EL DESAFÍO DE ATRAER Y RETENER LOS TALENTOS

Evidentemente, las quejas sobre la limitación de los sueldos de los profesores puede ser considerado “políticamente incorrecto” en un país donde el sueldo mínimo es de \$724 reales (\$280 dólares) y el sueldo promedio está bajo los \$2.100 reales (\$800 dólares). Un sueldo bruto de más de \$20.000 reales se considera que está dentro del quintil superior. En un país con enormes desiguales sociales, está claro que ser miembro del profesorado de una universidad pública, inmediatamente lo pone a uno en la parte superior de la pirámide socioeconómica.

Sin embargo, desde otra perspectiva, el Estado de São Paulo y la nación han hecho un esfuerzo intenso y continuo durante las últimas seis décadas para desarrollar al menos algunas universidades de clase mundial. Estas universidades de investigación son esenciales para el desarrollo socioeconómico del país y, paradójicamente, fundamentales para reducir las grandes desigualdades de la sociedad brasileña.

La actual “estructura salarial equitativa” impuesta a las universidades dificulta la posibilidad de atraer a los mejores jóvenes talentos que se necesitan para apoyar el desarrollo de este sistema universitario aún joven. En efecto, los profesores jóvenes son fundamentales para la calidad futura de la investigación, enseñanza y servicios y para mantener el paso en un mundo globalizado. ¿Cómo pueden las universidades estatales del Estado de São Paulo mantener su actual éxito y momentum si no son capaces de atraer y mantener el mejor talento?

¿Cuánto vale un profesor de alto rango? ¿Qué motiva a un talento joven a elegir el camino de una carrera académica? En Brasil, como en muchos otros países, la aparente libertad de buscar una beca a elección del individuo es generalmente parte de la respuesta. Sin embargo, al menos en Brasil, esto vino con otros beneficios que incluyen una jubilación con sueldo completo (ya no se ofrece) y estabilidad laboral. Si bien la estabilidad permanece, los sueldos en el estrato alto de la escala profesional ya no son competitivos con las empresas del sector privado (comercio, servicios, etc.). Además, si uno compara el sueldo máximo alcanzado después de años de dedicación a una universidad, con los equivalentes internacionales, la brecha es bastante amplia. En un mercado global competitivo, esto tiene una tremenda importancia.

POLÍTICA NACIONAL Y EXCELENCIA ACADÉMICA

En principio, las universidades son un espacio privilegiado, donde la meritocracia debiera tener un rol importante. En gran parte del sistema de educación superior brasileño, un profesor puede ganar un sueldo bastante bueno, sin

necesariamente demostrar un buen desempeño. Este hecho desmotiva a los profesores más productivos. Además, la existencia de un sueldo máximo predefinido es una desventaja para el ya difícil camino de ser sede de instituciones de clase mundial. Las universidades del Estado de São Paulo tendrán que idear soluciones creativas para superar esta significativa desventaja.

Limitar los sueldos en los estratos más altos de la escala profesional por razones políticas, para que así se comparen negativamente con alternativas en el mercado laboral nacional y global, ciertamente dañará un naciente sistema universitario construido con un esfuerzo coordinado durante los últimos años. Desafortunadamente, esta problemática se demuestra en otros países en vías de desarrollo que están luchando por establecer un buen sistema de educación superior. En el caso de muchos países de América Latina, las universidades públicas son los actores principales en el desarrollo de la investigación e innovación. Estas universidades son fuertemente reguladas por políticas nacionales que dificultan la diferenciación académica apoyada por el argumento de remuneración económica, lo que dificulta la captación de talento joven hacia el mundo académico, así como también de académicos con perfiles específicos. Aunque debiese ser claro, vale la pena destacar que los profesores son el corazón de la academia y su compromiso, retención y motivación son elementos clave para la sobrevivencia de las universidades mismas. ■

Crisis y nostalgia: ¿Una nueva oportunidad para la captación de cerebros en América Latina?

IVÁN F. PACHECO

Iván F. Pacheco es consultor independiente y académico invitado en el Centro para la Educación Superior Internacional de Boston College. Correo electrónico: ivanfpackeco@gmail.com.

Hay una creciente presión sobre los países latinoamericanos para producir mayor número de talento altamente calificado. Es imperativo contar con una sólida base de profesores calificados para entrenar ese talento y así satisfacer esa demanda. Sin embargo, la

capacidad de estos países para producir, retener o atraer académicos de alto nivel ha sido históricamente pobre. Las universidades producen números insuficientes de doctores y aquellos programas de doctorado que existen frecuentemente son de baja calidad. Además, aún permanece el problema de la fuga de cerebros. No obstante, las cosas quizás están cambiando: la sobreproducción de doctorados y el empeoramiento de las condiciones laborales para el profesorado, particularmente para los adjuntos, en países industrializados puede representar una oportunidad para el mundo en vías de desarrollo.

Parece haber un exceso de doctorados en muchos campos en algunos países industrializados y en algunos de ellos se ha observado un deterioro de la profesión académica. La mayoría del profesorado en los Estados Unidos es adjunto, profesores sin *tenure-track* (sin garantía de permanencia), o profesorado contingente. Recientemente, los graduados de doctorado en muchos campos tienen problemas para encontrar buenos trabajos— que pudieran compensar el tiempo, esfuerzo y dinero invertido en estudios de doctorado— o para encontrar un trabajo. Para algunos, hay señales del surgimiento de la “proletarización académica”.

La proletarización académica no es exclusiva de los Estados Unidos. España es un caso interesante de explorar. A pesar de las significativas diferencias entre regiones, los sueldos académicos para profesores titulares en España son competitivos en el contexto de la Unión Europea. Por otro lado, la remuneración para profesores con contrato a plazo fijo es usualmente muy baja. Un estudio de la Asociación Catalana de Universidades Públicas (ACUP) mostró que en Cataluña, los sueldos mensuales para el profesorado a tiempo completo sin titularidad están en el rango de los \$409 dólares (para profesores asociados) y \$1.637 dólares para postdoctorados. Esta situación, en combinación con las dificultades económicas generales que enfrenta el país, ha provocado que muchos profesores potenciales dejen el país en busca de un mejor futuro. Esta tendencia ha sido ilustrada muchas veces en *El País*— uno de los principales diarios de España— y otros medios.

En contraste con el exceso de personas con títulos de doctorado en los Estados Unidos, España y otros países industrializados, la mayoría de los países en vías de desarrollo tienen el problema opuesto: el número de académicos y científicos con títulos de doctorado es muy bajo en comparación a las necesidades de estos países; y el paso al que los sistemas de educación superior locales están produciendo sus propios doctores no es suficiente para reducir la brecha. Brasil, un peso pesado en América Latina y el país con el mayor número de poseedores de

títulos de doctorado y estudiantes de PhD de la región, tiene una escasez de doctorados. A pesar de producir 12.000 graduados de PhD por año, éste solo tiene 1,4 doctorados por cada 1000 habitantes entre 24 y 64 años, comparado con los 23 en Suiza, 8,4 en los Estados Unidos o 6,5 en Canadá.

En contraste con el exceso de personas con títulos de doctorado en los Estados Unidos, España y otros países industrializados, la mayoría de los países en vías de desarrollo tienen el problema opuesto.

TU CRISIS, ¿MI OPORTUNIDAD?

Esta parece ser la situación perfecta para una solución de oferta y demanda. Hay algunos países con un exceso de talento altamente calificado y otros países que lo necesitan. Sin embargo, esto no es tan simple. La movilidad académica no es tan fluida como la movilidad de mano de obra no calificada, además ya se ha demostrado que atraer el talento es un desafío.

Algunos países latinoamericanos han desarrollado programas para seducir a profesores e investigadores internacionales. La Universidad Nacional Autónoma de Chile lanzó el Programa Académico Internacional Regular (PAIR) que ha atraído aproximadamente cien profesores españoles, así como también académicos británicos, italianos, mexicanos y argentinos. Ecuador es quizás el país de la región con la estrategia más agresiva para atraer talento. Como parte de un ambicioso plan para mejorar la educación del país, algunas universidades públicas ecuatorianas han lanzado una convocatoria internacional dirigida a académicos altamente calificados (es decir, poseedores de títulos de magíster y doctorado). Recientemente, la Universidad Nacional de Ecuador lanzó una convocatoria para atraer 500 profesores de todas las áreas del conocimiento y será expandido a 5.000 en los próximos cinco años. Si bien la convocatoria fue abierta para todas las nacionalidades, el gobierno ecuatoriano concentró sus esfuerzos en España, donde colocó invitaciones de página completa en las publicaciones locales. Los sueldos ofrecidos eran competitivos en comparación con los pagados a los académicos adjuntos en España. Esto, más

la crisis económica en España, motivó a un buen número de españoles a postular y, para aquellos contratados, trasladarse a Ecuador. El español como idioma en común ha contribuido al éxito de esta iniciativa.

En contraste, Venezuela está sufriendo un caso masivo de fuga de cerebros. El sitio web SciDev.net informó que la Universidad Central de Venezuela había perdido aproximadamente 700 profesores entre el 2011 y el 2012 y que la Universidad de Zulia no había podido completar 1.577 vacantes para puestos de profesor. Las condiciones de vida y laborales en Venezuela están empeorando y la mayoría de los que completaron sus programas de capacitación avanzados en el extranjero han decidido no volver al país. Investigadores, profesores y trabajadores altamente calificados han emigrado a diferentes países en América, Europa y Oceanía.

LA NOSTALGIA QUIZÁS NO SEA SUFICIENTE

Muchos países están concentrando sus esfuerzos y recursos en traer de vuelta a académicos que dejaron el país para estudiar en el extranjero y decidieron quedarse. A finales de 2013, Colociencias, la agencia del gobierno colombiano para la investigación e innovación, lanzó “Es Tiempo de Volver”, un programa dirigido a atraer aproximadamente 200 investigadores de la diáspora. Además de un relativamente buen sueldo— aunque no competitivo con la remuneración típica de los países donde se basaban la mayoría de los investigadores expatriados— el programa ofrecía exención de impuesto, una asignación de relocalización y una subvención para investigación. En abril de 2014, hubo más de 10.000 postulaciones, 900 de ellas de poseedores de doctorados.

Argentina, a través de su programa RAICES, ha repatriado más de 1.000 científicos desde su creación en el 2013. Además del componente de repatriación, el programa también incluye una estrategia de establecimiento de redes por la cual los investigadores argentinos que no quisieran volver a su país puedan mantenerse en contacto a través de estancias de investigación cortas o a través de la dirección de proyectos de investigación— tales como tesis y disertaciones— desde el extranjero.

El éxito de estas iniciativas varía de país en país, pero, en general, todas tienen la misma debilidad: éstas se dirigen sólo a sus propios connacionales, pasando por alto a potenciales candidatos de otros países que quizás estén dispuestos a emigrar en busca de mejores oportunidades académicas y económicas.

CONCLUSIÓN

Los sueldos de ninguna manera son la única variable que

los profesores toman en cuenta cuando deciden trasladarse a un país diferente, pero son un factor importante. La existencia de una comunidad académica sólida, infraestructura para la enseñanza e investigación y otros elementos también tienen peso en cualquier decisión de relocalizarse. La sobreproducción de doctorados en muchos países industrializados, junto con la pobre disponibilidad de trabajos para profesores jóvenes que están entrando a la academia en esos lugares, quizás juegue a favor de las naciones con comunidades académicas menos establecidas que están dispuestas a traer miembros de la diáspora así como también de talento internacional. Dirigir las iniciativas de reclutamiento a sus propios ciudadanos puede ser un error para países con bajos números de PhD, puesto que hay un creciente número de investigadores y profesores altamente calificados dispuestos a cruzar fronteras en búsqueda de una oportunidad laboral razonablemente buena. ■

La lucha por la reconstrucción y transformación de la educación superior en Afganistán

FRED M. HAYWARD Y MOHAMMAD O. BABURY

*Fred M. Hayward es especialista en educación superior de la Universidad de Massachussets, Amherst y ha sido consejero del Ministerio de Educación Superior desde el 2009. Correo electrónico: haywardfred@hotmail.com. Mohammad Osman Babury es viceministro de los Asuntos Académicos de la Educación Superior en Afganistán y profesor de farmacognosia en la Universidad de Kabul. Correo electrónico: deputyminister.mohe@gmail.com. Este artículo ha sido extraído de “Afghanistan Higher Education: The Struggle for Quality, Merit, and Transformation” por los autores de la publicación *Planning for Higher Education*, número 42, Enero-Marzo 2014.*

El sistema de educación superior en Afganistán se convirtió en una de las grandes víctimas a causa de los más de 30 años de guerra, en la cual más de un millón de personas murieron, más de seis millones escaparon,