribuido a una mayor difusión de las actividades de la CSIC (en tanto administradora del programa), en dicho año. En el año 1993 la demanda por contrataciones disminuye a 21 retornantes, en 1994 se ubica en 25, y en 1995 en 16. Se espera que en los próximos años la tendencia se mantenga estable en torno a las 20 contrataciones anuales. Si bien los montos financieros efectivamente utilizados en el programa varían cada año de acuerdo con la distribución de los grados docentes y dedicaciones horarias de los contratos -los cuales se traducen en categorías salariales-, puede decirse que el promedio anual de los gastos del programa para el período 1987-1994 es del orden de los 150.000 dólares americanos. Si se considera el período 1992-95, este monto asciende a 250.000 dólares. Esta cifra representa aproximadamente la cuarta parte del total de los recursos financieros ejecutados por la Unidad de Recursos Humanos de la CSIC.

La distribución de los científicos por Servicio Universitario se presenta en el Cuadro N° 2. En el período 1992-95, en el cual se realizaron 97 contrataciones, se ha destacado la participación de la Facultad de Ciencias como usuario mayor del programa, concentrando un 31% de las contrataciones. Le sigue en importancia la Facultad de Ingeniería con un 19%, Química y Medicina con 15% respectivamente. Estas cuatro facultades concentran el 80% del número total de contrataciones. En relación a los grados de los docentes contratados estos se concentran en los escalafones superiores (grado 3 al 5). Sin embargo parecería

existir una cierta tendencia a concentrar las contrataciones en los grados 3, representando el 40% de las contrataciones totales del período 1992-94 (Cuadro N° 3). El análisis de las contrataciones por área de conocimiento (Cuadro N° 4) muestra la fuerte presencia del área de las Ciencias Básicas. Por otra parte, resulta notoria hasta el año 1994 la ausencia de contrataciones en el área de las Ciencias Agrarias y Sociales. Cabe recordar que las contrataciones se efectúan a solicitud de las facultades o servicios universitarios, por lo cual las anteriores se muestran como los centros más activos en la incorporación de docentes retornantes.

LOS TESTIMONIOS DE LOS CIENTIFICOS RETORNANTES

Breve nota metodológica

A los efectos de recabar las opiniones de los propios usuarios del programa en relación a sus experiencias de vida en el exterior y el regreso al país, se realizaron entrevistas en profundidad a los científicos contratados. Se utilizó como universo de estudio al total de científicos contratados por la CSIC, desde el comienzo del funcionamiento del Programa de Contratación hasta el año 1994, momento de realización de las entrevistas. De este conjunto se seleccionó un grupo de 16 docentes que constituyeron las unidades de análisis del presente estudio, los cuales fueron entrevistados entre los meses de abril y mayo de 1994. La selección de los docentes se efectuó mediante un proceso de muestreo intencionado, por el cual, a partir de la identificación de tipos de contratos, se integró un conjunto de personas representativas del universo en cuestión.³

Resulta pertinente aclarar que en la presente investigación la muestra seleccionada no permite realizar inferencias en relación al conjunto global de académicos retornantes al país. Es de destacar el pequeño número de entrevistas realizadas en relación al alto número de científicos que retornaron al país en el período 1987-95, en el cual debe considerarse tanto el total de contrataciones realizadas por la CSIC (que fue de 149 contratos), como de los docentes contratados por el acuerdo OIM-PEDECIBA (donde se registraron 133 contrataciones para el área Ciencias Básicas). Es por esta razón que los datos que resultan de este trabajo buscan exclusivamente contribuir a la evaluación del programa universitario e identificar tendencias en un estudio de carácter exploratorio sobre el tema y no en un contexto de explicación.

Al momento de estudiar el conjunto de las entrevistas para una valoración cuantitativa de carácter exploratorio, debemos señalar un par de aspectos que determinan ligeras variaciones del universo indagado. En primer lugar, por una cuestión intrínseca al tratamiento metodológico empleado, a una cierta cantidad de preguntas planteadas no corresponde necesariamente la misma cantidad de respuestas obtenidas; el dinamismo propio de las entrevistas en profundidad así lo determina, así como la variedad de opciones que derivan de un libre fluir de razonamientos y palabras, y de la propia voluntad del entrevistado. En segundo lugar, dos de las personas entrevistadas corresponden a casos atípicos dentro del Programa de Contratación de Científicos, y aunque resultan casos claves para comprender el proceso de formación y funcionamiento del programa, no son cotejables en términos evaluatorios con el resto de los entrevistados. De estas precisiones se desprende, por tanto, que el universo de nuestro estudio se altera - fluctuando desde un total de 16 hasta un mínimo de 10 entrevistados - según los diferentes ítems y tratamientos temáticos de las entrevistas, y que estas alteraciones fueron tenidas en cuenta al establecer la concordancia de los valores hallados. Hecha la aclaración, nos dedicaremos a la presentación de los distintos bloques temáticos de la

entrevista en la siguiente sección.

1. LA PARTIDA

a) Motivos para la salida del país.

En este punto se hace referencia a las motivaciones para la salida de Uruguay, entre las cuales se engloban situaciones psicológicas particulares (de opresión o frustración, situaciones de "escape", falta de oportunidades laborales), como también los estímulos materiales o económicos concretos recibidos para la salida al exterior. Estas situaciones y/o apoyos inciden sobre la decisión de los entrevistados para salir del país por períodos que van desde los 2 a los 18 años. Cabe mencionar que el 50% de los docentes entrevistados salen del país en el periodo 1986-91. Detectamos, por tanto, dos motivaciones básicas en el conjunto analizado.

En primer lugar, en más de la mitad de los casos, la capacitación profesional surge como propósito declarado para la salida de Uruguay en la búsqueda de niveles de formación que no son alcanzables en el país. La necesidad de mejorar el nivel académico en un ámbito altamente competitivo, junto con la imposibilidad de continuar la formación en los espacios nacionales ejerce una presión importante en la decisión de salir al exterior. Esta motivación se ve claramente ilustrada en el sentir de los siguientes entrevistados⁴:

"Me encuentro que con el título de Licenciado solamente, en un concurso abierto con gente que traza título de doctorado, yo no podía competir (...) Esto era vivido como una situación de opresión porque uno trabaja mucho, con el título máximo que se puede alcanzar en el medio, y llega una persona con título de Doctor y te saca el puesto (...) Entonces, me di cuenta que necesitaba un título que dijera Doctor, esa fue la razón de la salida."

"El país no tenía maestrías ni doctorados a nivel público y en ese momento tampoco a nivel privado. Entonces la motivación principal era salir en búsqueda de esa posibilidad, ya que sabíamos que significaba una cantidad de oportunidades de postgrado que en el país nos eran inaccesibles."

"En el año 1984 valoramos como universitarios que si queríamos algo bueno para esta casa de estudios había que salir al exterior; no alcanzaba con lo que habíamos obtenido, porque de hecho mi generación sólo fue educada en dictadura. Buscamos entonces un lugar donde irnos, (...) para obtener un grado de conocimientos importante."

Cabe destacar que dentro de este grupo de personas que partió con el propósito declarado de la capacitación⁵, una minoría lo hizo en el marco de proyectos grupales de equipos universitarios en los cuales estaban insertos al momento de la partida y en los que existía una perspectiva de largo plazo. Contrariamente, la mayoría de los docentes realizó opciones personales.

En segundo término surgen los casos motivados por razones políticas ligados a circunstancias

que atraviesa el país en la década del '70. Varios académicos se vieron obligados a emigrar debido a la imposibilidad de ejercer en Uruguay a raíz de las limitaciones impuestas por el gobierno militar. Uno de los entrevistados se refiere a las dificultades de tal situación de la siguiente forma:

"El apoyo para salir era bastante limitado: se obtenía un estatuto provisorio que se podía obtener en Argentina o en Brasil, en tanto refugiado político, con una protección simbólica durante un período que permitía que algún país hiciera los trámites para recibirte. Una vez que llegaba la aceptación, simplemente te ponían en un avión y partías.

Lógicamente esta motivación está presente en aquellas primeras personas que partieron en la década del '70 y sus historias posteriores revisten características singulares, que las sitúan en un subgrupo distinto dentro del conjunto estudiado. En última instancia, y en menor magnitud, surgen los motivos laborales, lo que incluye la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, necesidad de vivir de la formación adquirida ejerciendo labores académicas en instituciones científicas más avanzadas, y también los motivos de índole familiar.

b) Existencia de estímulos desde el Uruguay.

Los estímulos -apoyo institucional o económico- recibidos en el país para la salida de académicos al exterior son relativamente escasos, siendo la empresa personal la opción más frecuente. La mitad de los docentes entrevistados declaró no haber recibido estímulos provenientes de instituciones o entidades nacionales. En la cuarta parte de las experiencias se registraron apoyos de tipo no económico, es decir, estímulos resultantes de la pertenencia a un grupo de trabajo que impulsa a tomar la decisión de la partida. Solamente en tres casos, en los que los entrevistados eran docentes universitarios al momento de la salida, se recibieron apoyos económicos provenientes de la Universidad de la República, expresados a través del otorgamiento de licencia con goce de sueldo en el cargo ocupado.

"En ese momento tuve el apoyo moral del Instituto, con la propuesta de mantener el cargo de baja dedicación, lo que me sustentaba el pasaje (...) la idea era no romper los vínculos con la institución..."

"Mi familia nos apoyó. Teníamos alojamiento que también era de mis padres y trabajamos los dos en una librería, al mismo tiempo que realizábamos los estudios. Así que no hubo apoyo de becas ni nada que se le pareciera. Tampoco lo pedimos, ni lo tramitamos."

A través de estos testimonios puede inferirse cierta legitimación social de los postgrados en términos de etapas necesarias en la formación académica, ya que la partida se produce aún ante la carencia de apoyos económicos de instituciones nacionales que promuevan la formación de postgrado. Sí se cuenta, frecuentemente, con el estímulo moral de grupos de trabajo nacionales lo cual constituye más que nada un soporte emocional en la empresa de la partida.

c) Perspectivas al momento de la partida.

Este punto se refiere a la visualización que los entrevistados realizaban acerca de su futuro al momento de la partida. Si bien resulta difícil aventurar decisiones a largo plazo cuando se cambia de contexto de vida, la generalidad de los entrevistados manifestó haber preconcebido planes al momento de la salida del país. Las perspectivas futuras con respecto al Uruguay están básicamente cifradas en el regreso al país, planteando la empresa como una salida temporal y no definitiva. Así lo declararon 10 de los 16 docentes entrevistados. Un solo docente representa el caso de un emigrante potencial, habiéndose distanciado de Uruguay con un sentimiento de opresión en su situación laboral, recordando en la entrevista su intención de no retomar al país, pese a lo cual finalmente regresó. La posición intermedia que representa la incertidumbre en cuanto a perspectivas futuras, que deja planteadas tanto posibilidades de regreso a Uruguay como de radicación en el extranjero, se evidencia en tres entrevistas. Los testimonios que siguen expresan el sentir de las dos situaciones extremas.

"La idea nuestra fue capacitarnos para volver. Tuvimos siempre muy claro que regresaríamos (..)"

"En el momento de la partida el planteo era estudiar y retornar. A priori era estudiar un lapso de tiempo para volver a trabajar, a ejercer lo que se había aprendido".

"Fui a estudiar con el objetivo de regresar. Es decir, viajar a aquel país, estudiar algo más avanzado en un medio distinto y volver."

"Me negaron la licencia con goce de sueldo, así que tuve que renunciar al puesto para irme. La verdad es que yo estaba muy enojado, perdí mi antigüedad, todo dentro de la Universidad estaba muy falso. Pensé no volver. El problema es que la situación en Europa es muy difícil (...) muy competitiva y quieren librarse de los extranjeros, sobre todo si no tienes un trabajo. Son capaces de pagarte el pasaje o hacerte regalos para que vuelvas a tu país (...) Así que del mismo modo que me obligaron a irme desde Uruguay, desde Europa me obligaron a volver."

Uno de los puntos que sorprende de la información obtenida, es que a pesar de haber sido generalizadas las experiencias de salida del país que se producen "al descubierto", es decir, sin apoyo institucional, aquellos que decidieron partir lo hicieron mayoritariamente con planes de retorno preconcebidos. Existe un fuerte sentimiento, una determinación espontánea, que denota el deseo de volver al país para trabajar en ámbitos nacionales.

2. EL RETORNO

a) Motivaciones para el regreso.

Las motivaciones para el regreso están de alguna forma relacionadas con los motivos de la partida, en cuanto se establecen evidentes vínculos entre las expectativas generadas en ambas situaciones. En este ítem se pretende registrar cuáles fueron los principales factores que incidieron en la decisión de regreso. Entre los motivos de retorno destacan notoriamente la culminación de los estudios, el surgimiento de condiciones políticas favorables para el retorno al país y los vínculos afectivos con el Uruguay.

Del total de los entrevistados una porción mayoritaria retorna debido al término del financiamiento de sus becas y posibilidades de estudio en el extranjero. Varios son los entrevistados que refieren, ya directa o indirectamente, un sentimiento de país - un concepto particularmente difícil de precisar en cuanto están imbricadas un cúmulo de subjetividades sólo comprendidas en un fuerte sentido de vínculo o pertenencia -, del que no habremos de desligar, por otra parte, el también aludido "sentimiento de Universidad" - como casa de estudios y como centro de un contexto simbólico a redefinir. Los contactos académicos en Uruguay que ofrecen la posibilidad de regreso con una oferta clara de trabajo, aunque existentes, son menores a los contactos informales entre pares.

El fin de los estudios, la culminación de beca o los motivos familiares son causales claramente expresadas. No resulta sencillo, sin embargo, determinar lo connotado al remitir el "sentimiento de país" o el "sentimiento de Universidad", a pesar de que se encuentra presente en la mayoría de las entrevistas. Algunos testimonios ilustran claramente la relevancia de los factores antedichos:

"[los motivos del retorno son] absolutamente románticos. Yo soy de este lugar y no hay vuelta. Es el Río de la Plata y acá me siento bien."

"Esta es mi casa. Entran en juego varias razones, lo cotidiano absolutamente. Estar criado en [esta] sociedad, entender códigos, sentir cómo las cosas se resuelven".

"No decidimos volver; se nos terminó la beca"

"Yo me siento universitaria. Por ejemplo, no siento que trabajo en la Universidad, yo siento que es mía... como si fuera mi casa y a uno le gusta estar en su casa. Se que suena raro y a veces no resulta creíble, pero es tal cual."

b) Las expectativas al regreso

A través de este punto se intentó establecer la percepción de los docentes acerca de la situación laboral nacional así como la confrontación o confirmación -según el caso- de estos supuestos y expectativas personales, al ser cotejadas con los hechos acontecidos luego del retorno. De 10 respuestas obtenidas sobre el tema, 6 personas plantearon como principal expectativa la inserción laboral en el medio universitario. En un par de casos se perseguía la inserción a nivel privado; en otros dos, una inserción laboral mixta -tanto privada como universitaria-.

Sumadas a estas respuestas surgen expectativas laborales con un mayor grado de especificidad, tales

como poder continuar trabajando en el área de especialización, montar un laboratorio para poner en práctica lo aprendido, integrar áreas de trabajo transdisciplinarias y/o entre distintas Facultades. Es interesante destacar que una amplia mayoría de respuestas apunta a una expectativa clara de trabajo dentro de la Universidad, siendo la misma un referente laboral importante para los académicos.

c) La reinserción y sus principales dificultades.

Los cambios de contexto y ámbito de trabajo frecuentemente traen aparejados dificultades varias vinculadas a los periodos de adaptación a nuevas circunstancias y condiciones laborales, la aceptación de distintas lógicas de trabajo y pautas culturales. Con referencia a este ítem, se interrogó a los científicos acerca de los mayores obstáculos para reinsertarse en el país, específicamente en el ámbito laboral. Las respuestas muestran cierta diversidad, pudiendo sin embargo agruparlas según sus diferentes modalidades.

Luego de haber trabajado y/o estudiado en centros extranjeros, tanto el menor ritmo de trabajo en Uruguay que en el exterior, como la burocracia universitaria, y las dificultades económicas fueron obstáculos mencionados en la mayoría de las respuestas. La lentitud en el ritmo laboral fue asociada a problemas locativos en los distintos centros de trabajo, la dificultad para conseguir espacio físico apropiado y/o los materiales necesarios. La combinación de estos factores se manifiesta invariablemente en un menor grado de eficiencia en la actividad científica dentro de los círculos académicos universitarios.

"Como todo el inundo, uno viene con un ímpetu bárbaro y creí que podía hacer más cosas de las que realmente se podían. Los tiempos míos eran otros; en el exterior estaba en un centro que funcionaba y había cuestiones que se solucionaban solas; uno no luchaba demasiado por las cosas, no era como acá".

"Hay un problema de personalidad, de cultura o de idiosincrasia que se hace notar y es que la gente tiene poca costumbre de inventar cosas, de imaginar, de investigar. Estamos demasiado acostumbrados a que la verdad viene de afuera y a que todo lo que llegue del exterior está bien..."

"Aquí somos mucho mas conservadores, más temerosos de la crítica, del contexto. No escribimos algo ni lo publicamos hasta no creer que es la octava maravilla del mundo, esto hace que todo sea mucho más lento".

"En el exterior tenía las necesidades básicas cubiertas. Cuando partí, con el cargo que tenía vivía sola, pagaba el alquiler y comía hasta el [día] 25 [del mes]. Cuando regresé, con un título bajo el brazo, no podía pagar el alquiler con mi sueldo."

En segundo término, un par de retornantes se refirió a dificultades de integración dentro del ámbito de trabajo universitario, dificultades para sumarse al equipo, problemas de "aislamiento" del resto del cuerpo docente. Uno de estos casos ha sido parcialmente superado, mientras que en el otro el docente trabaja aislado, sin contactos con los demás integrantes del staff.

Finalmente, pese a que la pregunta apuntaba directamente a identificar dificultades, 6 de los entrevistados hablaron espontáneamente de aspectos positivos de la reinserción destacando una buena recepción de la Universidad, específicamente desde los grupos de investigación, evidenciándose en algunos casos la creación de nuevas áreas de trabajo en torno al docente que regresa. De acuerdo al "radio de influencia" del mismo, la valoración positiva está frecuentemente relacionada a la jerarquía docente: cuanto mayor es el grado en el escalafón docente más alta es la valoración del resultado obtenido.

3. EL BALANCE FINAL

a) Balance de la experiencia de vida.

En el balance general, la totalidad de los docentes evaluaron positivamente su experiencia en el exterior, aunque algunos manifestaron su preocupación por la necesidad de una perspectiva laboral clara y definitiva, (el "encontrar un lugar"), especialmente en aquellos docentes que se encuentran aún en el primer año de su contrato. Un punto crucial a tener en cuenta es la mención de los entrevistados acerca de los costos emocionales de la empresa y la problemática económica de reinserción en el medio. Las citas siguientes ilustran los distintos matices encontrados en relación a este punto.

"Y a pesar de que sufrí estando fuera, me sirvió mucho. Y la vuelta es muy romántica para casi todo el mundo, son todos tiempos distintos, te vas encontrando y desencontrando en las etapas de los demás. Si me preguntas si volvería a hacer, desde lo emocional diría que no, pero desde lo profesional estaría de acuerdo en repetirlo."

"Fue positivo en todos los aspectos. Fui sabiendo algo y volví sintiéndome capacitada como para desarrollar mi trabajo".

"Me pareció superpositivo. Pero yo veo compañeros de Facultad que trabajaban conmigo y que no se fueron y en ellos también hubo un enriquecimiento. Yo me había ido después de la dictadura y de la pobreza, en todo el sentido de la palabra, material y cultural, y la gente que se quedó post-dictadura también vivió aspectos muy difíciles y enriquecedores. Desde este punto de vista relativizo mi"

"Había cosas que me hacían falta del país, no sé si del país o de la familia. No sé. Ahora, obviamente, estando acá, me hace falta algo de Europa. Todos mis amigos están allí, me cuesta muchísimo."

b) La continuidad laboral posterior al vencimiento del contrato con la CSIC.

En relación a la continuidad laboral en la Universidad de la República, es de destacar que el tema no está de forma intrínseca vinculado con el programa administrado por la CSIC, ya que los contratos de trabajo vencen indefectiblemente luego de los dos primeros años. La responsabilidad por el mantenimiento

de los docentes en el ámbito universitario es privativa de los propios servicios universitarios y de sus políticas internas de generación de cargos y/o de sus posibilidades financieras. Vale aclarar que existen servicios universitarios que cuentan con mayor presupuesto que otros para atender a esta situación.

De los 13 casos que han finalizado sus contratos a través del programa de referencia, 7 lograron continuidad laboral en el mismo Servicio Universitario. De estos, 4 pertenecen a la Facultad de Ingeniería, 1 a la Facultad de Ciencias Económicas y 2 a la Facultad de Medicina. De los 6 restantes, 4 se hallan en el primer año del contrato -por ende la incertidumbre de inserción es bastante alta como para estimar afirmaciones a futuro-, en tanto que otros 2 docentes se encuentran finalizando su contrato y no existen perspectivas concretas de creación de cargos en sus respectivos Servicios.

c) El impacto del retorno en la reproducción del conocimiento y en la creación de nuevas áreas de investigación en el país.

Dentro de los posibles impactos del retorno de científicos están contempladas la creación de nuevas áreas de trabajo y la reproducción y difusión del conocimiento adquirido, ya sea a nivel de grupos de investigadores como en la enseñanza a estudiantes. Se pueden definir cuatro categorías de opinión de los entrevistados que estuvieron en condiciones de evaluar este aspecto:

1. Francamente positiva, donde se incluye la creación de nuevas áreas y el desarrollo de grupos de trabajo preexistentes. (Cuatro de trece casos se ubican en esta categoría.)
2. Relativamente positiva, que comprendería dictado de cursos o participación en grupos de trabajos que aún se encuentran en un grado incipiente de desarrollo. (Corresponden siete casos en trece).
3. Francamente escasa, restringida al dictado de cursos, y sin capacidad de producir nuevo conocimiento. (Un caso)
4. Prácticamente inexistente. (Un caso)

En términos generales los grados docentes más elevados (grados 4 y 5) declararon un mayor efecto positivo sobre el desarrollo de nuevas áreas y grupos de investigación, que los manifestados por los grados menores en el escalafón docente (grados 3 y 2). Esto se encuentra asociado a las características de la estructura docente universitaria y la correspondiente capacidad de iniciativa que cada grado docente permite. De igual modo es dable observar que la transmisión del conocimiento y la producción de nuevos mecanismos de formulación de conocimiento - entiéndase nuevas áreas, equipos o métodos de trabajo -, no se producen de manera inmediata, requieren de un margen de tiempo para la manifestación de sus efectos e influencias, por lo que cabría esperar un impacto positivo mayor en el mediano y largo plazo.

d) La valoración del programa en términos de su importancia y funcionamiento.

En este punto, sobre la valoración que realizan del programa de Contratación de Científicos los docentes contratados, se intenta recoger la percepción de la importancia del programa, como también sus problemas de funcionamiento, a fin de dar, en la medida de lo posible, respuestas a las carencias y dificultades emergentes.

Hay unanimidad en las respuestas con una valoración positiva del programa, aunque no se ignora que existieron en la gestión de varias contrataciones problemas que han sido considerados menores por los entrevistados. Doce de trece docentes coinciden en evaluar como exitoso el programa. Surgen asimismo comentarios que, si bien no guardan una relación directa con el programa, se aproximan a otros aspectos de la política universitaria tales como el sistema de evaluación para la designación de grados o la forma de creación de los llamados a concurso. En relación al primero de los puntos se plantea la necesidad de contar con un sistema estandarizado que permita evaluar adecuadamente el grado a consignar a cada docente; en tanto que, con referencia al segundo aspecto, se cuestiona el criterio utilizado para la generación de cargos. Para transcribir el sentimiento de algunos entrevistados con respecto a este punto, citamos las breves pero ilustrativas palabras de uno de los docentes: *"Primero se espera que exista el candidato y luego se crea el cargo"*.

También hubieron sugerencias en el sentido de brindar al científico contratado otro tipo de apoyo, mas allá de su remuneración salarial, a fin de poder desarrollar más fluidamente su trabajo, como, por ejemplo, *"brindar infraestructura"*.

"El programa es muy bueno, era una necesidad que no sé cómo se suplía antes de que existiera. Quizás habría que proteger un poco más al que viene brindándole apoyo, como, por ejemplo, para montar un laboratorio, que no haya que esperar a que se abra un periodo de llamado de proyectos [de investigación]".

Entre los aspectos positivos algunos docentes mencionan la rapidez en relación a la creación de cargos en comparación con las Facultades.

"El cargo que ofrece la CSIC es, desde el punto de vista administrativo, mucho más flexible, más ágil y fácil de acceder. Efectivamente permite esa transición entre el exterior y la implantación más definitiva, creo va a ayudar muchísimo en el futuro a que la gente cuando venga, por lo menos tenga 'un lugar donde caer' y a partir de allí comience a clarificar sus ideas y su futuro laboral y personal."

e) La visión del Uruguay, su situación actual y perspectiva en cuanto a generación y desarrollo del conocimiento.

Existe una visión esperanzada del país, un sentimiento de "cierta ebullición" en materia de producción científica, manifiesta en afirmaciones del tenor de *"Uruguay dio un paso cualitativamente importante, inducido por organismos de apoyo a la investigación tales como la CSIC y el Consejo Nacional de Investigación Científica y Tecnológica"*. Otros comentarios hacen mención a la situación particular de las ciencias básicas: *"la alta calidad de la formación básica del Uruguay posibilita el desarrollo del conocimiento [impulsado por] los efectos positivos del PEDECIBA⁶"*. Esta visión positiva se da a conocer fundamentalmente en las áreas tecnológicas y básicas, en tanto que se relativiza en las ciencias sociales y humanas.

Entre las críticas recabadas destaca la falta de integración entre los investigadores de la región,

lo que conduce a la multiplicación vana de esfuerzos y al menoscabo de las posibles sinergias entre grupos. Otro comentario a rescatar es el "hipercriticismo uruguayo" que genera una posición conservadora y morosa frente al cambio y la producción científica, así como el imperativo de crear nuevas ideas" y "de hacer cosas diferentes" para competir internacionalmente en materia científica.

A MODO DE SINTESIS

A modo de conclusión creemos importante destacar el hecho de que el programa de Contratación de Científicos ha alcanzado, durante el período estudiado fundamentalmente a personas que han salido del país en la búsqueda de una formación académica complementaria y mejores oportunidades de trabajo en ámbitos científicos. En este sentido la tendencia es la de plantear la empresa como una etapa necesaria en la formación académica, la cual es concebida como una situación temporal en las trayectorias personales. Lo previo resulta comprensible en el marco de una competitividad creciente en la comunidad científica local, con opciones laborales limitadas para un progresivo número de candidatos. De esta forma, la capacitación en el exterior se torna también una estrategia de sobrevivencia para los académicos uruguayos.

La concepción de la salida es consistente con los retornos al país a pesar de los costos emotivos, laborales y culturales que el regreso a Uruguay representa. La reinserción en ámbitos universitarios generalmente significa una disminución en los ritmos de trabajo debido a la multiplicidad de tareas que deben afrontarse, la frecuente inadecuación de recursos, y la adaptación a nuevos grupos humanos. En síntesis, si bien existen fuertes determinantes a nivel personal, también hay una realidad social circundante que facilita o dificulta la salida y el regreso al país, sobre la cual debería actuarse.

Con respecto al programa en sí mismo, puede evidenciarse la existencia de un acuerdo entre los usuarios, en el entendido de que brinda la oportunidad del regreso al país con un ingreso seguro por dos años, sin necesidad de sufrir periodos intermedios en la búsqueda de una posición laboral estable. En este sentido, el programa cumple un rol de interfase entre la residencia en el extranjero y la inserción de carácter más definitiva en la comunidad científica local. El esfuerzo que el programa de la CSIC realiza se verá justificado en la medida que la continuidad laboral en la comunidad local pueda ser asegurada. Para ello varias transformaciones serán necesarias a los efectos de facilitar la permanencia de los científicos en el medio. A modo de ejemplo, pueden apuntarse la disminución de la rigidez de las estructuras y de la burocracia administrativa universitaria, el estímulo a la comunicación académica entre grupos de trabajo al interior por parte de la misma casa de estudios, la estandarización de un patrón único de evaluación para la adjudicación de grados docentes, así como la discusión de una nueva política para la generación de postgrados nacionales en los cuales los retornantes puedan tener una contribución directa. Asimismo, el regreso de los académicos se verá beneficiado en la medida en que las salidas al extranjero se produzcan en el marco de instituciones que las impulsen, planteándose la partida de su personal como una inversión educativa enmarcada en un macro proyecto, que genere a su vez las condiciones institucionales y sociales más adecuadas para el retorno y la reincorporación del investigador en el seno de la comunidad científica local.

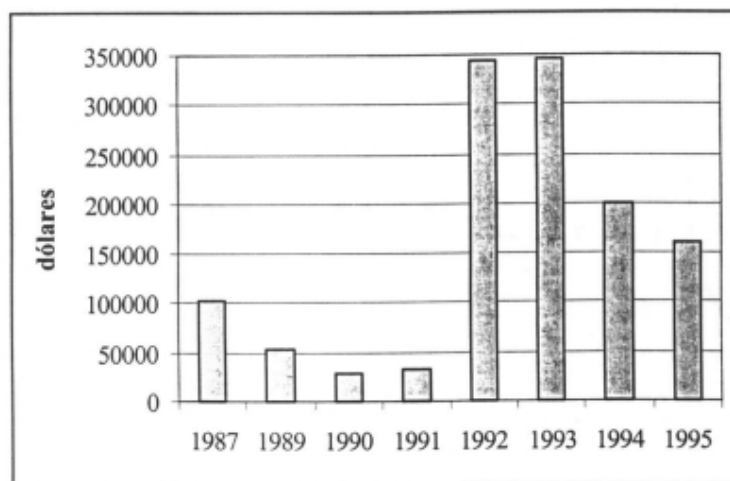
Por último, es conveniente señalar que este trabajo cubre sólo los cuatro primeros años de funcionamiento del programa, tiempos en los que se asiste a la reapertura democrática y a una corriente de

repatriación enriquecedora -debido tanto al sentido histórico y social del retomo como a la calidad académica de los investigadores retornantes- lo que redundó en la consiguiente “efervescencia” de este sistema de contrataciones. En años posteriores, la concepción inicial del programa se ha visto en alguna medida alterada por exigencias distintas, no previstas en la concepción original del mismo. Comenzó a tomar cuerpo un nuevo tipo de demanda por parte de los servicios universitarios que ya no buscaban el retorno de especialistas de alto nivel sino la validación en términos de grados docentes de jóvenes investigadores con una formación recientemente adquirida. El nuevo giro que toma la demanda en términos de postulación y validación académica, implica necesariamente una revisión de los mecanismos de gestión y de los medios con que cuenta la Universidad para construir los sucesivos "peldaños" de la carrera universitaria. Desde esta nueva perspectiva, vemos este trabajo como un aporte preliminar para un futuro seguimiento a fondo del impacto de los diferentes grupos de investigación, seguimiento que debe conjugarse con una revisión de las bases del programa y un debate sobre los criterios programáticos a seguir. Es por ello que se pretende dejar una interrogante abierta sobre el futuro del Programa de Contratación de Científicos. Quizás este programa tenga en la presente etapa una funcionalidad distinta a la desempeñada en los primeros cuatro años, y deba considerarse como un mecanismo de adecuación docente en el marco de una futura carrera del investigador universitario.

Cuadro 1. Evolución de los Contratos y Recursos Financieros Involucrados (1987-1995)

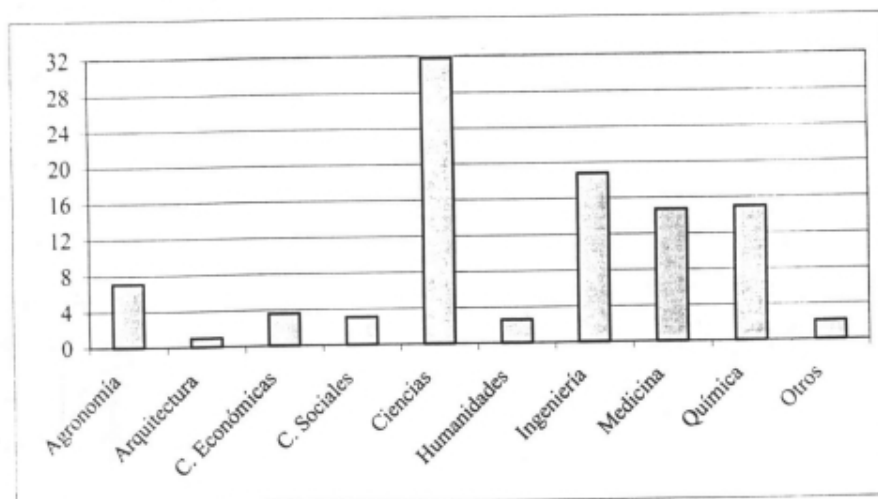
AÑO	Nº DE CONTRATOS	MONTO (US\$ corrientes)
1987	35	103.022

Gráfico 1. Recursos Financieros del Programa de Contratación de Científicos



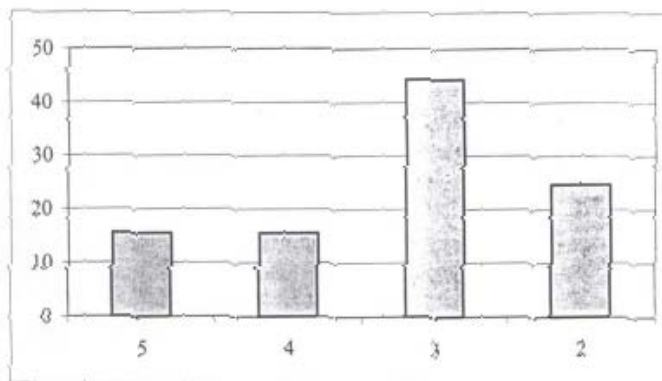
Cuadro 2. Contratos por Servicio Universitario (1992-1995)

SERVICIO	1992	1993	1994	1995	TOTAL (%)
Agronomía	2	0	1	3	7.1
Arquitectura	0	0	1	0	1.0
C. Económicas	2	1	1	0	3.6
C. Sociales	0	0	0	2	3.1
Ciencias	9	9	10	3	31.8
Humanidades	2	1	0	0	2.6
Ingeniería	5	5	3	4	18.8
Medicina	4	4	4	2	14.7
Química	8	1	5	2	15.0
Otros	3	0	0	0	2.1
Total	35	21	25	16	100

Gráfico 2. Distribución Porcentual de Contratos por Servicio Universitario (1992-1995)

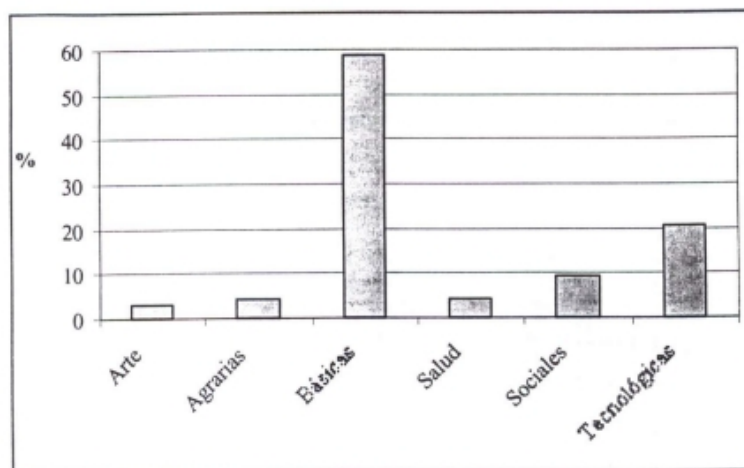
Cuadro 3. Contratos por Grado Docente (1992-1995)

GRADO	1992	1993	1994	1995	TOTAL (%)
5	6	2	4	3	15.5
4	4	4	4	3	15.5
3	14	11	12	6	44.3
2	11	4	5	4	24.7
1	0	0	0	0	0
Total	35	21	25	16	100

Gráfico 3. Distribución Porcentual de los Contratos por Grado Docente (1992-1995)

Cuadro 4. Contratos por Area de Conocimiento (1992-1995)

AREA	1992	1993	1994	1995	TOTAL (%)
Arte	3	0	0	0	3.1
Agrarias	0	0	1	3	4.1
Básicas	18	13	18	8	58.8
Salud	3	1	0	0	4.1
Sociales	4	2	1	2	9.3
Tecnológicas	7	5	5	3	20.6
Total	35	21	25	16	100

Gráfico 4. Distribución Porcentual de los Contratos por Area de Conocimiento (1992-1995)

Notas:

¹ Ver Artículo 1 del Estatuto del Personal Docente de la Universidad de la República.

² El fenómeno del "brain drain" ha sido objeto de preocupación por parte de los países de menor desarrollo relativo. Para el caso de América Latina pueden consultarse, entre otros, los trabajos: "Migration of Scientists from Latin America", H. Moisés Nussenzveig, *Science* Vol. 165 (September 1969): 1328-1332; *White Collar Migrants in the Americas and the Caribbean*, Arnaud F. Marks y Hebe M. C. Vessuri (eds.), Royal Institute of Linguistics and Anthropology, Leiden Netherlands, 1983; "El Patrimonio Científico-tecnológico Argentino en el Exterior. Desde el "brain drain" al "brain abroad"" Luis M. Sánchez, *Ciencia, Docencia y Tecnología* n° 4, Universidad Nacional de Entre Ríos, 1992.

³ En la selección de la muestra se tuvieron particularmente presentes la distribución por área de conocimiento, la antigüedad del contrato y el sexo de los usuarios del programa. El conjunto entrevistado está compuesto por igual número de hombres y mujeres. La composición según los servicios universitarios, en cuyo marco fueron contratados, es la siguiente: Agronomía 1, Ciencias 4, Humanidades 2, Medicina 2, Ingeniería 6, Ciencias Económicas 1.

⁴ El equipo de investigación ha decidido mantener en reserva la identidad de los docentes entrevistados.

⁵ La gran mayoría de los docentes emprendió en el exterior actividades de investigación y enseñanza. El espectro de áreas de especialización abarca la semántica de sistemas concurrentes, la geotécnica, las teorías de relatividad física, la botánica sistemática de gramíneas, la educación en historia, la ingeniería nuclear en dinámica de fluidos, las letras modernas francesas, la genética molecular en hongos, la economía del desarrollo occidental, la informática y la citología clínica.

⁶ Programa de Desarrollo de las Ciencias Básicas, creado en 1986 por un convenio entre el Poder Ejecutivo, la Universidad de la República y el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con la finalidad de potenciar la investigación en biología, física, informática, matemática y química, así como viabilizar la formación de investigadores en las diversas disciplinas científico-técnicas. El Programa ha contado a partir de 1993 con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONICYT).