



200 AÑOS
BICENTENARIO
ARGENTINO



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SANTA CATARINA



UFPA



UTIC



UFFS



AEGAS



**X Coloquio Internacional sobre Gestión
Universitaria en América del Sur**
"Balance y prospectiva de la Educación Superior en el marco
de los Bicentenarios de América del Sur"
Mar del Plata 8, 9 y 10 de Diciembre de 2010

PLANES DE REPATRIACIÓN DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. EL CASO DE LOS PIDRI EN LA UNR.

VALENTIN, MARIELA

PELLEGRINO, GABRIEL

SERRA, ESTEBAN

mvalentin94@gmail.com, gabellegrino@yahoo.com.ar

ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	3
El fenómeno del Brain Drain en la Argentina.....	5
Políticas Públicas Retención, Vinculación y Retención.....	8
Programa de Recursos Humanos - Proyectos de Investigación y Desarrollo para la Radicación de Investigadores (PIDRI).....	11
Los PIDRI en la Universidad Nacional de Rosario.....	11
Bibliografía.....	13

RESUMEN

En 1940 A. Einstein advirtió que en el futuro “solamente serán exitosos los pueblos que entiendan cómo generar conocimientos y cómo protegerlos; cómo buscar a los jóvenes que tengan la capacidad de hacerlo y asegurarse de que se queden en el país. Las otras naciones se quedarán con litorales hermosos, con minas, con una historia espléndida; pero probablemente no se queden ni con las mismas banderas ni fronteras. Y mucho menos con capacidad económica”. Ante esta problemática, en nuestro país hubo diferentes respuestas con mayor o menor grado de formalidad, institucionalización e impactos. Una de ellas en 2007 fue el Programa de Recursos Humanos, con dos componentes: Proyectos de Investigación y Desarrollo para la Radicación de Investigadores (PIDRI) y Proyectos de Formación de Doctores en Áreas Tecnológicas Prioritarias (PFDT). La Universidad Nacional de Rosario presentó un Proyecto que incluyó tres de sus Facultades. El objetivo de este trabajo fue analizar el impacto de los PIDRI como estrategia para la recaptación de recursos humanos altamente calificados formados en la UNR que estaban trabajando en el exterior. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a los científicos repatriados que indagaron motivaciones, expectativas, inserción académica y laboral, razones del retorno y evaluación del proyecto.

INTRODUCCIÓN

El grado de desarrollo de una nación se asocia a su capacidad de transformar las materias primas con el valor agregado del conocimiento científico y tecnológico. Todos los países participan de este modelo de desarrollo y en ningún otro momento de la historia, la generación, la aplicación del conocimiento científico y tecnológico y sus consecuencias sociales, tuvieron tanta importancia como en los últimos cuarenta años. Por tal razón, la viabilidad y el desarrollo de las sociedades se define por la disponibilidad de recursos materiales y humanos destinados a generar, acceder, comprender y utilizar de manera innovadora el conocimiento científico y tecnológico. (Lema, 2009)

Hace más de un siglo la división internacional del trabajo otorgó a los países latinoamericanos el rol de productores y exportadores de materias primas. Esta definición tuvo y tiene una singular importancia a la hora de comprender el perfil de nuestras sociedades en la actualidad. Se generó, así, un déficit crónico de conocimiento, en los aspectos educativos vinculados a su generación, en el financiamiento de la investigación científica y sus vínculos con el sistema productivo, los que ocuparon un espacio marginal en las decisiones estratégicas del Estado. La ciencia, la tecnología y la innovación nacieron como actividades escasamente vinculadas con

el desarrollo productivo o social. La fragilidad del sistema de generación de conocimientos de los países dependientes se constituye en una consecuencia directa de esta situación. Del total de personas que desarrollan actividades de generación de conocimiento científico y tecnológico, el 90% se concentra en las siete naciones más industrializadas. Así, la capacidad de retener a los recursos humanos calificados se vuelve determinante a la hora de tener algún tipo de aspiración en la actual sociedad del conocimiento.

La emigración en general, y la emigración de recursos humanos calificados en particular, ha cobrado importancia en los últimos años, tanto en las agendas internacionales como en la opinión pública, en las políticas sociales y en las investigaciones sobre el fenómeno. Este interés se ha incrementado en aquellos países transformados en “canteras de emigrantes” ya sea para intentar explicar las causas y consecuencias del proceso, o bien para esbozar respuestas institucionales que permitan actuar sobre estos flujos.

Los movimientos migratorios existen desde el principio de los tiempos y fueron siempre el resultado de las diferencias de posibilidades. Las personas se desplazaron para encontrar la paz, los alimentos, el agua, el conocimiento, la libertad. Los profesionales no han escapado a este proceso, pese a su situación de relativo privilegio con respecto al resto de la población sin calificación. Por diferencias ideológicas, por falta de trabajo, por imposibilidad del sistema de permitir un mayor desarrollo vinculado con los avances de la ciencia y la tecnología o del perfeccionamiento vocacional, muchos hombres y mujeres altamente calificados emigran y han emigrado de sus países de origen hacia nuevos horizontes.

Si analizamos la historia, podremos reconocer importantes transformaciones en los flujos migratorios en el sistema internacional. Entre 1870 y 1920, se produjo una migración europea masiva hacia los países del continente americano. En su gran mayoría los inmigrantes pertenecieron a sectores marginales, fundamentalmente de la periferia europea de la época. Las migraciones de profesionales de América Latina hacia los países centrales se asociaron a la formación profesional.

A mediados del siglo XX, la crisis de los modelos de desarrollo regional y las crecientes necesidades profesionales de los países centrales otorga a las migraciones profesionales una nueva dimensión cuanti y cualitativa. Las condiciones resultan favorables para que los países centrales comiencen a imponer un sistema de inmigración selectiva. Atraen a científicos, tecnólogos y especialistas que les hacen falta para cubrir sus propias necesidades. El control del proceso migratorio lo tienen los países del norte, quienes otorgan visas, ya no masivamente o a aquellos que “sobran” en la periferia, sino solamente a los que seleccionan. El país de origen del flujo migratorio –menos desarrollado- proporciona al país de destino

recursos humanos calificados en los que ha efectuado una inversión educacional importante, sin obtener compensación alguna (Oteiza, 1986). Nace el concepto de “fuga de cerebros” que otorga a este proceso ventajas para los países receptores y desventajas para los de origen. Ya no hablamos de procesos migratorios masivos sino de un fenómeno selectivo.

Frente a esta situación, se hace evidente la falta de definición de políticas públicas en materia científica y educativa que intenten revertir el proceso. En la mayoría de los países periféricos no existen políticas explícitas o implícitas para retener al capital humano que se marcha o que tiene intenciones de emigrar, como así tampoco para aquellos emigrados que tienen intención de regresar a su país de origen. Hoy más que nunca, se hace necesario diseñar estrategias que permitan actuar sobre la inserción del joven profesional en el mundo del trabajo, ya sea para retener al potencial migrante o para el retorno de aquel que ya emigró. Las políticas de retorno o de vinculación deberían ser prioritarias dentro de las políticas públicas. Sin embargo, cabe destacar que estas estrategias sólo podrán prosperar con una clara definición por parte de nuestros Estados de modelos de desarrollo incluyentes en lo social, lo educativo y que articulen el desarrollo productivo con el conocimiento científico y tecnológico.

EL FENÓMENO DEL *BRAIN DRAIN* EN ARGENTINA

Si bien, el fenómeno conocido como “brain drain” o fuga de cerebros no es nuevo en la Argentina, la dimensión que ha tomado en estos últimos años es al menos preocupante para las instituciones encargadas de investigar y formar recursos humanos altamente calificados. El diccionario de la Lengua Española define la migración como “la acción y efecto de pasar de un país a otro para establecerse en él” (Real Academia Española, 1992, pag. 1371). La fuga de cerebros es un tipo específico de este proceso que puede definirse como la salida de personas educadas o profesionales de un país, campo o sector económico hacia otro, generalmente para conseguir mejores condiciones de vida o salarios. La fuga de cerebros es un proceso migratorio voluntario (en contraposición a la migración forzada, generalmente por razones políticas) y de personal altamente calificado, cuyo nivel de educación y entrenamiento es superior a la media del país de origen (en contraste a la migración de mano de obra de baja calificación). En este sentido el mencionado proceso refiere a un tipo de migración selectiva. Esta denominación surgió en la década de los sesenta caracterizando a la migración internacional cuantitativamente numerosa de personas con alta calificación educacional y proviene del inglés (brain drain). Por “cerebros” o talentos se entiende en el contexto de esta denominación, a las personas que poseen “altas calificaciones intelectuales”, tales como científicos de las ciencias sociales o naturales, universitarios

graduados en humanidades, tecnólogos profesionales de nivel universitario, escritores y artistas y otros creadores de similar nivel. Esta designación se emplea con más frecuencia en relación con un universo algo más restringido, el de científicos y tecnólogos, especialmente los que se dedican a la investigación y en general a la creación de conocimientos avanzados en sus respectivas áreas (Oteiza, 1996).

En Argentina se dieron al menos tres oleadas migratorias con estas características: a) la primera comenzó en la década de 1940 y llegó a su pico máximo en los años que siguieron el golpe de estado de 1966, b) la segunda comenzó en 1976 provocada por la inestabilidad política producida por el golpe de estado, y c) la tercera comenzó en la década de 1990 y se extiende hasta la actualidad, en un contexto de inestabilidad más económica que política. Una de las características de la última oleada migratoria es que la edad promedio de los emigrantes ha descendido. En este caso se trata de jóvenes profesionales y futuros científicos que emigran temporalmente para perfeccionarse y que optan luego por quedarse y, por el otro, quienes deciden “probar suerte” en el primer mundo (Suárez, 2003). Esto coincide con los estudios hechos por Mario Albornoz según los cuales la fuga de cerebros no está afectando a la planta de investigadores y tecnólogos de las instituciones científicas y tecnológicas argentinas (al contrario de lo que pasó en las dos primeras oleadas migratorias) sino que el desmesurado aumento en los trámites de legalización de títulos de estudio, se correspondería con un incremento en las intenciones de salir del país de una cantidad significativa de personas, mayoritariamente jóvenes graduados. Este panorama plantea un problema para el mediano plazo ya que no se están perdiendo recursos humanos ya formados, sino que la pérdida se produce en los mejores graduados jóvenes, que deberían estar formándose en los grupos de investigación para convertirse en la generación de recambio (Albornoz, 2002).

Mantenernos como país en una posición aceptable en el marco de una economía globalizada, supone apostar a la innovación, ligada inexorablemente a la generación de nuevos conocimientos. Este proceso se puede caracterizar como un ciclo espiralado continuo que involucra la formación, el desarrollo y la transferencia y que se ve profundamente afectado con la ida de los jóvenes profesionales. Algunos autores (Rullani, 2000) plantean este proceso en cuatro etapas: socialización, externalización, combinación e internalización. En la primera etapa, el conocimiento se difunde entre un grupo de individuos a través de la observación, imitación y experiencias empíricas. Cuando el conocimiento se codifica, tiene lugar la segunda etapa. En ella, este conocimiento es transmitido a través del lenguaje a otras personas, quienes a su vez lo combinan con conocimientos previos, tercera etapa, dando lugar a una síntesis que permite la integración versátil de conocimientos previos y nuevos. Esta

síntesis da lugar a la cuarta etapa, que consiste en la internalización de los conocimientos, lo que dará lugar a un nuevo ciclo de generación de los mismos. Las características que ha asumido el proceso migratorio en los últimos años podría traer como una de sus consecuencias, la interrupción del ciclo a partir de la segunda etapa. Con la emigración de jóvenes profesionales el conocimiento codificado no podría ser combinado, retrasando en una generación o más el ciclo. A este impacto se suma una dimensión simbólica que generan aquellos que deciden irse y que pone en tela de juicio la decisión de aquellos que deciden quedarse ¿hay alternativas? ¿se puede desarrollar una actividad científica de calidad en el país? ¿tiene sentido seguir intentándolo?.

Se estima que durante los últimos treinta años emigraron del país 50.000 universitarios argentinos, de los cuales 20.000 son científicos. El costo promedio de formación de un universitario se calcula en 25.000 dólares por lo que el costo del capital humano emigrado se encontraría entre los 1.000 a 2.500 millones de dólares (M. Albornoz, 2002). A estas cifras cabe sumarle la inversión en tiempo dedicado a la educación formal de estos científicos que ronda los veinte años. Como plantea Diana Suarez (2003), la cuantificación monetaria de la fuga de cerebros como dólares invertidos en educación no alcanza para comprender el impacto total de este fenómeno. Es necesario tener en cuenta que la pérdida de talentos en el presente provoca pérdidas a futuro, como por ejemplo en tanto formación de recursos humanos y en lo que hace a la transmisión de conocimiento. Como todo hecho social, la fuga de cerebros puede explicarse por múltiples causas, tanto externas como internas. Las causas externas de mayor impacto tienen que ver con la existencia de políticas específicas y deliberadas de incorporación y retención de recursos humanos calificados en aquellas áreas definidas como prioritarias y en las que se estima habrá una mayor demanda en el corto y mediano plazo por parte de los países de destino. Estos países han sabido estimar el valor incorporado en los recursos humanos de alto nivel de educación formal y capacitación en determinadas especialidades, para asegurar el desarrollo económico, social y cultural (Oteiza, 1996). El ofrecimiento de becas o condiciones de trabajo sumamente atractivas para profesionales y científicos extranjeros son algunas de ellas. Por otro lado, también son numerosas las causas internas que favorecen estas corrientes migratorias. A lo largo de la década de los años noventa, se profundizó en Argentina la tendencia a la especialización de la estructura productiva en “commodities” y en bienes intensivos en recursos naturales, disminuyendo sustancialmente el peso de los bienes

intensivos en conocimiento. Esto da como resultado una estructura productiva que en algunas áreas no prioriza el desarrollo científico y tecnológico y que por ende se muestra limitada para absorber los recursos formados en el país. Además inciden la baja inversión en Ciencia y Tecnología en relación al PBI, la baja demanda de empleo calificado, la importante brecha entre el sistema productivo y el sistema educativo, entre algunas de ellas. Así, los vértices del triángulo de Sábato permanecen con escasa o nula relación. Este modelo conceptual plantea que para que se produzca un flujo sostenido de conocimiento y se transfiera sus frutos a la sociedad, se requiere vincular: a) el Estado, b) los Centros de Creación e Investigación Científica y Tecnológica, y finalmente c) las Unidades de Producción de Bienes y Servicios (los tres vértices del triángulo). Tal como plantea Enrique Oteiza “el éxodo ha contribuido, sin duda, de manera concreta y no insignificante a la expansión y consolidación de la capacidad creativa en el campo de la ciencia y la tecnología de los países centrales. Dada la organización científica y tecnológica de estos países, donde el conocimiento que se genera es velozmente incorporado a la maquinaria productiva, por esto la tecnología que se genera en el “centro” con ayuda de científicos y tecnólogos inmigrantes realimenta una red de intercambios asimétricos, que contribuye a aumentar continuamente las diferencias entre países ricos y países pobres. Los conocimientos transformados en tecnología permiten a las grandes corporaciones de los Estados Unidos, Europa y Japón constituir monopolios y ventajas tecnológicas explotadas luego multinacionalmente en beneficio principalmente de grupos sociales privilegiados, proporcionalmente mucho más numerosos en el interior de las sociedades nacionales centrales que en las de los países periféricos” (Oteiza, 1996). En nuestro país no sólo se pierde la inversión económica y social que se ha efectuado para entrenar a quienes luego se van, sino que esta migración selectiva refuerza la estructura que expande y perpetúa las diversas formas de intercambio desigual, lo que lleva a ahondar aún más las diferencias entre los países pobres y ricos. Obviamente, la fuga de cerebros empobrece las capacidades científicas y tecnológicas del país que sufre este éxodo selectivo y debilita a la comunidad de investigadores en ciencia y tecnología como actor de cambio social y cultural.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE RETENCIÓN, VINCULACIÓN Y REPATRIACIÓN

En 1940 Albert Einstein advirtió que en el futuro “solamente serán exitosos los pueblos que entiendan cómo generar conocimientos y cómo protegerlos; cómo buscar a los jóvenes que tengan la capacidad de hacerlo y asegurarse de que se queden en el país. Las otras naciones se quedarán con litorales hermosos, con iglesias, con minas, con una historia espléndida; pero

probablemente no se queden ni con las mismas banderas, ni con las mismas fronteras. Y mucho menos con capacidad económica”.

Ante la problemática planteada, se han esbozado diferentes respuestas con mayor o menor grado de formalidad e institucionalización. Fortalecido desde 2003, el programa Raíces (Red de Argentinos Investigadores y Científicos en el Exterior) se ha convertido hoy, y a partir de la sanción de la Ley 26.421, en política estratégica del Estado. Este programa incluye a todos los programas de repatriación y vinculación de científicos y tecnólogos argentinos.

En la actualidad, y según la información vertida por el Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, Dr. Lino Barañao, existen aproximadamente unos 7000 científicos argentinos trabajando en el exterior.

El objetivo del Programa es, por un lado, vincular a los científicos que están afuera con la ciencia local, y, por otro lado, generar los incentivos y las condiciones para que aquellos que deseen volver puedan hacerlo. Esta política evitaría a su vez la continuidad del drenaje.

Los objetivos del Programa Raíces son:

- Difundir las actividades científicas y tecnológicas del país en el exterior.
- Incrementar la vinculación entre investigadores argentinos residentes en el país y en el extranjero.
- Mejorar la calidad y disponibilidad de la información acerca de los investigadores y profesionales argentinos altamente capacitados que residen en el exterior.
- Desarrollar redes de vinculación con investigadores argentinos residentes en el exterior.
- Integrar a investigadores argentinos residentes en el exterior a las actividades del Programa de Atención a Áreas de Vacancia (PAV).
- Involucrar al sector productivo del país, Fundaciones y otras ONG's en las acciones del programa.

En el marco del mismo, se llevan a cabo diversas acciones, entre las que destacamos:

Base de Datos de Científicos

Se estima que entre 6000 y 7000 científicos y tecnólogos argentinos se encuentran en el extranjero. La base del Programa Raíces cuenta con los datos de más de 4000.

PICT RAÍCES: Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica que incluyen en el Grupo Responsable un miembro del Programa Raíces. Los proyectos presentados estarán orientados a promover el vínculo entre un grupo de investigación residente en el país y uno o más miembros del Programa RAICES.

Oferta profesional altamente calificada.

Difusión de antecedentes profesionales de científicos e investigadores en el exterior que decidan reinsertarse en el medio profesional argentino, en una base de datos de búsquedas de profesionales de alta calificación, que se difunde en todo el sector científico, tecnológico y empresarial.

Sub-Programa Subsidios de Retorno.

Se orienta a facilitar la instalación en el país de investigadores argentinos residentes en el extranjero, que tengan una oferta de trabajo en una institución pública o privada en la Argentina. Este subsidio se complementa con las becas de reinserción del CONICET.

Sub-Programa Dr. César Milstein.

Este subsidio promueve la vinculación de los investigadores argentinos residentes en el exterior con el medio científico y tecnológico local. Financia estadías de no menos de un mes y no más de cuatro meses, para aquellos investigadores que quieran pasar parte de su año sabático en el país.

Convocatoria de Redes.

Convocatoria local de proyectos para el desarrollo de redes virtuales de investigadores en las cuatro áreas del conocimiento: Ciencias Sociales, Exactas y Naturales, Biológicas y de la Salud e Ingenierías. Para la constitución de estas redes virtuales que involucrarán a científicos argentinos en el exterior en las respectivas áreas temáticas, se identifican líderes en cada área que tienen a su cargo la coordinación de foros, promoción de proyectos cooperativos y actividades de integración entre los científicos participantes.

Acuerdos con empresas.

Se firmaron Acuerdos, entre el Programa Raices, la Cancillería y las siguientes empresas: IBM, Core, Siderar, Siderca, Techint, Tecpetrol, Arcor y Aceitera General Deheza, para la difusión de ofertas laborales con perfil de alta capacitación.

Programa de Recursos Humanos (PRH)

Constan de dos componentes: a) Proyectos de Investigación y Desarrollo para la Radicación de Investigadores (PIDRI) y b) Proyectos de Formación de Doctores en Areas Tecnológicas Prioritarias (PFDT).

PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS - PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PARA LA RADICACIÓN DE INVESTIGADORES (PIDRI)

Esta línea de financiamiento, de la Agencia Nacional para la Promoción Científica y Tecnológica, está orientada a fomentar el incremento de la incorporación de recursos humanos especializados a las universidades e instituciones dedicadas a la investigación científica y tecnológica.

Los PIDRI tienen como objetivo la incorporación de investigadores científicos y/o tecnólogos formados a Unidades Ejecutoras, existentes o a crearse, pertenecientes a las universidades y/o instituciones públicas o privadas, en áreas tecnológicas prioritarias.

La radicación de investigadores podrá consistir en la relocalización de investigadores del país ó a la reinserción de investigadores argentinos residentes en el extranjero.

Creemos que este proyecto tendrá relevancia para nuestras instituciones, ya que no sólo favorecerá la reinserción de científicos y tecnólogos sino que abrirá nuevas oportunidades de formación para los jóvenes graduados de nuestras Universidades.

Las instituciones beneficiarias están compuestas por 34 universidades públicas, 5 universidades privadas, 5 organismos públicos de ciencia y tecnología y 2 instituciones privadas de ciencia y tecnología. Los investigadores repatriados provienen de EEUU, España, Francia, Alemania, Brasil, Reino Unido, Canadá, Chile, México, Suiza, Italia, entre otros. En 2008 fueron aprobados 77 proyectos de las 46 instituciones, en su mayoría universidades nacionales, para los que se asignó un monto de 124.300.623 millones de pesos para su financiamiento. Según el presidente de Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, ésta otorga 45 mil pesos para gastos de radicación, compras de equipamiento y adecuación de infraestructura”.Luego, el costo laboral es cubierto proporcionalmente: el primer año la ANPCyT aporta el ochenta por ciento y el veinte restante la institución que desarrolla el proyecto, y se va modificando gradualmente hasta que en el quinto año la totalidad del costo laboral queda a cargo de la entidad bajo la que se desarrolló el investigador. Por otra parte, la Agencia contempla las partidas destinadas a gastos de radicación y relocalización y adecuación de infraestructura y compra de equipamientos. Los proyectos son financiados por ambas partes.

LOS PIDRI EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

La Universidad Nacional de Rosario se presentó ante la convocatoria interinstitucional formulada por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, el CONICET y la

Secretaría de Políticas Universitarias con un proyecto que incluía la repatriación de científicos y tecnólogos a tres de sus Facultades.

El objetivo de este trabajo fue analizar el impacto de los PIDRI como estrategia para la recaptación de recursos humanos altamente calificados formados en la UNR que estaban trabajando en el exterior. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a los científicos repatriados que indagaron motivaciones, expectativas, inserción académica y laboral, razones del retorno y evaluación del proyecto.

Los entrevistados fueron trece científicos, nueve de los cuales representan el 100% de los repatriados con el programa PIDRI que ya están trabajando en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas, uno representa la totalidad de la Facultad de Ciencias Agrarias y tres de los repatriados de la Facultad de Ciencias Exactas que representan el 60% de los casos de esta unidad académica. En cuanto a las características generales de los encuestados podríamos decir que 10 eran doctores al momento de irse y tres egresados con título de grado en Ingeniería y el promedio de edad es de 38 años. Los lugares donde migraron fueron: EEUU (3), España (2), Austria (2), Alemania (2), Francia (1), Inglaterra (1), Brasil (1) y Suiza (1). Se realizó una entrevista semiestructurada. Esta constaba de tres ejes: a) antes de irse al exterior, b) durante su estadía en el exterior, y c) el regreso al país. En cuanto al primer eje, nueve de ellos tenían inserción académica como docentes universitarios, uno de ellos trabajaba en el ámbito universitario (en investigación) pero contratado por una empresa privada de EEUU y los tres restantes (los egresados en Ingeniería) no tenían relación con el ámbito académico. En cuanto a las motivaciones para irse al exterior en tres priman las económicas y laborales, en nueve las razones académicas (seis a realizar postdoctorados y 3 a realizar sus doctorados) y el restante se fue por razones relacionadas con lo afectivo-familiar. Respecto al segundo eje, once de ellos se insertaron solamente en ámbitos de investigación universitarios, uno solamente en el ámbito de investigación en empresa privada y el otro en ambos (trabajó en dos empresas privadas y en una universidad). En cuanto a las expectativas de inserción en el exterior: cinco de ellos dicen que se cumplieron sus expectativas, los demás comentan que lo que encontraron superó lo que esperaban. En relación con el tercer eje, los motivos del regreso, once refieren como más importante los motivos afectivo – familiares y uno remarca como más importante la oportunidad laboral y la estabilidad dada por el programa. En cuanto a la evaluación del PIDRI todos hacen una buena evaluación del programa todos recibieron en tiempo y forma el cargo docente y el dinero para radicación. Aunque aquellos que desarrollan su trabajo en laboratorios, resaltan la lentitud en la construcción de los espacios físicos y equipamiento comprometidos en el proyecto. Ninguno

de ellos tiene aún el laboratorio propio para trabajar tal como preveía el programa, es por ello que trabajan en lugares “prestados” por otras áreas.

Todos coinciden en la respuesta a la pregunta sobre las expectativas que tenían al volver a trabajar en la Argentina. Transcribimos algunas de las expresiones de los entrevistados: “uno volvió sabiendo como son las cosas acá”, “yo sabía dónde volvía”, “conocía lo que es trabajar acá” y “ya había trabajado acá cinco años como becario de CONICET”.

Como cierre de la entrevista se les preguntó si volverían a radicarse por tanto tiempo fuera del país, diez contestaron que no, que sólo irían por tiempos cortos (algunos meses) y tres supeditaron la vuelta al exterior a las condiciones ofrecidas a futuro por el programa y a las condiciones económicas del país.

Aún es prematuro concluir acerca del éxito o fracaso del Proyecto. Creemos que para que se convierta en una herramienta importante debe tener continuidad en el tiempo y fuerte compromiso por parte de las instituciones copartícipes. Sólo si lo declamado como “política de Estado” perdura y trasciende gobiernos de distinto signo político, podremos hablar del puntapié inicial hacia una política de repatriación y reinserción de aquellos recursos humanos altamente calificados tan necesarios para nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- Albornoz M., Fernández Polcuch E., Alfaraz C. (2003): *Hacia una nueva estimación de la fuga de cerebros*. Centro de estudios sobre ciencia, desarrollo y educación superior, Documento de Trabajo N° 1.
- Albornoz M., Kreimer P. y Glavich E. (editores) (1996): *Ciencia y Sociedad en América Latina*. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.
- Albornoz M., Luchilo L., Arber G., Barrere F., Rafo J. (2002): *El talento que se pierde. Aproximación al estudio de la emigración de profesionales, investigadores y tecnólogos argentinos*. Centro de estudios sobre ciencia, desarrollo y educación superior, Documento de Trabajo N° 4.
- Aruj, Roberto (2004): *Por qué se van. Exclusión, frustración y migraciones*. Ed. Prometeo, Buenos Aires.
- Babini D., Casalet M. y Oteiza E. (1992), “Recursos humanos en ciencia y tecnología-Emigración de investigadores en ciencia y tecnología” en *La política de investigación científica y tecnológica argentina. Historia y perspectiva*, Oteiza E. y otros, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- Barón A., Del Carril M. y Gómez A. (1995): *Por qué se fueron*. Ed. Emecé, Buenos Aires.
- Boscherini F. y Poma L. (compiladores) (2000): *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas*. Ed. Miño y Dávila, Buenos Aires.

- Mármora, Lelio (2004): *Las políticas de Migraciones Internacionales*. Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Novick, Susana (comp) (2008): *Las migraciones en América Latina. Políticas, Culturas y Estrategias*. CLACSO coediciones, Buenos Aires.
- Oteiza Enrique (1996), “Dimensiones políticas de la política científica y tecnológica”: *Ciencia y Sociedad en América Latina* de Albornoz M., Kreimer P. y Glavich E. (editores), Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.
- Oteiza Enrique (1996), “Drenaje de cerebros. Marco histórico y conceptual”, *Revista de Estudios Sociales de la Ciencia* Número 7 volumen 3 septiembre, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.
- Rullani Enzo (2000). “El valor del conocimiento”: *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas*, Boscherini F. y Poma L. (compiladores), Ed. Miño y Dávila.
- Salomón, Jean-Jacques (2008): *Los científicos. Entre poder y saber*. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.
- Suárez Diana (2003) “Fuga de Cerebros Argentinos: causas y consecuencias de un fenómeno que continúa”, Laboratorio de Investigación sobre Tecnología, Trabajo, Empresa y Competitividad.
- Torrado, Susana (comp) (2007): *Población y Bienestar en la Argentina del Primero al Segundo Centenario*. Tomo I. Ed. Edhasa, Buenos Aires.
- Vessuri, Hebe (comp) (2006): *Universidad e Investigación Científica. Convergencias y tensiones*. Ed. CLACSO-UNESCO, Buenos Aires.
- Yoguel G. y Fuchs M. (2003): *Desarrollo de redes de conocimiento*, Estudio 1.EG.33.3, Secretaría de Política Económica. Ministerio de Economía de la Nación.
- www.raices.mincyt.gov.ar