

# **EL SISTEMA DE PROMOCIONES EN LA INVESTIGACION Y DESARROLLO EN EL MARCO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL**

Por

ALBERTO E. CASSANO (\*)

## **I. *Introducción al tema***

I.1. Todo sistema de promoción está ligado, directa o indirectamente a un esquema de escalafón.

I.2. En la Universidad Nacional del Litoral, desde la aparición presupuestaria de la Finalidad Ciencia y Técnica (aportes específicos para Investigación y Desarrollo), se buscó una modalidad de trabajo basada en:

I.2.1. El presupuesto por Programa.

I.2.1. La asimilación del escalafón de Investigación y Desarrollo (Finalidad Ciencia y Técnica), preexistente para Docencia (Finalidad Cultura y Educación).

I.3. Por lo tanto, en la UNL, la Investigación y Desarrollo se distingue de la Docencia, esencialmente tan sólo por los objetivos.

\* Se agradece la valiosa colaboración recibida del Ing. Arnaldo O. Valazza.

Las opiniones aquí vertidas no comprometen las posiciones de las Instituciones de quien depende el INTEC.

I. 4. La programación presupuestaria previa, exigida en I. y D. y pobremente implementada en Docencia, pierde trascendencia por no haberse cumplido adecuadamente las otras dos etapas de una buena planificación: presupuestación y evaluación.

## II. *El acceso y la promoción.*

Así expuestas las cosas, parecería que existiese igualdad de oportunidades para el ingreso y el ascenso en los cargos de docencia y en aquellos pertenecientes a Investigación y Desarrollo, librada solamente a la vocación, la capacitación y la competencia personal.

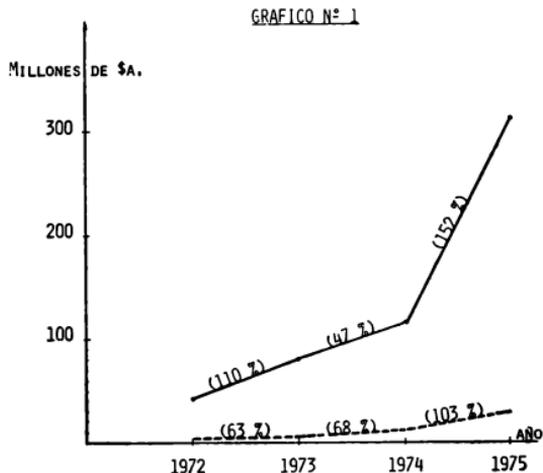
Pero ocurre que existen actualmente una serie de factores, de distinto origen y naturaleza, que provocan una diferencia de oportunidades de promoción, lo cual coloca al personal dedicado a la Investigación y Desarrollo en posición desfavorable. Seguidamente se explicitarán dichos factores distorsionantes junto con sus principales causas, proponiéndose a continuación una solución integral al problema.

## III. *Factores distorsionantes.*

### III. 1. *Factor de importancia relativa.*

Tradicionalmente, ha sido práctica de las autoridades universitarias colocar a la Docencia en un escalón relativamente superior respecto de la Investigación y Desarrollo, motivada por causas que son fáciles de analizar. La presión del alumnado; la concepción de que sólo se enseña a través de las clases, los trabajos prácticos y los exámenes, *sin incluir* como parte de la labor docente la investigación; el poco grado de aceptación alcanzado por la idea de *la necesidad* de hacer investigación en la Universidad, etc.

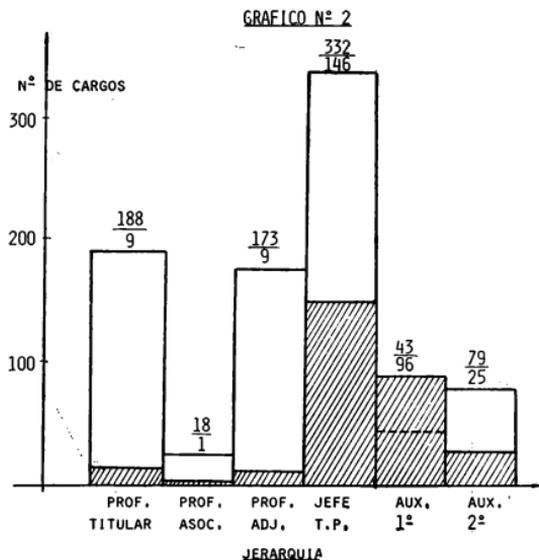
A consecuencia de ello, en general se ha optado por satisfacer en forma prioritaria las necesidades de la docencia, relegándose quizás involuntariamente a la investigación, tanto en su promoción como en su sustento. Presupuestariamente, ello ha llevado a que las respectivas partidas presenten una desproporción notable, con la consiguiente escasez de cargos para investigación en todos los niveles, lo cual influye directamente en las posibilidades de promoción. (Gráficos N° 1 y 2).



--- CIENCIA Y TECNICA  
 — CULTURA Y EDUCACION

(Las cifras entre paréntesis indican el crecimiento relativo con respecto al año anterior).

PRESUPUESTO ANUAL DE PERSONAL  
 (Datos de Abril de 1976)



DISTRIBUCION DE CARGOS EN LAS FINALIDADES  
(Datos de Abril de 1976)

### III. 2. *Factor de crecimiento*

El crecimiento vegetativo de la población estudiantil ha sido ciertamente notable en los últimos años, lo que ha traído como consecuencia un permanente incremento de los cargos de la planta docente de todas las universidades. La necesidad

de atender el mayor número de alumnos, produce un incremento en todos los niveles, ya que las nuevas comisiones o cátedras paralelas son atendidas en general por un profesor titular, secundado por un cierto número de profesores de menor nivel jerárquico y auxiliares de docencia.

Esta situación, perfectamente atendible y justificada, no tiene correlativo en la finalidad Ciencia y Técnica, donde rara vez existe la presión del crecimiento vegetativo y sí ha existido muchas veces el desinterés por parte de la máxima conducción por la falta de resultados espectaculares.

Las actividades de Ciencia y Técnica se desarrollan actualmente a través de una programación, generalmente de varios años, en la cual a lo sumo se ha podido incorporar algún auxiliar de investigación o técnico, permaneciendo en consecuencia el personal, con muy pocas excepciones, en sus cargos iniciales.

### III. 3. *Factor dinámico*

Las actividades de docencia presentan un mayor dinamismo en las promociones respecto de las de investigación por las causas apuntadas en el párrafo anterior, pero también por el hecho de que la docencia universitaria presenta una mayor movilidad relativa. Esto es así dado que muchos docentes pasan de una cátedra a otra similar donde existen vacantes, o a departamentos afines en la misma facultad o en otras facultades o universidades.

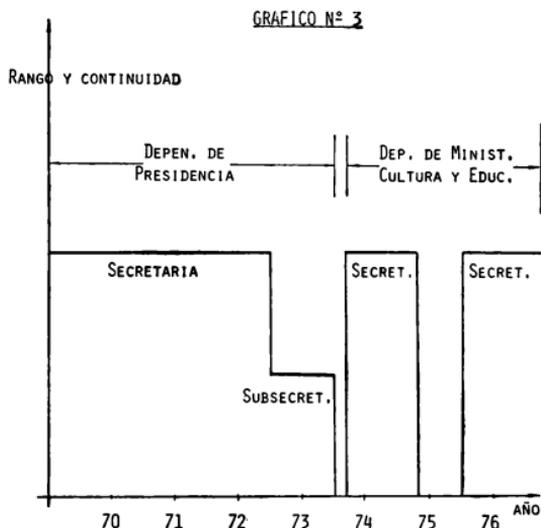
En la programación de la Investigación y el Desarrollo no es posible ni deseable pasar de un programa a otro, generalmente por la especificidad de los mismos y por la prolongada formación previa que se requiere.

Asimismo, la existencia de vacantes en Ciencia y Técnica es prácticamente nula, (pocos cargos y todos ocupados), y los investigadores que se jubilan constituyen un número re-

ducido, ya que la mayoría de ellos se encuentra entre los 25 y 40 años. En efecto, con una finalidad creada en 1971 pero organizada en 1972, la mayor parte del personal es muy joven.

### III. 4. Factor político

La corta duración en la gestión de las autoridades nacionales en general y de las específicas del área de Ciencia y Tecnología en especial, (Ver gráfico N° 3), ha traído como consecuencia que no se hayan podido planificar y ejecutar con continuidad los Programas de Investigación y Desarrollo y



La finalidad presupuestaria 8 Ciencia y Técnica, fue creada en 1971, y tuvo real ejecución a partir de 1972.

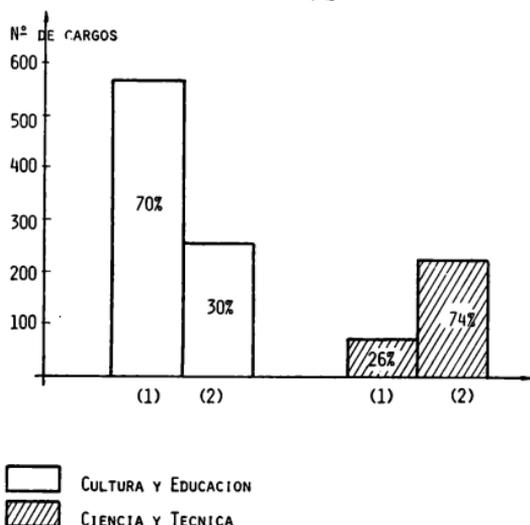
**CONTINUIDAD Y RANGO EN EL PODER EJECUTIVO NACIONAL  
DE LA GESTIÓN EN MATERIA DE CIENCIA Y TÉCNICA  
(Años 1969 a 1976)**

consecuentemente organizar adecuadamente los requisitos de evaluación y promoción, dada su especificidad y diferencias con los correspondientes a docencia.

### III. 5. *Factor dedicación*

En la docencia universitaria es frecuente encontrar docentes que ostentan dos cargos con semidedicación o un cargo con semidedicación y dos cargos simples, y en algunas oportunidades tres cargos simples.

GRAFICO N° 4



NIVELES DE DEDICACION COMPARADOS EN LA FINALIDAD  
CULTURA Y EDUCACION Y CIENCIA Y TECNICA  
(Datos de Abril de 1976)

En muchos casos, dichos cargos pertenecen a Cátedras distintas o a Facultades distintas. Ello trae como consecuencia que aunque el docente no tenga perspectivas de ascenso en uno de los cargos, pueda sí tenerla en los otros. No ocurre lo mismo con el personal dedicado a la investigación, donde dado las características de la misma (continuidad, tiempo insumido, etc.) se requiere prácticamente dedicación exclusiva, o como mínimo semidedicación. Y es así que el investigador en su cargo con dedicación exclusiva corre el riesgo de permanecer en el mismo por tiempo indeterminado. (Ver gráfico N° 4).

Por otra parte, la movilidad de una persona de investigación en dedicación exclusiva es menor porque, en general, para cambiar o ascender debe esperar la habilitación de una vacante *también con dedicación exclusiva*, en su especialidad.

### III. 6. *Factor de desarrollo estructural*

La docencia universitaria argentina mantiene la misma estructura existente desde sus orígenes. De acuerdo a ella, existe en muchas cátedras de las Facultades tradicionales, un profesor titular, un profesor asociado, a veces dos o tres profesores adjuntos, en algunos casos de tres a cinco jefes de trabajos prácticos, y aproximadamente igual número de auxiliares de 1ª y 2ª categoría, es decir una estructura clásicamente piramidal. La investigación científica universitaria, aunque de casi igual antigüedad que la docencia, fue practicada originalmente en forma aislada y asistemática.

Es recién en 1971, cuando se establece en la Argentina la finalidad presupuestaria Ciencia y Técnica, como consecuencia de la creación en 1968 del Consejo Nacional de Ciencia y Técnica (CONACYT), que se intenta planificar y programar la labor de investigación a nivel nacional. La misma se implementa mediante la formulación de Programas de In-

investigación y Desarrollo, cuyos objetivos y medios quedan perfectamente establecidos. No se ha llegado a la etapa de legislar sobre un sistema de evaluación y promoción del personal científico. Es decir, que el desarrollo como tal de dicha finalidad, es todavía incipiente dado los pocos años transcurridos. Ello, unido al hecho de que los resultados de la investigación científica no son de corto plazo, y a la falta de continuidad de las autoridades ya mencionadas, ha hecho que el mencionado desarrollo no sea sostenido y vigoroso.

Paralelamente, no se ha tomado conciencia aún en la Argentina, que las diversas jerarquías del escalafón (docencia e investigación) universitario deberían reflejar niveles de experiencia y competencia y que por lo tanto en una cátedra donde trabajan cinco científicos de alto nivel, podrían coexistir cinco profesores titulares, con uno de ellos a cargo de la Jefatura de la misma y de igual forma, si hubiera sólo uno, de inferior competencia y/o experiencia, la cátedra podría estar sin ningún descrédito a cargo de un profesor Adjunto.

Esta concepción estructural desactualizada, se hace sentir mucho más en los grupos de Investigación y Desarrollo donde parecería inconcebible que coexistieran en una misma dependencia varios Investigadores ocupando el máximo nivel jerárquico (con uno de ellos como Jefe del Grupo), a pesar de que todos puedan tener un nivel de experiencia, competencia y acreditación internacional.

#### IV. *Cuadro de Situación*

Es evidente que ninguno de los factores mencionados influye en forma aislada, sino que es la conjunción de todos ellos lo que provoca la desigualdad de oportunidades que se presenta en cuanto a la promoción del personal de investigación en la universidad argentina. Ello ha traído como consecuencia que los investigadores, en su gran mayoría jóvenes, se encuentren actualmente virtualmente congelados en sus

cargos, muchos en los iniciales, sin perspectivas inmediatas o mediatas de promoción.

Ello lleva a que los mismos, particularmente los que tienen dedicación exclusiva ante dicha situación y ante el bajo nivel de remuneraciones, opten por la docencia sin exclusividad en algunos casos, o por la actividad privada en otros, en detrimento de la investigación en ambos, y con el consiguiente riesgo de un desmembramiento de la ya frágil estructura de investigación Científica y Tecnológica.

En el mejor de los casos, los investigadores optan por las dedicaciones parciales.

## V. Soluciones

Los problemas planteados llevan a la necesidad de plantear dos soluciones diferentes:

### V. 1. Soluciones inmediatas de emergencia.

### V. 2. Soluciones globales a mediano plazo.

V. 1. Consiste en la creación de cargos de jerarquía (en los niveles equivalentes a Profesores Adjuntos, Asociados y Titulares, con dedicación exclusiva) presupuestariamente afectados a la Finalidad 8 —Ciencia y Técnica—. La inmediata canalización presupuestaria a los organismos de ejecución de Investigación y Desarrollo, permitirá la asignación a los Programas más importantes y trascendentes de los cargos necesarios para paliar transitoriamente el problema.

V. 2. La solución global consiste sin duda en:

V.2.1. Creación de una Carrera de Investigación y Desarrollo, adecuada a las modalidades regionales y locales.

V.2.2. Fijación clara, moderna y eficiente de las *normas de ingreso, sistemas de formación, pautas de evaluación y esquema de promoción*, que contemplen en esta Carrera los requisitos de competencia, la eficiencia en el trabajo, la adecuada remuneración, la dedicación exclusiva, las grandes prioridades nacionales y los problemas del desarrollo.