

La inserción laboral de los y las profesionales con doctorado en Ciencias Sociales en Argentina

The labor insertion of professionals with a doctorate in Social Sciences in Argentina

Sergio Emiliozzi | ORCID: 0000-0001-6978-3152

emiliozzi@gmail.com

Universidad de Buenos Aires

Argentina

Recibido: 17/10/2020

Aprobado: 17/02/2021

Resumen

Este trabajo presenta un análisis preliminar de los resultados de un proyecto de investigación sobre la inserción laboral de los y las profesionales con doctorado en Ciencias Sociales en Argentina. El interés por la inserción laboral de los y las doctores/as viene ganando relevancia dentro de los estudios sobre las políticas públicas en ciencia y tecnología. Se pretende dar cuenta aquí, en primer lugar, de la política pública desarrollada para insertar laboralmente a los y las doctores/as de reciente graduación, así como de los principales rasgos del sistema. Luego se analizarán los datos surgidos de la encuesta base de este estudio que posibilitará relevar las aristas más salientes del denominado mercado laboral de los y las profesionales con doctorado en el área de las Ciencias Sociales. Finalmente, se concluirá con sugerencias -de carácter general- para que, desde la política pública, puedan atenderse las dificultades que presenta el mercado laboral de los y las doctores/as en Ciencias Sociales.

Palabras clave: Doctores, Ciencias Sociales, Mercado Laboral, Políticas Públicas, Ciencia y Tecnología.

Abstract

This paper presents a preliminary analysis of a research project's results on the labor insertion of professionals with a doctorate in Social Sciences in Argentina. The interest in the labor insertion of doctors has been gaining relevance in studies on public policies in science and technology. It is intended to relieve here, in the first place, the public policy developed to employ doctors, as well as the main features of the system. Then, the data arising from the survey will be analyzed, which will allow to survey the most salient edges of the so-called labor market of professionals with doctorates in the area of Social Sciences. Finally, it will conclude with suggestions - of a general nature- so that public policy can resolve the difficulties that the labor market presents for doctorates in Social Sciences.

Keywords: Doctors, Social Sciences, Labor Market, Public Policies, Science and Technology.

Introducción

El gran incremento en la producción de doctores experimentado en Argentina en la última década y media viene planteando, desde aproximadamente la mitad de ese período, la exigencia de reflexionar sobre su inserción laboral¹. La política pública en ciencia y tecnología ha abordado tal problemática desarrollando instrumentos con la intención de brindar respuestas a esa situación con resultados disímiles.

El problema de la inserción laboral de los doctores, sin embargo, no es exclusivo de nuestro país. Desde la primera década del nuevo siglo se comenzaron a observar reflexiones y sugerencias de política, tanto desde la academia como de algunos organismos internacionales. Esas preocupaciones subrayan el papel relevante que los doctores pueden tener en mercados laborales locales y nacionales en la dinámica de la nueva economía intensiva en conocimiento, y en el imprescindible rol de reproducción de cuadros altamente calificados, así como en el desarrollo científico tecnológico de las sociedades.

En Argentina el problema adquiere rasgos novedosos en la medida que el número de doctores se incrementa sostenidamente desde el año 2005 en adelante, con el surgimiento de programas doctorales y el otorgamiento de becas de dedicación exclusiva, en especial por parte del **Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas** (CONICET). Ya en las *Bases para un Plan Estratégico a mediano plazo en ciencia, tecnología e innovación*, generadas por el **Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación**, se interrogaban acerca de las capacidades y las necesidades de Argentina en materia de recursos humanos altamente capacitados, así como sobre los perfiles profesionales y la estructura de empleo compatibles con el cambio tecnológico inducido por el modelo de desarrollo y por la evolución del patrón tecnológico a escala internacional. Tales preocupaciones se complementaban con las reflexiones sobre los caminos a transitar para estimular las capacidades científicas de los jóvenes y que, a la vez, se logre su permanencia en el país. El aumento de la base científica y de la capacidad tecnológica figuraba entre los objetivos estratégicos de las Bases del Plan.

En esas *Bases*, la meta fue disponer en el mediano plazo de un acervo científico y tecnológico equivalente a tres investigadores y tecnólogos

por cada mil integrantes de la población económicamente activa (PEA). El cumplimiento de esta meta aspiraba a involucrar fuertemente al CONICET y también al sistema universitario, por lo que en el desarrollo de las políticas adecuadas para su logro se planteaba trabajar estrechamente con la (por entonces) **Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva** (SECYT) y la **Secretaría de Políticas Universitarias** (SPU). Como se sostiene en las *Bases*, (2005)

La posibilidad de dar cumplimiento a la meta de tres investigadores y tecnólogos por cada mil integrantes de la PEA en 2015 implica la necesidad de incorporar hasta esa fecha más de treinta mil investigadores equivalente a jornada completa a la I+D.

Pero ya en ese documento se advertía la necesidad de empezar a generar políticas para atender la inserción laboral de los investigadores a formar. Así se afirmaba que:

Eso sólo podrá ser posible mediante la aplicación de una activa política de formación de investigadores, el aumento de las dedicaciones exclusivas en las universidades nacionales, la consolidación de la nueva tendencia de ingreso al CONICET, el crecimiento de la planta de I+D de las empresas y, en menor medida, la atención prestada a la investigación científica y tecnológica por parte de las universidades privadas y de organizaciones no gubernamentales. Una estrategia de tales características comporta la estrecha coordinación de las políticas de ciencia, tecnología e innovación con las de educación superior. (Bases, 2005) (Autor, 2013)

En los años previos al 2005, se registraban un promedio de 368 doctores egresados por año en todas las disciplinas. En el año 2017, el último año que provee de estadísticas la SPU, se registra 2106 doctores luego de que en el año anterior se alcanzara la cifra de 2314. El acumulado desde el año 2001 hasta el 2017 arroja la cifra de 18.403 doctores. En las Ciencias Sociales y las Humanas en el 2017 se graduaron 493 y 341 doctores respectivamente. El acumulado de ambas desde el 2001 es de 6.975, lo que representa el 37,9% del total (SPU, 2020).

En países como Argentina, la inserción laboral de los doctores ocurre mayormente en ámbitos académicos, en especial en los **Organismos Na-**

¹ Este artículo se inscribe dentro del Proyecto PICT 2016-1156 de la Agencia I+D+i con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, dirigido por Martín Unzué.

cionales Científico-Tecnológicos (ONCT) y las universidades. A diferencia de lo que sucede en los países desarrollados en los que el porcentaje de doctores empleados en el sector privado ronda el 50%, en Argentina (y en los países de la región) el mercado extraacadémico de doctores es muy limitado, elevándose un poco más en ciertas disciplinas a partir de la demanda de empresas como las biotecnológicas o de las farmacéuticas. (Autor, 2015, Unzué, 2016 y Autor, 2016)

En el caso de los doctores en Ciencias Sociales, el porcentaje de empleo extraacadémico es prácticamente inexistente. Como se verá en el cuerpo de este trabajo, apenas se aprecia en ciertos colectivos de graduados que, o bien se emplean en el sector gubernamental, o bien ejercen su profesión de manera independiente y en la actividad empresarial. La definición de empleo extraacadémico, de todas maneras, excede al sector productivo: también supone inserción en la administración pública (en sus diferentes niveles) o empresas públicas.

Estrategia metodológica

El abordaje metodológico de la investigación sobre la inserción laboral de doctores en Ciencias Sociales combinó una estrategia de tipo cualitativo (centrada en la realización de entrevistas en profundidad a autoridades del sector y del área de posgrado en las universidades, así como en el análisis de documentos producidos por diversas instituciones del sistema científico-tecnológico) con una cuantitativa. Respecto a la estrategia cuantitativa, el trabajo se abasteció de datos estadísticos disponibles en el sistema universitario argentino provistos por la Secretaría de Políticas Universitarias hasta el año 2017 (último año con cifras disponibles), el CONICET y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MINCYT). Esto permitió obtener un conjunto de indicadores que posibilitara dimensionar el universo a abordar.

A la vez, también se elaboraron datos cuantitativos a partir de la realización de una encuesta dirigida a los doctores en Ciencias Sociales. La encuesta fue enviada a una base de 1560 doctores/as construida en base a criterios de proporcionalidad (sexo, región, disciplinas). Las respuestas válidas recibidas fueron 823, lo que representa una tasa de respuesta de más del 50%. La encuesta se envió vía e-mail la última semana de mayo cerrándose el 3 de junio, empleándose el servidor denominado *SurveyMonkey*. Se realizaron controles de proporcionalidad entre la base y la muestra que se iba obteniendo, en especial con el

En la literatura sobre el tema se destaca, además, que los doctores suelen mostrarse reacios a desarrollar su carrera profesional en organizaciones extraacadémicas, debido a una imagen negativa y estereotipada de las actividades llevadas adelante en tales ámbitos. (Ziman, 2003) y (Copeland, 2007).

A los efectos de analizar la inserción laboral de los doctores en Ciencias Sociales este estudio se dividirá en dos partes: la primera presentará la forma en que la temática aparece en la literatura y los rasgos singulares que el problema adquiere en algunos países seleccionados. También se relevarán las características de la política pública desarrollada para insertar laboralmente a los doctores de reciente graduación, así como los principales rasgos del sistema. La segunda parte analizará los datos surgidos de la encuesta base de este estudio que posibilitará relevar las aristas más salientes del denominado mercado laboral de los profesionales con doctorado en el área de las Ciencias Sociales.

propósito de descartar, básicamente, problemas derivados de la elección de áreas disciplinarias y lugar de residencia².

La definición de lo que constituye el área de las Ciencias Sociales ha presentado ciertas dificultades, en especial en relación a la línea de frontera que la separa de las Humanas³. Como ya señaláramos (Autor, 2020) la definición de Ciencias Sociales que surge de los datos de la SPU, no se corresponde ni con la distinción de disciplinas

² El recorte temporal propuesto en el proyecto (2003-2019) se explica a partir del reconocimiento de que la línea de base, o punto de partida significó una quiebre con el ciclo de políticas públicas en ciencia y tecnología de las décadas anteriores. Con la asunción de Néstor Kirchner al gobierno, no solo se inicia un proceso de recuperación de la inversión en el sector, sino que, además, se decide recomponer la situación de los recursos humanos e incrementar la cantidad de investigadores que poseía el país. Sobre esto puede consultarse el trabajo de Albornoz, M y Gordon, A. (2011) *La política de ciencia y tecnología en Argentina desde la recuperación de la democracia (1983-2009)*, en M. Albornoz y J. Sebastián (ed.) *Trayectorias de las políticas científicas y universitarias de Argentina y España*, Madrid, CSIC.

³ La clasificación propuesta por la OCDE, por caso, incluye a la Educación dentro del área de las Ciencias Sociales. El Consejo Nacional de Ciencias de los Estados Unidos separa a la psicología de las Ciencias Sociales e incluye a la Arqueología, mientras pone a la Educación dentro de una lista diferente: *profesional*. La clasificación de la Revista Thompson Reuters, por otra parte, coloca a la Psicología y a la Educación dentro de las Ciencias Sociales, pero a la Arqueología la sitúan dentro de las Humanidades.

sostenida en la estructura de facultades de la mayor parte de las universidades tradicionales, ni con la combinación que surge en el Gran Área de Ciencias Sociales y Humanidades del CONICET, donde algunas comisiones asesores integran disciplinas incluidas y excluidas de este grupo. Aquí decidimos partir de la clasificación que realiza la SPU y extenderla hacia otras disciplinas como la Historia, la Educación y la Filosofía⁴. No solo por

⁴ El universo de doctores relevados en este estudio son los que se han graduado en el área de Ciencias Sociales, en la que se incluyen las disciplinas: Doctor/a en Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Antropología/Arqueología, Comunicación, Ciencias Económicas o Economía, Ciencia Política, Sociología, Administración, Relaciones Internacionales, Geografía, Trabajo Social, Ciencias Jurídicas o Derecho, Historia, Demografía y Filosofía. Cabe aclarar que la SPU clasifica a las diferentes ciencias como *ramas*. Aquí optamos por definir las como *áreas*.

el interés analítico sobre los doctorados de esas disciplinas, sino también por las claras interrelaciones que hay entre ellas y las disciplinas agrupadas como Ciencias Sociales en la definición de la SPU: hasta la “explosión” de los posgrados en los años 90, las posibilidades de hacer un doctorado en el área metropolitana se acotaban a cursar los de Derecho y Ciencias Sociales, Ciencias Económicas o Filosofía y Letras.

La inserción laboral de los y las profesionales con doctorado como problema

Una elevada cantidad de doctores producidos por el sistema y una alta tasa de empleo de los mismos es, sin duda, un buen indicador del impulso dado a la innovación y al desarrollo de un país. Que una sociedad posea una gran cantidad de doctores supone, no obstante, una condición necesaria pero no suficiente para el desarrollo. (De Miguel *et al.*, 2004) La pregunta que orienta las reflexiones de este trabajo giran en torno al lugar y el modo en que están empleados esos doctores, así como también si están trabajando como investigadores o en otros sectores de la actividad económica.

Los doctores no son considerados solo individuos que recibieron el nivel más alto de calificación educativa posible, sino que también son la porción de recursos humanos que fue específicamente capacitado para realizar investigación y desarrollo (CGEE, 2016).

Se consideran el grupo con mayor probabilidad contribuir al avance y la difusión de conocimientos y tecnologías y, como tales, son [...] a menudo visto como jugadores clave en la creación de crecimiento basado en el conocimiento y la innovación. (CGEE, 2010:15)

Los numerosos años de formación, y la inversión que ello conlleva, significa que la empleabilidad de un doctor debe suponer un reconocimiento en términos de estabilidad, pero también de niveles salariales y condiciones laborales. (Cyrnoski, 2011) Los doctores deben acceder a mejores empleos donde realicen tareas más calificadas y

por ello mejor remunerados. La empleabilidad de un doctor supone un empleo acorde a su nivel de formación. (Neumann y Tan, 2011)

Los estudios de mercado laboral (Auriol *et al.*, 2013, Baker, 2013 y Arja, 2017) enfatizan la importancia de vincular la formación proporcionada en las instituciones educativas con las necesidades de la propia sociedad. Dentro de algunos de los temas abordados están los mecanismos de inserción, los índices de empleo y subempleo, recorridos laborales, ejercicio y desempeño profesional.

En Argentina, los abordajes sobre la inserción laboral de los doctores no pueden eludir un obstáculo: la inexistencia de series estadísticas que permitan observar la evolución del empleo de los doctores y su distribución en los diferentes sectores de actividad. Esto, sin dudas, es una vacancia significativa, tanto para la política pública como para la producción de conocimiento sobre el tema.

No obstante, la ausencia de información estadística sobre el tema ya se evidenciaba como un problema no solamente en nuestro país. Ante la carencia de estudios en materia de empleo de doctores basados en datos fiables, en 2004, la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (OCDE) puso en marcha un proyecto en colaboración con el **Instituto Nacional de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura** (UNESCO) y **Eurostat** (OECD/UIS/*Eurostat Career of Doctorate Holders Project*, CDH) destinado a la elaboración de un conjunto de indicadores

internacionalmente comparables sobre las carreras y la movilidad de los doctores. Este estudio constituye un punto de referencia relevante en los abordajes sobre la inserción laboral de los doctores, que tuvo, entre otros, un capítulo sobre Argentina.⁵ Brasil, por su parte, viene desarrollando análisis a instancias del **Centro de Gestión de Estudios Estratégicos (CGEE)**⁶.

Según se desprende de los estudios de la OCDE, el análisis del mercado de trabajo de los doctores se debe apoyar en cinco dimensiones:

- ◇ el porcentaje de doctores desempleados o inactivos
- ◇ el porcentaje de doctores con contrato temporal
- ◇ el porcentaje de doctores empleados a tiempo parcial
- ◇ el porcentaje de doctores empleados por cuenta propia
- ◇ la distribución de doctores por sector de empleo (Hernando, 2012: 174)

El análisis comparado impulsado por la OCDE, permite observar una convergencia en las prácticas de formación y de empleo del personal de I+D. Aún así, las especificidades institucionales en cada país modelan la política y sus resultados. El acervo histórico, las creencias sociales sobre el valor de las cualificaciones, el grado de desarrollo socioeconómico, la orientación de las políticas públicas o la configuración del sistema de innovación son sólo algunas de las variables que condicionan la naturaleza y las dinámicas del mercado de trabajo de los doctores. (Hernando, 2012:184)

⁵ Nos referimos al desarrollado por el Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Secretaría de Ciencias, Tecnología e Innovación en el marco del Programa *Trayectoria de profesionales con doctorado* OCDE/UNESCO/Eurostat, basado en una encuesta dirigida a profesionales con doctorado realizada entre los meses de octubre de 2005 y marzo de 2006.

⁶ Hasta el momento se han llevado adelante dos estudios, uno en el 2010 y otro en el 2016 bajo el título: *Mestres e doutores 2015. Estudos da demografia da base técnico-científica brasileira*, CGEE, Brasilia.

La política pública de inserción laboral de los/las doctores/as

En los años posteriores al incremento del número de becarios doctorales y a su subsiguiente graduación, se comienzan a desarrollar un conjunto de instrumentos de política destinados a atender la problemática de la inserción laboral de doctores. Esta llegó a un punto crítico cuando se comenzó a exceder las necesidades de renovación de planta de los organismos científico-tecnológicos. El impacto de estos instrumentos ha sido dispar y su continuidad, en ciertos casos, afectada con el correr de los años. Aquí repasaremos los que más significativos son para los doctores en Ciencias Sociales, dejando de lado -por el momento- programas tales como Doctores en Empresas o el +Valor con mayor impacto, por su naturaleza, en otro tipo de disciplinas.

El CONICET

El incremento en la disponibilidad de becas que se produjo desde el 2003 en adelante fue acompañado por un aumento de las vacantes en la **Carrera de Investigador Científico** (CIC), mostrando que el principal destino, en un primer momento, del esfuerzo presupuestario y administrativo que significó el programa de becas fue la renovación del personal del propio organismo.

Los nuevos lineamientos de política, por entonces, planteaban la necesidad de incrementar la dotación de investigadores y bajar la edad promedio del personal. Ello condujo a un crecimiento generalizado de investigadores en todas las áreas disciplinares, y basado fundamentalmente en criterios de calidad académica. (Jeppesen *et al.*, 2015)

Hacia los años 2009 y 2010 el incremento del número de doctores graduados interesados en incorporarse al organismo tensionó el ingreso generándose un cuello de botella. La saturación de la capacidad ociosa de los institutos y labo-

ratorios, que dificultaba proseguir con el ritmo de absorción de nuevos investigadores coadyuvó para generar el primer conflicto de esa etapa (Unzué, 2016).

A partir de entonces, el CONICET estableció un cupo de ingresos para investigadores de temas considerados estratégicos, mientras buscó promover la incorporación de investigadores de las zonas no centrales. Ello condujo a la creación de los **Centros de Investigaciones y Transferencia** (CIT) en zonas en las que no había presencia institucional del organismo. Tales centros tienen el propósito de promover la conformación y consolidación de grupos de investigación orientados a la generación y transferencia de conocimientos a través del impulso a la radicación de investigadores formados, así como también a la formación de becarios doctorales y postdoctorales. Con tal fin se han generado una serie de convocatorias especiales para la radicación y para el acceso a becas en los CIT. Los CIT son productos de convenios entre el CONICET y las universidades nacionales, quienes, conjuntamente con otros actores, definen las temáticas específicas de investigación y transferencia que contemplan necesidades y oportunidades para el desarrollo local. Inicialmente los CIT fueron 8, luego se ampliaron a 13 y actualmente son 11: Catamarca, Entre Ríos, Villa María (Cba), Formosa, Noroeste de la Pcia de Bs. As., Golfo San Jorge (Chubut), Santa Cruz, San Nicolás (Bs. As.), Río Negro, Tierra del Fuego y Rafaela (Sta Fe). Los de Santiago del Estero y Jujuy han finalizado sus actividades debido al cumplimiento de sus objetivos.

Esta iniciativa, con un componente claramente federal, no ha sido suficiente para afectar la tendencia a la concentración de recursos humanos en la zona central, con eje en la Ciudad de Buenos Aires y, en menor medida, en la Provincia de Buenos Aires en desmedro del resto del país como se observa en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 1. Cantidad de investigadores (PF) en el Gran Área de Ciencias Sociales y Humanas por región

Regiones	CABA	Buenos Aires	Centro	NEA	NOA	Nuevo Cuyo	Patagonia
Investigadores por región	1026	665	370	35	125	119	103

Fuente: Elaboración propia en base a datos CONICET

El CONICET emplea 3.266 personas (investigadores y becarios de investigación) formadas en el área de las Sociales, en tanto los organismos del llamado Estrato 1, 338 y los del Estrato 2, 149, arrojando un total de 3.753 personas entre esos organismos científicos nacionales⁷. Tal cantidad representa el 14% del total de investigadores en organismos científicos nacionales formados en Ciencias Sociales; con las Humanidades agregadas representan el 22%. Como se ve, el CONICET es el principal organismo empleador en el caso de esta área absorbiendo el 82% de quienes están en organismos científicos nacionales. Dentro de los organismos científicos, el 52% son doctores. En el CONICET ese porcentaje se incrementa al 62%. Esto contrasta con lo que ocurre en las universidades, en las que ese porcentaje se reduce a poco menos de la mitad (24%). (MINCYT, 2020)

Desde el año 2010 al 2018 (última fecha con datos disponibles) el CONICET ha incorporado a la Carrera de Investigador Científico (CIC) en el Gran Área de las Sociales y Humanas un total de 1505 investigadores. En el cuadro N° 2 se observa discriminado por año.

Cuadro N° 2. Ingresos (efectivizaciones) a CIC-CONICET, gran área de Ciencias Sociales y Humanidades, por año (2010-2018) (N=1505)

Año	Investigadores
2010	109
2011	127
2012	195
2013	217
2014	173
2015	231
2016	233
2017	109
2018	111
Total	1505

Fuente: elaboración propia en base a datos del CONICET

Como se observa, en el año 2017 -uno de los mas bajos de la serie- se incorporaron 109 investigadores al organismo en la Gran Área de Ciencias Sociales y Humanas. Ese mismo año se graduaron 493 doctores en Ciencias Sociales y 341 en las Humanas.

Por otra parte, la **Carrera de Personal de Apoyo** (CPA) del CONICET presentaba una situación

⁷ Según el MINCYT se define a los organismos públicos por estrato según el siguiente criterio: Estrato 1: Instituciones que invierten más de 1.000 millones de pesos en I+D; Estrato 2: Instituciones que invierten hasta 1.000 millones de pesos en I+D

similar a la de la CIC a comienzos de la década pasada: una planta congelada, envejecida y mal remunerada. Desde el año 2008 se la comienza a reestructurar con la incorporación de doctores a su plantel, aunque esos datos no estén disponibles.

A la vez, el CONICET ha desarrollado otras iniciativas destinadas a insertar doctores como el programa +Valor, el desarrollo de centros interinstitucionales (asociados con el INTA, o con gobiernos provinciales entre otros), y la generación de una serie de empresas, de las que Y-TEC parece ser una referencia.

El Programa D-TEC

El programa D-Tec se lanza en el marco de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica siendo su primera (y hasta el momento única) convocatoria la que se realiza a fines de 2013 y se adjudica en el 2014.

El programa convocó a las universidades nacionales para que presenten proyectos de desarrollo institucional con el fin de insertar doctores de reciente graduación, es decir doctores que hayan obtenido el título en los cinco años previos a la convocatoria.

Inicialmente el D-Tec se había planteado como un instrumento específico de relocalización de doctores en universidades de menor grado de desarrollo en I+D, contemplando también posteriormente la posibilidad de que esos recursos humanos sean canalizados a Organismos de Regulación y Control e incluso a Municipios. En la práctica la convocatoria estuvo centrada en los proyectos presentados por las universidades nacionales, y no sólo por las universidades de menor desarrollo. (Unzué, 2016) El resto de las instituciones objeto del programa quedaron relegadas.

El D-Tec fue iniciado con 22 proyectos e involucró a 81 doctores y a personal asistente en formación. Los montos anuales que suponía el Programa contemplaba destinar hasta 15% en equipamientos.

El PRH del FONCyT

También dentro de la Agencia pero formando y promoviendo la incorporación de RRHH, se encuentra el PRH (Programa de Recursos Humanos) implementado desde el año 2006.

El PRH es un Programa de ventanilla permanente que tiene como objetivo fortalecer proyectos institucionales antes que poner a concurso becas con una oferta horizontal, con el fin de mejorar las condiciones para el desarrollo de la investigación a partir de la incorporación de recursos humanos especializados a las universidades y los organismos científicos.

En este sentido, el PRH es una política que busca asistir a instituciones con menores capacidades en I+D, con el fin de que mejoren sus perfiles científicos y cubran áreas de vacancia, en línea con la preocupación por desconcentrar la dotación de RRHH en I+D.

El PRH cuenta con subsidios a dos tipos de proyectos: los PIDRI (**Proyectos de Investigación y Desarrollo para la Radicación de Investigadores**) y el PFDT (**Programa para la formación de doctores en áreas Tecnológicas Prioritarias**).

En el caso de los PIDRI se trata de una experiencia en la que no se persigue formar nuevos investigadores, sino facilitar la incorporación de investigadores ya formados en unidades científicas, otorgando un subsidio del costo laboral decreciente por un plazo de cuatro años, yendo del 80% en el primer año, al 20% en el cuarto.

El Programa ha tenido resultados disímiles. Si bien se otorgaron numerosos subsidios para radicación y relocalización de doctores no todas las experiencias concluyeron exitosamente. Esto ha sido imputado, entre otros elementos, a dificultades en la articulación con las universidades nacionales, por lo complejo de los procesos de inserción de nuevos investigadores en las instituciones destinatarias del programa y a dificultades para radicarse en algunas regiones donde las condiciones de vida (a modo de ejemplo las posibilidades de acceso a la vivienda) han desalentado la permanencia (Unzué, 2016).

Las Universidades

Una preocupación no menor es la ambigua relación de las universidades con el tema. La Ley de Educación Superior en Argentina hace escasas consideraciones sobre los doctores y en cuanto al reclutamiento de profesores, se limita a una fórmula vaga como la del artículo 36° donde dice: *gradualmente se tenderá a que el tí-*

tulo máximo sea una condición para acceder a la categoría de profesor universitario lo que se señala como una fuerte anomalía si consideramos que el principal destino laboral de los doctores en la mayor parte de las experiencias internacionales es insertarse como investigadores en las universidades. Sin embargo, en las universidades argentinas el título de doctor no es necesariamente un elemento determinante para el ingreso al cuerpo de docentes-investigadores, lo que se verifica a partir de los reglamentos de concursos vigentes (Autor, 2013).

A esto se le agregaría la poca relevancia que le asignan las formas de evaluación de las carreras de grado a la existencia de docentes con título de doctor, lo que no contribuye a incentivar a las universidades a propiciar su incorporación.

Los datos que surgen de la propia SPU no dejan de ser preocupantes en relación a este punto. Al año 2012 tan sólo el 7,9% del total de cargos docentes en las universidades nacionales estaba en manos de docentes con título de doctor.

De un total de 163.746 cargos docentes universitarios en universidades nacionales tan sólo 12.949 están ocupados por doctores en el año 2012, es decir, cuando los resultados referidos al fuerte aumento del número de doctores graduados en el país ya eran verificables. Con datos del MINCYT del 2020 ese número es menor: 11.052 doctores en las universidades de gestión pública, que representan el 24% del total de los investigadores de esas universidades. (MINCYT, 2020). En Ciencias Sociales hay 14.020 investigadores, representado el 30% de la totalidad de investigadores en las universidades nacionales (excluyendo personal del CONICET). No está disponible la discriminación por grados académicos

Esos números son alarmantes si ponemos el acento en el rol de las universidades como salida laboral para los doctores, lo que nos remite al ya tradicional problema del predominio de las dedicaciones parciales en la universidad argentina.

El empleo de los y las profesionales con doctorado en Ciencias Sociales

Del total de los doctores encuestados en el marco del proyecto, el 97% afirma estar con empleo y sólo un 3% reconoce estar desempleado. Tales porcentajes nos permiten afirmar que, entre la población de doctores en Ciencias Sociales hay pleno empleo.

No obstante ello, hay un conjunto de observaciones sobre las particularidades del empleo sobre las que conviene detenerse.

En primer lugar, la mayoría de los encuestados (65,2%), posee una segunda ocupación. Esto será analizado más adelante.

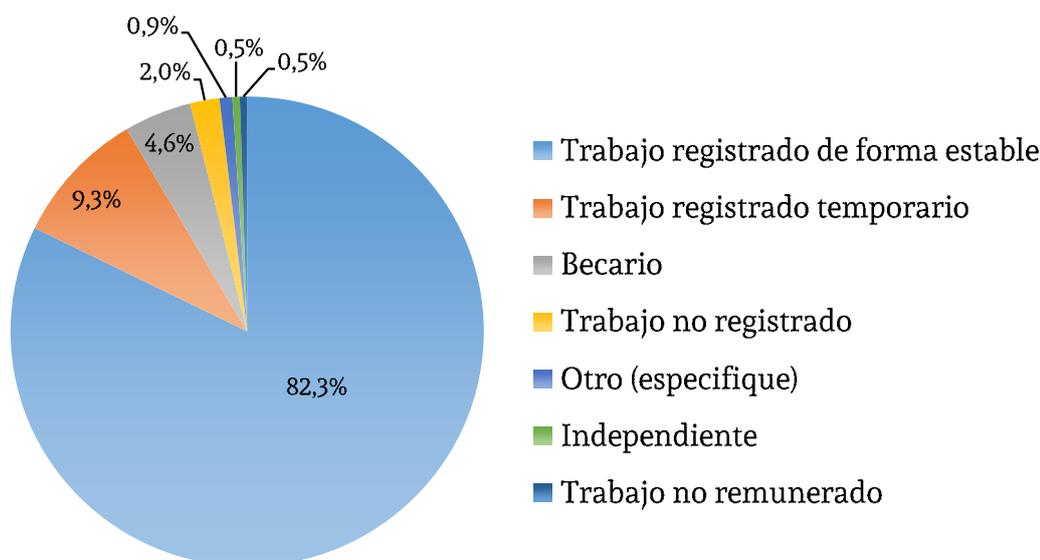
En segundo lugar, sobre la ocupación principal, la amplia mayoría (82,3%) posee un trabajo registrado de forma estable, un 9,3% posee trabajo registrado temporario, el 4,6% es becario y solo un 2% posee trabajo no registrado. El elevado porcentaje de quienes poseen empleo registrado y estable, se debe, especialmente, a la inserción de los doctores en instituciones como universidades u organismos científico-tecnológicos (Gráfico N° 1). Tales porcentajes presentan variaciones si se los distingue por edades. Entre los menores de 35 años se incrementa el porcentaje de quienes poseen un trabajo registrado temporario (22,5%) o quienes

poseen un trabajo no registrado (4,9%). Un 14,8% de ese grupo etario posee beca posdoctoral.

En tercer lugar, los doctorados en Ciencias de la Comunicación e Información son los que presentan el mayor porcentaje de doctores con empleo registrado y estable (90,9%), en tanto que los doctores en Antropología/Arqueología son los que poseen el menor porcentaje de empleo con estas características (74,2%). Esta disciplina, además, son las que poseen -al momento de la encuesta- el mayor porcentaje de becarios: 12,9%. Entre los que poseen un empleo no registrado, el mayor porcentaje se encuentran entre los doctorados en Economía y Administración (7,7%), mientras que los doctores en Comunicación son los únicos que no exhiben porcentajes de trabajo no registrado.

El 87% de los encuestados se desempeña en el sector público, un 9,5% en el sector privado y solo 1% afirma desempeñarse en ambos o en el denominado Tercer Sector. En el segundo empleo que la mayoría declara poseer se incrementa levemente el porcentaje de quienes se insertan en el sector privado (13,2%) y disminuye el de quienes se inscriben en el sector público (84,3%).

Gráfico N° 1. Situación laboral actual



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta

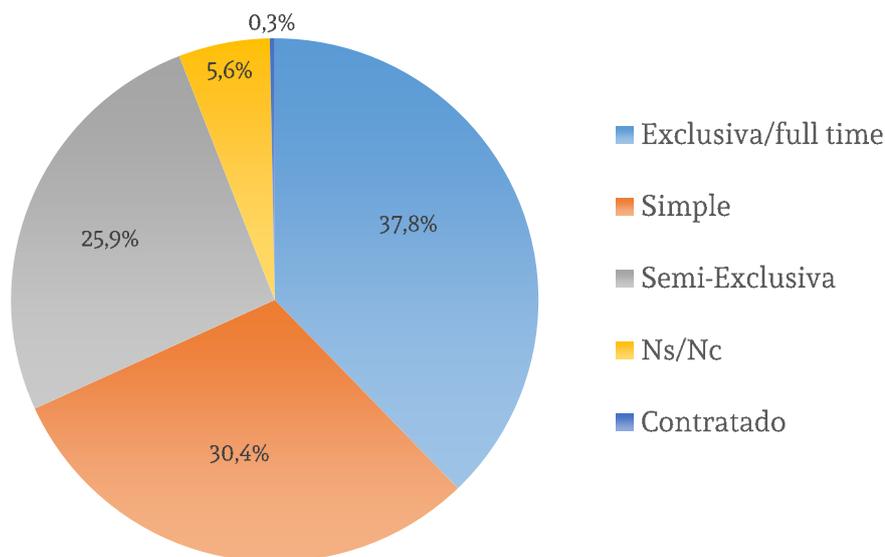
Antigüedad, permanencia y dedicación en el empleo

En relación a la antigüedad y permanencia en el primer empleo, una amplia mayoría (67,1%) de los doctores se desempeña en su empleo principal desde el 2010 en adelante, mientras que quienes comenzaron el mismo en los últimos 4 años son el 32,5%. Al considerar las disciplinas, los doctores en Antropología/Arqueología están por encima de la media, puesto que la mitad de ellos han conseguido su empleo principal en los últi-

mos 4 años, en contraste con lo que sucede con los doctores de lo que llamamos *Otras Ciencias Sociales*, en la medida que menos de un cuarto (22,7%) consiguieron su empleo en ese período.

Respecto a la dedicación, el 37,8% de los doctores cuenta con un empleo de dedicación exclusiva/full time, 30,4% con dedicación simple y 25,9% con semiexclusiva. Aquí se encuentran diferencias entre géneros, puesto que el 44% de los hombres posee una dedicación exclusiva/full time en tanto que solo el 33,9% de las mujeres alcanzan esa dedicación.

Gráfico N° 2. Dedicación al empleo principal



Fuente: elaboración propia en base a encuesta

Realizando un corte por edades, apreciamos que, entre los que poseen dedicaciones exclusivas/full time hay una mayoría de doctores que tienen más de 50 años, en tanto entre los doctores de menos de 35 años esas dedicaciones solo alcanzan al 21%. A la inversa ocurre con las dedicaciones simples: de este último grupo (menos de 35 años) el 56,1% posee ese tipo de dedicaciones, mientras que entre los mayores de 50 años ese porcentaje es muy bajo: solo el 14,7%.

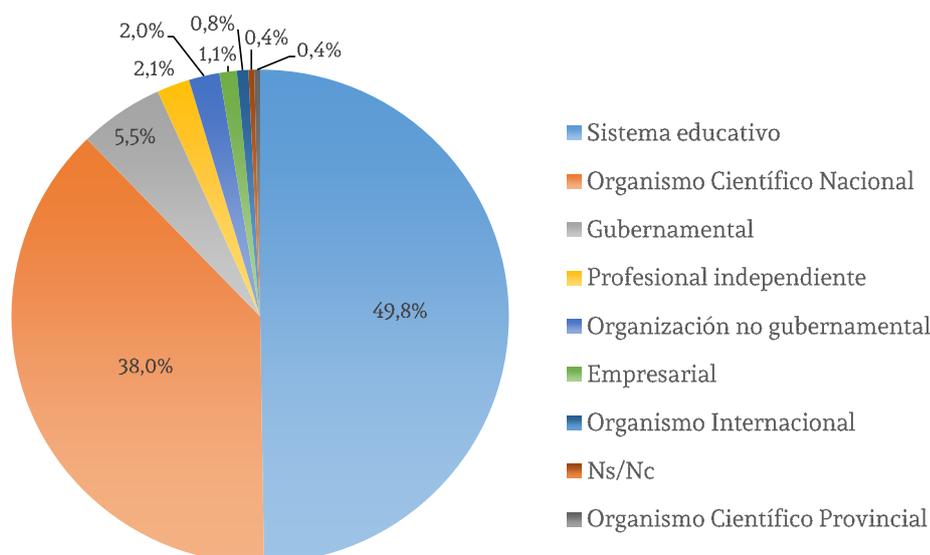
Como se sabe, los empleos al interior de los ONCT exigen, en general, dedicaciones exclusivas que son compatibles con una dedicación simple en el sistema educativo. Pero en el sistema universitario es poco usual tener dedicaciones exclusivas y que, en consecuencia, la multiplicación de cargos es frecuente. Incide también una cuestión salarial en esta situación. Incluso en aquella minoría que goza de un cargo con dedicación exclusiva, sea en una universidad o en el CONICET, se busca un salario adicional que complete su ingreso, por lo que suele tener dos empleos. En el caso de aquellos que no poseen una dedicación exclusiva garantizada y que persisten en la carrera académica con combinacio-

nes de cargos de menor dedicación ya no deviene una mera opción sino una necesidad (Unzué, Rovelli, 2020).

Ubicación y sector del empleo principal

El sistema educativo es el principal destino de los profesionales con doctorado (49,8%), seguido por los Organismos Nacionales Científicos Tecnológicos (ONCT) (38%). El empleo en el sector gubernamental aparece en tercer lugar, con un porcentaje más acotado (5,5%). Un porcentaje reducido de los doctores afirman ejercer como profesionales independientes (2,1%) y un 2% de ese universo trabajan en Organizaciones No Gubernamentales (ONG)x. La inserción en Organismos Científicos Provinciales es minoritaria (0,4%), en especial, comparado con sus equivalentes nacionales. Completan el arco de ámbitos en los que se insertan los doctores quienes se dedican a la actividad empresarial (1,1%) y los que trabajan en organismos internacionales (0,8%), como puede verse en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 3. Sector de la actividad en el que se insertan los doctores



Fuente: elaboración propia en base a encuesta

Si se hace el cruce por género, observamos que hay ciertas diferencias en el sector de empleo entre varones y mujeres. De acuerdo a la encuesta, las mujeres son mayoría en los organismos científicos nacionales, en los organismos internacionales y en las Organizaciones No Gubernamentales, en tanto en el sistema educativo, en el sector gubernamental, ejerciendo como profesionales independientes y en el ámbito empresarial hay mayoría de varones.

Los datos del sistema, sin embargo, indican que para la totalidad de los doctores de todas las disciplinas, hay mayoría de mujeres, tanto en los organismos de investigación como en el sistema educativo. En los primeros hay un 54% de mujeres y 46% de varones, en tanto en los segundos la diferencia es mayor aún a favor de las mujeres: 57% de mujeres y un 43% de varones (MINCYT, 2020).

El corte etario, nos indica que, entre los menores de 35 años, hay prácticamente paridad entre quienes se insertan en el sistema educativo y los ONCT con una leve tendencia a favor del sector educativo: un 47,2% se insertan en los Organismos Científicos, en tanto que un 45,1% lo hace en el sistema educativo. Entre los que están en la

escala de 36 a 40 años, esa diferencia se profundiza: hay un 38,4% en el sistema educativo y un 49,8% en los ONCT. Vemos también en este corte, que se incrementa sustancialmente el porcentaje de quienes trabajan en el ámbito gubernamental (5,7% contra 2,1% del corte anterior -menos de 35 años-). En la escala de 41 a 50 años se invierten los porcentajes mas relevantes, 51,1% se desempeña en el ámbito educativo, en tanto el 35% lo hace en los ONCT y sube aún mas el porcentaje de quienes se insertan en el sector gubernamental: 6,7%. Por último, entre los mayores de 50 años es abrumadora la mayoría (77,2%) de quienes están en el sistema educativo respecto de quienes están insertos en los ONCT (5,5%). Estas diferencias entre escalas etarias y sectores de inserción permiten apreciar los efectos de las políticas de la renovación del plantel de los ONCT, en especial CONICET. Entre los mayores de 50 años también se observa que el porcentaje de los que están en el sector gubernamental (7,1%) en aún mayor de los que están insertos en los ONCT, a la vez que se incrementa el porcentaje de quienes se dedican al ejercicio de la profesión independiente: 3,9% de los encuestados.

Cuadro N° 2. Sector de la actividad en el que se insertan los doctores por edad

Sector de actividad	Edades				
	Menos de 35	36 a 40	41 a 50	Más de 50	Promedio
Sistema educativo	45,1%	38,4%	51,1%	77,2%	49,8%
ONCT	47,2%	49,8%	35,0%	5,5%	38,0%
Gubernamental	2,1%	5,7%	6,7%	7,1%	5,5%
Profesional independiente	0,0%	1,4%	3,6%	3,9%	2,1%
Organización No Gubernamental	2,1%	1,8%	2,2%	2,4%	2,0%
Empresarial	1,4%	1,4%	0,0%	2,4%	1,1%
Organismo internacional	0,7%	0,7%	0,9%	0,8%	0,8%
Organismo científico provincial	1,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%
NS/NC	0,0%	0,7%	0,0%	0,8%	0,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la encuesta

Según la disciplina del doctorado, los que lo han obtenido en Ciencias Sociales se insertan casi en proporciones iguales tanto en el sistema educativo como en los ONCT (42,3% y 45,8% respectivamente), en tanto un 5,1% de ellos se inserta en el sector gubernamental. A la vez, quienes obtuvieron su título de Doctor en Ciencias de la Educación trabajan mayormente en el sistema educativo (67,7%) y solo un 24,6% lo hace en ONCT; una pequeña minoría se inserta en el sector gubernamental (3,1%). Los doctorados en Antropología o Arqueología reparten en cantidades iguales su inserción en el sistema educativo y en los ONCT (46,8% en cada uno de esos sectores) y solo un 4,8% en el sector gubernamental. Por su lado, los Doctores en Ciencias de la Comunicación trabajan mayoritariamente en el sistema educativo (85,5%), aún más que los doctorados en Ciencias de la Educación, en tanto solo el 7,3% lo hace en los ONCT, casi un porcentaje similar a los que trabajan en el sector gubernamental (5,5%). Los doctores en Economía y Administración, por otra parte, poseen características singulares en relación a las demás disciplinas de doctorados

por su sector de inserción laboral. Menos de la mitad de las personas con doctorados en esta disciplina se insertan en el sistema educativo (46,2%) y menos de una cuarta parte lo hace en los ONCT (23,1%). Sin embargo, un 10,3% lo hace en el sector gubernamental, el mismo porcentaje que ejerce como profesionales independientes y que se dedican al ámbito empresarial. Estos dos últimos rubros sobresalen en esta disciplina, lo que revela que posee un sesgo más profesionalizante que dedicado a la I+D. En el rubro *otras ciencias sociales* que agrupa a disciplinas como Ciencia Política, Sociología, Administración, Relaciones Internacionales, Geografía, Trabajo Social, Ciencias Jurídicas o Derecho, Historia, Demografía y Filosofía, se aprecia una tendencia marcada a la inserción en el sistema educativo (65,2%), en tanto una minoría se inserta en los ONCT (16,7%). Al igual que los doctores en Economía, casi un 10% de ellos trabajan en el sector gubernamental (9,1%), en tanto un 3,0% ejercen como profesionales independientes, en especial, porcentaje mayormente traccionado por los doctores en Ciencias Jurídicas o Derecho.

Cuadro N° 3. Inserción profesional por sectores de actividad y disciplina de los doctorados

Sectores de Actividad	Disciplinas de doctorado					
	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Antropología/ Arqueología	Comunicación	Otras Sociales	Economía y Administración
Sistema educativo	42,3%	67,7%	46,8%	85,5%	65,2%	46,2%
ONCT	45,8%	24,6%	46,8%	7,3%	16,7%	23,1%
Gubernamental	5,1%	3,1%	4,8%	5,5%	9,1%	10,3%
Profesional independiente	1,8%	1,5%	1,6%	0,0%	3,0%	10,3%
ONG	2,5%	3,1%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%
Empresarial	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	10,3%
Organismo Internacional	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
NS/NC	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%
Organismo Científico Provincial	0,2%	0,0%	0,0%	1,8%	1,5%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a encuesta

El corte por edad de egreso del doctorado nos indica que quienes han completado su doctorado antes de los 35 años trabajan mayoritariamente en ONCT (54,25%), en tanto que un 37,2% lo hace en el sistema educativo. A medida que se sube en la escala etaria esos porcentajes se van invirtiendo, disminuyendo los porcentajes de quienes se dedican a la I+D en los ONCT e incrementándose el de quienes trabajan en el sistema educativo. Así, los que egresaron teniendo entre 36 y 45 años, el 58,2% está en el sistema educativo, el 23,5% en los ONCT y el 9,9% en el sector gubernamental. Para quienes se doctoraron con mas de 45 años, mas de las tres cuartas partes se insertan en el sistema educativo (77,7%) y solo una minoría en los ONCT (2,5%), mientras que, casi de manera similar a la escala anterior, prácticamente el 10% se desempeña en el sector gubernamental (9,1%). Estos comportamientos pueden ser explicados a partir de las condiciones de ingreso a los ONCT -en especial CONICET- y los límites de edad que la mayoría posee para incorporarse, así como por los instrumentos disponibles y los incentivos otorgados por el sistema de ciencia y tecnología como por algunas universidades para doctorar a su plantel de profesores. De la misma manera, el ingreso a los ONCT por parte de los jóvenes doctores, permitiría explicar -entre otras razones, como hemos visto ya- el bajo porcentaje de quienes se incorporan al sector gubernamental en esa franja etaria.

Inserción laboral según financiamiento de su doctorado

Los Organismos Nacionales Científico-Tecnológicos forman su acervo de investigadores, en especial, entre quienes han obtenido beca para financiar sus estudios doctorales. Para el caso de los profesionales con doctorado en Ciencias Sociales en el país, las becas y subsidios del Estado han constituido las fuentes primarias de financiamiento de doctorado.

La mayoría (78,7%) de los doctores encuestados han realizado su doctorado financiado a través de subsidios o becas de algún organismo. Dentro de este grupo, la mayoría se inserta en los ONCT (46,9%) con escaso margen de diferencia respecto de los que lo hacen en el sistema educativo (43,2%), en tanto solo el 3,7% del total lo hace en el sector gubernamental. Por el contrario, quienes han realizado su doctorado con financiamiento propio, ya sea a través de su trabajo previo en el sector gubernamental o privado, actividades docentes y de investigación o apoyos familiares y ahorros personales, (el 21,3% del total) trabajan mayormente en el sistema educativo (73,7%) contra una minoría que lo hace en los ONCT (5,3%). En este grupo se observa también que el porcentaje de los que trabajan en el sector gubernamental es mayor a quienes lo hacen en los ONCT: el 12,3%, mientras que el 4,1% ejerce como profesional independiente.

Gráfico N° 4. Doctores con beca según sector de actividad

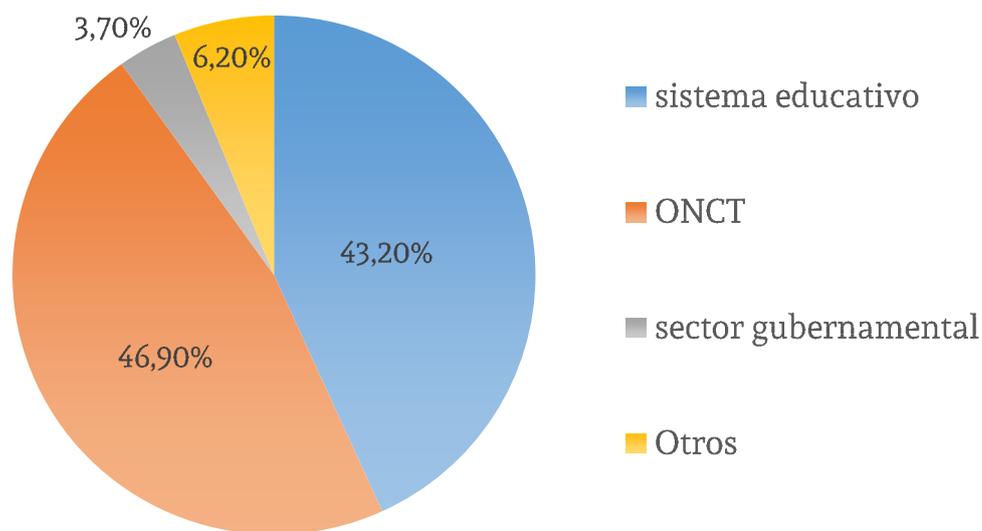
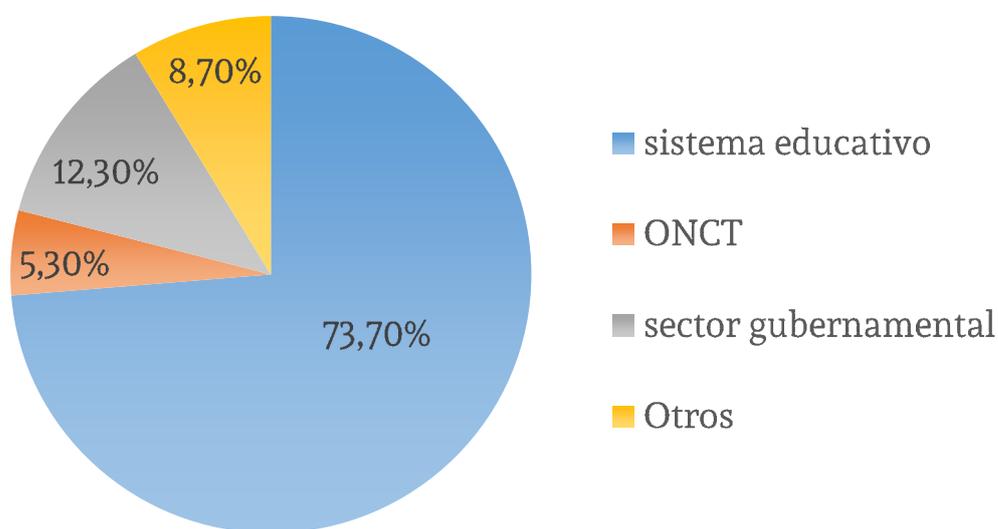


Gráfico N° 5. Doctores sin beca según sector de actividad



Fuente: elaboración propia en base a encuesta

La inserción en el sistema educativo y en los ONCT

Entre los encuestados que responden trabajar en el sistema educativo, la abrumadora mayoría lo hace en el nivel universitario (95,5%), en tanto el 6,8% lo hace en terciaria y el 5,5% en el nivel secundario.⁸ De quienes trabajan en el sector universitario, la mayoría lo hace con el cargo de Profesor Adjunto (33,6%), seguidos de los Jefes de Trabajos Prácticos -JTP-(17,2%) y los Ayudantes (15,6%). Los titulares alcanzan a 15,3% y los Asociados el 4%, en tanto quienes se dedican a la Gestión son el 4,5%. (Gráfico 6)

Hasta los 35 años, el 70,2% son Auxiliares o JTP y solo el 10,5% alcanza el cargo de Adjunto,

siendo apenas un 3,5% que llegó a titular. A medida que se avanza en la escala etaria, los porcentajes se van invirtiendo, como es esperable. De esa manera, en la escala siguiente (36 a 40 años) observamos que el 36,2% de los doctores que trabajan en el nivel universitario son Adjuntos, el 19,0% JTP y el 18,1% Ayudantes. En este grupo, el 9,5% llega a desempeñarse como titulares. Entre el grupo que se encuentra en la escala siguiente (41 a 50 años) el porcentaje de los Adjuntos se incrementa con relación a los grupos etarios anteriores (44,9%), en tanto disminuye los que se enmarcan en los cargos de JTP (10,3%) y Ayudantes (15,0%); por el contrario, crecen el porcentaje de quienes alcanzan el cargo de Profesor Titular: 13,1%. El grupo etario más alto (más de 50 años), los Adjuntos representan el 31,6% de este grupo, en tanto los JTP 7,4% y los

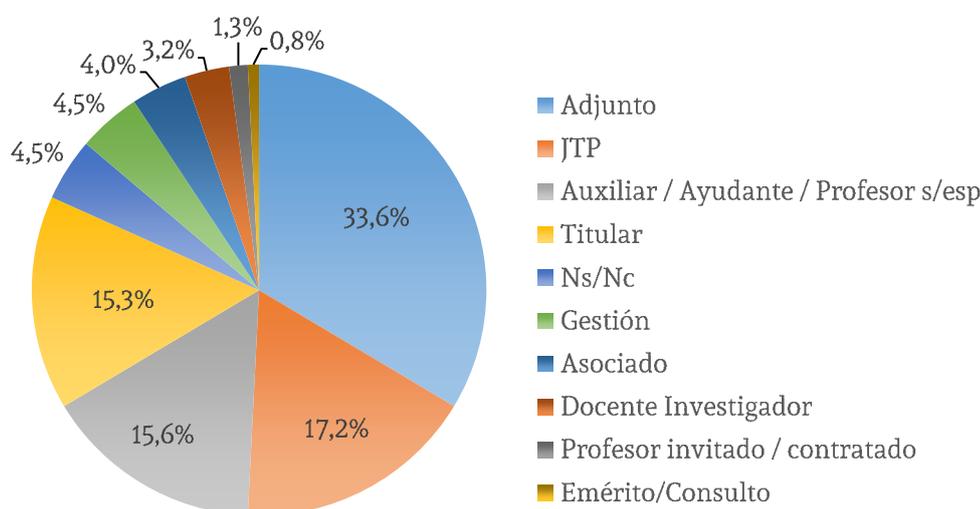
⁸ Aquí, como las respuestas contemplan más de una posibilidad, los porcentajes exceden el 100%.

Ayudantes 10,5%, creciendo significativamente el porcentaje de quienes alcanzan el grado de Profesor Titular: 30,5% o Asociado 8,4%. Este grupo presenta el porcentaje mas elevado entre quienes dicen dedicarse a la Gestión: 6,3% y, a la vez, es el grupo de quienes detentan el cargo de Profesores Eméritos o Consultos: 2,1%.

Entre los que se desempeñan al interior de ONCT, hay una mayoría que lo hace en la categoría Investigador Asistente (33,1%), seguido de Investigador/a Adjunto (21,9%) e Investigador independiente (11,6%). Hay un grupo importante en porcentaje (22,2%) que son Becarios posdoctorales. En tanto aquí no se detectan diferencias sustanciales al realizar el corte por género, como ocurre sí al analizar los datos agregados por área de conocimiento en el CONICET de acuerdo a lo visto mas arriba, sí se aprecian, por el contrario, diferencias según las escalas etarias (Gráfico 7).

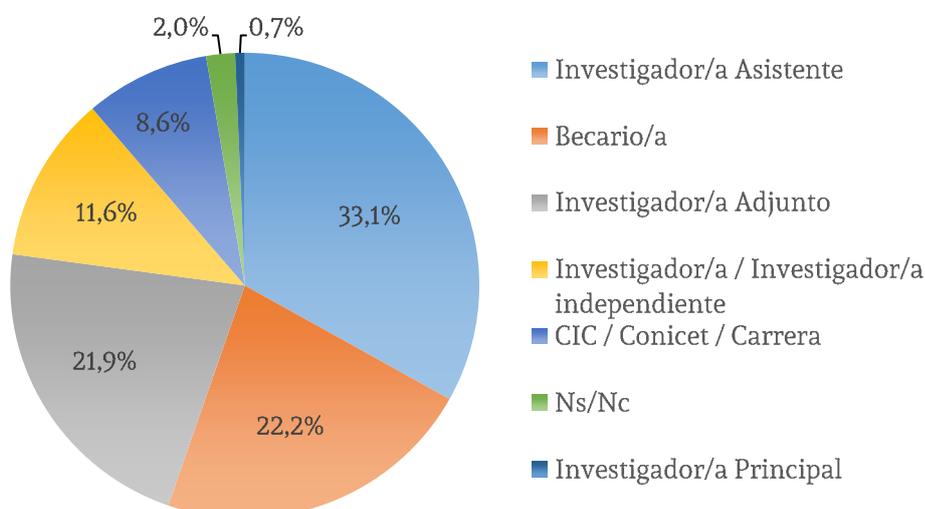
Entre quienes se ubican en la escala hasta 35 años, la mayoría son becarios *posdoc* (55,2%) y un 25% son Investigadores Asistentes. Para la escala siguiente (36 a 40 años) el 44,0% son Investigadores asistentes, en tanto que el 19,9% son Adjuntos. Para este grupo, el porcentaje de becarios claramente disminuye a 17,7%. En la escala que va de 41 a 50 años se evidencia una disminución de los Investigadores Asistentes (24,0%) y se incrementa fuertemente el porcentaje de quienes pertenecen a la categoría de Investigadores Adjuntos: 44%, bajando casi a cero el porcentaje de becarios: 1,3%. Aquí se aprecia a la vez, un aumento de quienes están en la categoría de Investigadores Independientes: 21,3%. Para quienes se inscriben en la escala de mayores de 50 años, disminuye la categoría de Investigadores adjuntos (14,3%) y se incrementan tanto la categoría de Investigadores Independientes (28,6%) como la de Investigadores Principales (28,6%).

Gráfico 6 . Doctores empleados en el sistema universitario según cargo



Fuente: elaboración propia en base a encuesta

Gráfico N° 7. Doctores empleados en un ONCT, según cargo



Fuente: elaboración propia en base a encuesta

Conformidad con el salario y otros beneficios

Los doctores consultados consideran en un 72,2% que el doctorado que cursaron incidió a la hora de conseguir ese empleo, mientras que el porcentaje restante (27,8%) entiende que no ha incidido. Ese porcentaje es más elevado entre los menores de 40 años, quienes en un 83,4% consideran que el título de doctor ha incidido claramente. Estos porcentajes se pueden comprender a partir de diferenciar el universo entre quienes se han graduado como doctores siendo ya profesores universitarios (para los que el grado académico de doctor se trata más bien de una formalidad, de prestigio o para mejorar los ingresos) respecto de los que lo han hecho como modo de incorporarse a la carrera de investigador en un ONCT o en las mismas universidades.

Al indagar sobre la conformidad con los niveles salariales de los doctores, se observa que hay una amplia mayoría que se manifiesta disconforme. El 43,3% considera insatisfactorios los niveles salariales y el 15,7% muy insatisfactorio. Por el contrario, el 33,5% lo aprecia como satisfactorio y solo el 7,1% como muy satisfactorio. Tales porcentajes experimentan variaciones en las diferentes escalas etarias. A medida que el doctor avanza en su carrera profesional y va sumando antigüedad los niveles de conformidad y satisfacción con el salario aumentan. Si entre los menores de 35 años la insatisfacción alcanza el 67,8% de los encuestados, entre los mayores de 50 años, por caso, ese porcentaje disminuye a 43,2%. No obstante, la disconformidad con el salario entre los grupos más jóvenes es una señal de alarma puesto que desalienta a las nuevas generaciones

a ingresar a la carrera científica y universitaria, y también puede favorecer procesos de quiebre de las trayectorias laborales, o incluso, de búsqueda de alternativas por la vía de la migración académica como ya se ha visto en otros momentos de crisis económica. (Unzué, Rovelli, 2020)

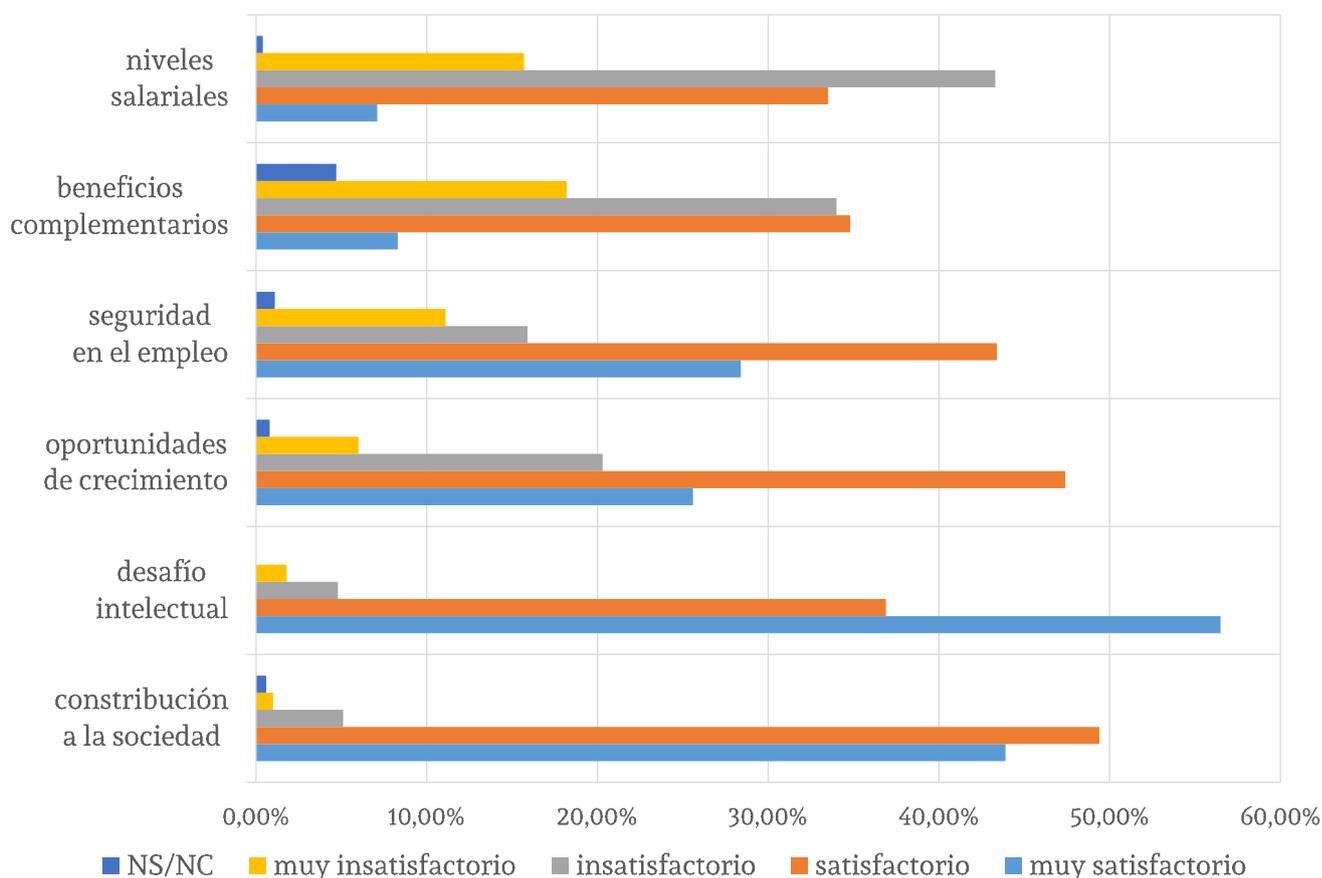
Ante la pregunta sobre la conformidad con otros beneficios recibidos en su trabajo (coberturas, premios, etc) los niveles de disconformidad disminuyen levemente: entre insatisfactorio (34%) y muy insatisfactorio (18,25%) llegan al 52,2% de los casos. Se incrementan. Sobre este punto las diferencias registradas entre las diversas escalas etarias no son muy significativas.

La consulta sobre la percepción de la seguridad en el empleo nos permite apreciar una mejora clara en los niveles de satisfacción: 43,4% lo considera satisfactorio y 28,4% muy satisfactorio (71,8% en total). Aquí nuevamente vemos distancias entre las percepciones de acuerdo a la escala etaria. Entre los menores de 35 años los niveles de aprobación se reducen a 48,2% en total, mientras que entre los mayores de 50 años esos porcentajes trepan al 80,3%.

Las percepciones sobre oportunidad de crecimiento y desafío intelectual que suponen sus empleos registran elevados niveles de aprobación. En torno al primer ítem, la suma de percepción satisfactoria y muy satisfactoria arroja un porcentaje de 73% entre los encuestados. Sobre el segundo ítem, la sumatoria da un porcentaje aún mayor: 93,4%.

Lo mismo puede decirse sobre la percepción que los encuestados tienen sobre la contribución a la sociedad que se realiza desde sus empleos. El 49,4% lo consideró satisfactorio y el 43,9% muy satisfactorio.

Gráfico N° 8. Valoración de diferentes dimensiones del empleo principal



Fuente: elaboración propia en base a encuesta

Segundo empleo

Como se dijo anteriormente, una gran mayoría (65,2%) afirma tener un segundo empleo, siendo este porcentaje un poco más elevado entre las mujeres que entre los varones (67,1% vs 61,6%). Prácticamente 8 de cada 10 doctores que tienen un segundo empleo lo poseen en el sistema educativo (77%), mientras que apenas el 7,9% se desarrolla como profesional independiente y solo 7,7% considera su trabajo en los ONCT como segundo empleo.

La existencia extendida de un segundo empleo entre los encuestados parece obedecer a diversas razones: una configuración de la profesión académica que hace compatibles cargos de dedicación exclusiva con otro cargo de dedicación simple en la misma u otra institución. Este es el caso de quienes, por ejemplo, realizan investigación en el CONICET y cuentan con una dedicación exclusiva a la investigación en ese organismo, pero también un cargo docente con dedicación menor en las universidades. A la vez, como en el sistema universitario argentino no es frecuente poseer dedicaciones exclusivas, se tiende a la multiplicación de cargos entre los investigadores. (Unzué, Rovelli, 2020).

De los que se desempeñan en el sistema educativo, la mayoría lo hace el sector universitario

(92,3%). El 55,4% lo hace como Auxiliar o JTP y prevaleciendo, entre ellos, las dedicaciones simples (77,3%)

Entre quienes tienen segundo empleo el 64,9%, afirma que es trabajo registrado permanente, en tanto que para el 20,9% ese empleo es trabajo registrado temporario y para el 5,2% es trabajo no registrado. Como se aprecia en relación al empleo principal, si bien hay un cierto deterioro de las condiciones laborales en este segundo empleo, su dimensión no es significativa. Aún hay una preminencia importante de los que poseen trabajo registrado estable.

El 58,9% posee el segundo empleo desde el año 2010 en adelante, en tanto que el 25,2% afirma haberlo conseguido en los últimos 4 años.

Las posiciones posdoctorales

Un elemento que suele encontrarse en la intersección entre las reflexiones sobre las tendencias a la formación permanente y los estudios sobre la precariedad del empleo de los doctores es el posdoctorado. En Argentina, como en varios países del mundo, las restricciones al ingreso a los organismos científicos para quienes han defendido su tesis doctoral, ha conducido a que uno

de los caminos que muchos jóvenes doctores emprenden sea la prolongación de su formación a través de un posdoctorado.

Las instancias postdoctorales suelen cumplir la función de incorporar recursos humanos altamente calificados para el desarrollo de la investigación, pero con condiciones que no implican la formalización de una relación laboral ni su estabilidad temporal. Como consecuencia, se aprecia una tendencia a la segmentación del mercado laboral académico entre aquellos que han logrado acceder a una posición estable con dedicación exclusiva y un creciente número de precarizados.

La duración de las posiciones postdoctorales, así como su frecuencia han generado preocupaciones con respecto a su potencial efecto di-

suasorio para seguir la carrera de investigación para una población que ya ha pasado por una extensa formación académica y alcanza una edad en la que aspira a un puesto de trabajo estable. El informe CDH-OCDE 2010 afirma que resulta difícil medir el fenómeno *posdoc*, teniendo en cuenta la diversidad de los contratos, tanto a través de las instituciones y entre los países, lo que se traduce en la imposibilidad de realizar un análisis estadístico.

De todos modos, se señala que esta situación afecta principalmente a los doctores más jóvenes, siendo los DRG quienes tienen una mayor proporción de contratos temporales. De los doctores encuestados, el 15% afirma estar realizando un posdoctorado y solo el 10% posee una beca *posdoc*.

Conclusiones

La formación de doctores ha sido una de las mayores apuestas de la política científico tecnológica desarrollada en la última década y media y también uno de sus logros más significativos si consideramos el muy relevante aumento del número de doctores graduados en el país.

La meta, definida en sucesivos planes de política, de alcanzar 3 investigadores por cada mil integrantes de la PEA se ha alcanzado claramente. El paso siguiente es el de asegurar un tránsito adecuado entre la graduación y los puestos de trabajo, tanto en las instituciones públicas y privadas de educación superior, organismos científico tecnológicos y sector extraacadémico.

Hemos presentado aquí los principales resultados de un estudio destinado a analizar la inserción laboral de los profesionales con doctorado en Ciencias Sociales en Argentina. Como resultado del ese estudio, una de las primeras evidencias es que ese universo tiene pleno empleo, con un leve porcentaje de desempleo que podemos considerar friccional. A la vez, un 63% de los encuestados afirman poseer un segundo empleo, lo que responde tanto a necesidades salariales como a rasgos propios de la vida académica argentina.

También se ha visto que la amplia mayoría de los doctores de la encuesta está ocupada en actividades docentes y de investigación, mayoritariamente en el sector público. El sector privado es prácticamente inexistente en el llamado “mercado de trabajo” de los doctores. Sólo se lo puede observar entre aquellos que se desempeñan en el sector educativo privado, que apenas alcanza un porcentaje de 9,5%, a lo que habría que agregarle los que ejercen su profesión de manera independiente o en la actividad empresarial con porcentajes ínfimos.

La existencia de un mercado extraacadémico muy débil para los doctores se constata también con el escaso porcentaje que se desempeña en el sector gubernamental. La Administración Pública solo concentra un módico 5,5% de los doctores en Ciencias Sociales. Por otra parte, los cuatro Organismos Provinciales de Ciencia y Tecnología existentes no constituyen una alternativa clara (por el momento) para la inserción laboral de los doctores en Ciencias Sociales.

La política pública para la inserción de doctores ha caracterizado adecuadamente el problema, pero los instrumentos de los que ha dispuesto se presentan insuficientes para ampliar las posibilidades laborales de los doctores. El ingreso a la CIC del CONICET requiere estar menos expuesta a los ciclos presupuestarios del sector y generar mayor previsibilidad.

Las universidades, por su parte, presentan el ya clásico problema de la escasez de dedicaciones exclusivas para investigación y docencia, más pronunciado aún para el área de las sociales y humanas. Se agrega a ello, reglamentos de concursos que -en muchos casos- no suelen establecer el doctorado como un elemento relevante para la incorporación de personal en las categorías de profesor o investigador. Sin soslayar la autonomía de las universidades, se advierte la necesidad de una coordinación más estrecha entre las políticas científico-tecnológicas y de innovación con las de educación superior, no solo desde el punto de vista de la absorción de doctores, sino también de su producción.

El llamado *mercado extraacadémico* (la Administración Pública, los Organismos de Control y Regulación o los Municipios, tal como lo preveía inicialmente el Programa D-TEC) deviene un

ámbito apropiado para la inserción de doctores en Ciencias Sociales. El ingreso de recursos humanos altamente calificados a sus planteles puede redundar en una mayor calidad en la implementación y la gestión de las políticas públicas.

El criterio federal de las políticas públicas amerita ser profundizado, aunque redimensionado en función de las dificultades y complejidades que suponen los procesos de relocalización.

Por último, la cuestión salarial fue subrayada por una amplia mayoría de los doctores como problemática e insatisfactoria. Si bien puede haber pesado en la consideración de los encuestados el momento en el que se desarrolló la encuesta, su desatención puede impactar de manera negativa al desincentivar a las nuevas generaciones a formarse como investigadores en Ciencias Sociales.

Referencias bibliográficas

- Arja, H. (2017). "Doctorate holders outside the academy in Finland: academic engagement and industry-specific competence". *Journal of Education and Work*, N° 30, pp. 53-68.
- Auriol, L., Misu, M. y Freeman, R. (2013). "Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators". *OECD, STI Working Papers*.
- Baker, V. (2013). "Process Challenges and Learning-Based Interactions in Stage 2 of Doctoral Education: Implications from Two Applied Social Science Fields". *The Journal of Higher Education*, vol. 84, N° 4. Ohio State University.
- Copeland, R. (2007). "Biomedical careers in industry: a few tips for the newcomer", *ASBMB Today January*.
- CGEE (2016). "Mestres e Doutores 2015". *Estudos da demografia da base técnico-científica brasileira*. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações.
- CONICET (2012). *Análisis de la inserción laboral de los ex-beccarios doctorales financiados por CONICET*. Argentina.
- Cyranoski, D., Gilbert, N., Ledford, H., Nayar, A. y Yahia, M. (2011). "The PhD Factory. The world is producing more PhDs than ever before. Is it time to stop?". *Nature*, N° 472, pp. 276-279.
- DeMiguel, J., Sarabia Heydrich, B., Vaquera, E. y Amira H. (2004). "¿Sobran o faltan doctores?" *EMPIRIA, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, N° 7, pp. 115-155. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Empiria-2004-6D6A-F24F-6CEE-0526-05C6-A52C94A6D9DD/Documento.pdf>
- Emiliozzi, S. (2013). "Políticas para la formación de Recursos Humanos calificados en Argentina y Brasil". En Unzué, M. y Emiliozzi, S. (comp.) *Universidad y Políticas Públicas: ¿En busca del tiempo perdido? Argentina y Brasil en perspectiva comparada*. Argentina: Imago Mundi.
- (2016). "Tendencias mundiales en la formación e inserción de los recursos humanos altamente calificados", en *Revista Sociedad* N° 34, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- (2020). "Los/as Doctores/as en Ciencias Sociales en Argentina. Un análisis de sus trayectorias formativas". *Argumentos, Revista de Crítica Social*, N° 22. Argentina: IIGG, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Emiliozzi, S. y Unzué, M. (2015). "La política de formación de recursos humanos altamente calificados en la Argentina reciente". En Lago Martínez y Correa (comp.) *Desafíos de la Universidad y la Ciencia en el siglo XXI*. Argentina: Teseo.
- Enders, J. (2005). "Border crossings: research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work". *Higher Education*, N° 49, pp. 119-133.
- Hernando, S. (2012). *Dinámicas de cambio en el empleo de los doctores*. Tesis inédita. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Sociología I (Cambio Social). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/16359/>.
- Jeppesen, C., Goldberg, M., Szpeiner, A. y Rodríguez Gauna, M. C. (2015). "Estrategias, instrumentos y resultados de la política de recursos humanos del CONICET en los últimos diez años". *Revista Sociedad*, N° 33, pp. 73-90.
- MINCYT (2020). *Indicadores varios*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/indicadorescti/argentina-2018>.
- Neumann, R. y Tan, K. (2011). "From PhD to initial employment: The doctorate in a knowledge economy". *Studies in Higher Education*, vol. 36, N° 5, pp. 601-614.
- Unzué, M. (2016). "Nuevas políticas públicas para la formación de doctores en Argentina". *Revista Sociedad*, N° 34, pp. 15-39
- Unzué, M. y Rovelli, L. (2020): "Expectativas laborales, movilidad e inserción de personas recientemente doctoradas en el área de Ciencias Sociales en Argentina", *Revista Pensamiento Universitario* (en prensa).
- Ziman, J. (2003). *¿Qué es la ciencia?* España: Cambridge University Press.