

IX Encuentro nacional y VI latinoamericano La Universidad como objeto de investigación
Reconfiguraciones en la agenda académica, disputas en torno a la dimensión lo público y
debates sobre el futuro de la universidad
13, 14 y 15 de noviembre de 2024

Mesa 7: Evaluación académica y aseguramiento de la calidad en el sistema universitario:
políticas, prácticas y culturas evaluativas

**Carreras académicas y sistema de evaluación de la investigación en las universidades
nacionales en Argentina**

Antonio Camou (UNLP/UdeSA), Marcelo Prati (UNLP), Sebastián Varela (UNLP)

Introducción

El presente trabajo se propone caracterizar y poner en relación distintas carreras académicas vinculadas a la investigación en las universidades nacionales en la Argentina, basada cada una de ellas en sistemas de evaluación específicos, a partir de un análisis cuantitativo de rasgos distintivos de los académicos, docentes e investigadores, que realizan actividades de investigación en ellas.

Los docentes universitarios pueden recorrer tres carreras principales en relación con la investigación: la carrera docente, la carrera del investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), y la carrera definida por las categorías del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores de Universidades Nacionales (Prog Ince). Cada carrera está definida a partir de un sistema de evaluación propio, que determina el ingreso y el ascenso en la misma.

El objetivo del trabajo es, por un lado, caracterizar la magnitud de estas carreras, así como sus vínculos, solapamientos y tensiones, en el conjunto de académicos, docentes investigadores, que realizan actividades de investigación en las universidades nacionales. Por otro, analizar comparativamente aspectos de la trayectoria de los docentes investigadores al interior de cada

una de ellas. Finalmente, caracterizar comparativamente la inserción de estas carreras según la variabilidad disciplinar.

El material empírico analizado proviene centralmente de *datasets* sobre el personal que realiza actividades de investigación basados en datos del Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino (SICYTAR), disponibles en el portal de la actual Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología (ex Ministerio). Esta información será puesta en relación, como control, con los informes elaborados por dicha dependencia que sintetizan datos obtenidos mediante el Relevamiento Anual a Entidades que Realizan Actividades Científicas y Tecnológicas (RACT).

Tres carreras académicas vinculadas a la investigación

Quienes realizan tareas de investigación en las universidades nacionales argentinas transitan una o más de las siguientes tres carreras, cada una asociada a un sistema de evaluación específico: la carrera docente, la carrera de investigador del CONICET, y la carrera del Programa de Incentivos.

La carrera docente en las universidades nacionales es múltiple y una a la vez. Es múltiple en el nivel normativo más alto, dado que la Ley de Educación Superior 24.521/1995, al estipular los alcances de la autonomía universitaria, define que es facultad de cada universidad “establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente” (art. 29, inciso h). Pero en la práctica es (casi) una, dado que las universidades no han hecho uso de esta facultad, y la normativa laboral ha definido de manera relativamente uniforme las condiciones de trabajo y los salarios, mediante el decreto 1.470/1998, y el convenio colectivo de trabajo homologado por el decreto 1.246/2015 (que toma el decreto anterior como referencia, en cuanto al establecimiento de las obligaciones docentes). En consonancia con esta normativa existe un escalafón de cargos relativamente universal (salvo algún matiz terminológico), que comprende los siguientes escalones: profesor titular, profesor asociado, jefe de trabajos prácticos, ayudante o auxiliar de 1era (diplomado) y de 2da (alumno). En esta relación entre una carrera única o múltiple, cabe señalar un punto de tensión: el régimen de permanencia o estabilidad. La Ley de Educación Superior sólo estipula las condiciones de ingreso a la carrera académica universitaria, que se hará “mediante concurso público y abierto

de antecedentes y oposición, debiéndose asegurar la constitución de jurados integrados por profesores por concurso, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible aunque no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo rigor académico” (art. 20) (si bien cada universidad reglamenta estos concursos de manera peculiar); pero el convenio colectivo, que establece que el acceso y la promoción estarán sujetas a concurso abierto, no determina lo mismo en cuanto a la permanencia, la cual “estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual” (art. 12) (no abierta a la competencia con otros postulantes, lo que se suele denominar “concurso cerrado”)¹. Cabe agregar que los concursos docentes son llamados por las universidades en momentos no previsibles por los eventuales aspirantes, ya sea cuando se crea un cargo nuevo, ya sea cuando se trata de cubrir una vacante de alguien que deja el cargo (por renuncia o jubilación, por ejemplo).

Un punto que merece especial atención, dados los objetivos de nuestro estudio, es que el puesto de trabajo docente se caracteriza, además de por el escalafón jerárquico mencionado, por el régimen horario o dedicación: cualquiera de los cargos del escalafón puede desempeñarse con dedicación exclusiva (40 horas semanales), semi-exclusiva (20 horas) o simple (10 horas)². Las tres dedicaciones exigen destinar cierta carga horaria a la actividad docente, pero en cuanto a la investigación en las universidades nacionales, son protagonistas típicos, aunque no excluyentes, los docentes con “mayor dedicación”, sobre todo con dedicación exclusiva³. Cabe agregar que los llamados a concursos que realizan las universidades para un determinado cargo pueden consignar cualquiera de las dedicaciones; si una mayor dedicación no está contemplada en el concurso, la misma puede ser asignada luego por el consejo directivo de la correspondiente unidad académica⁴.

¹ Esta tensión entre autonomía y regulación nacional se manifiesta en la situación de la Universidad de Buenos Aires, que no ha adherido al convenio colectivo nacional, y ha firmado uno específico con una de las asociaciones gremiales de dicha institución.

² El decreto 1.470/1998, retomado por el convenio colectivo de trabajo de 2015, establece un régimen de incompatibilidades, según el cual no se podrán superar las 50 horas semanales en todo el sistema universitario; así, por ejemplo, junto con otras combinaciones posibles, está permitido adicionar un cargo simple a uno exclusivo.

³ La exigencia de realizar tareas adicionales a la docencia (investigación, extensión, transferencia, gestión, etc.) a quienes posean una mayor dedicación, es reglamentada por cada universidad, no por normas de alcance general.

⁴ Sin poder ofrecer estimaciones cuantitativas, sí podemos señalar una observación impresionista: es más usual que el concurso consigne una mayor dedicación en las ciencias duras que en las ciencias blandas. Como conjetura necesitada de indagación empírica, cabría pensar que la no inclusión de la mayor dedicación en el concurso del cargo docente está vinculada con un hecho bastante extendido en nuestras universidades (nuevamente no tenemos cifras, pero es algo que hemos observado en varios casos): que los docentes son en una proporción muy alta egresados de la universidad en la que trabajan.

La Carrera del Investigador Científico y Tecnológico del CONICET posee un escalafón compuesto por cinco categorías: asistente, adjunto, independiente, principal y superior; a esto se agrega una Carrera del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo (integrada por profesionales y técnicos), y un sistema de becas (doctorales, de finalización de doctorado y postdoctorales)⁵. La evaluación del ingreso y el ascenso en la carrera de los investigadores, así como la asignación de las becas, está a cargo de comisiones asesoras disciplinarias, y de una Junta de Calificación y Promoción (asesora del Directorio) encargada de compatibilizar criterios entre disciplinas, a lo que se agrega al menos un par consultor en tanto especialista. Estos órganos de evaluación, según la tarea a realizar, requieren que sus miembros pertenezcan a un cierto rango mínimo en la carrera⁶. Se trata de órganos relativamente permanentes (con renovación periódica de los integrantes), que desarrollan su tarea de manera unificada a nivel nacional. Finalmente, cabe agregar que, en circunstancias normales (no las actuales), el CONICET realiza una convocatoria nacional anual para quienes aspiren a ingresar a la carrera (o también a las becas).

El Programa de Incentivos se crea en noviembre de 1993 (decreto 2.427/1993) en el ámbito de la entonces Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) (hoy subsecretaría), con el objetivo central de promover el desarrollo de las actividades de investigación en las universidades nacionales. Con tal fin, el Programa otorga un incentivo económico a aquellos docentes que cumplan ciertos requisitos: participar en un proyecto de investigación acreditado, dictar un cierto mínimo de horas de clases al año, y someterse a un sistema de evaluación específico, mediante el cual obtienen una categoría equivalente de investigación (CEI), o categoría a secas; en la normativa original las categorías eran cuatro (A, B, C y D), y a partir de una reformulación implementada en 1997 son cinco: I, II, III, IV y V. Si bien el monto del incentivo, importante en los años 90, es hoy prácticamente insignificante, las categorías siguen siendo aún utilizadas por las universidades nacionales, determinando una suerte de carrera del investigador universitario, separada de la carrera docente, y alternativa en cierto modo a la del CONICET. En cuanto al sistema de evaluación, desde 2003 el proceso de

⁵ La Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (CIC-PBA), en analogía con el CONICET, posee también una Carrera del Investigador/a Científico y Tecnológico (con la misma jerarquía de cargos), una Carrera del Personal de Apoyo, y un sistema de becas. En la actualidad el organismo provincial cuenta con 183 investigadores propios, y 73 investigadores asociados (estos últimos son reconocidos y evaluados por la CIC-PBA, pero tienen relación de dependencia laboral y salarial de universidades con sede en la provincia). Ver <https://www.cic.gba.gob.ar>.

⁶ Ver <https://evaluacion.conicet.gov.ar>.

categorización está a cargo de comisiones regionales⁷ integradas por docentes investigadores (denominación instaurada por el Programa) con categoría I o II. La última categorización se llevó a cabo en 2015 (la periodicidad de los llamados a categorización ha sido irregular desde la creación del Programa), hasta que en 2023 se lanzó una nueva convocatoria, con una nueva normativa, si bien a la fecha no están disponibles los resultados⁸.

¿Qué vínculos, tensiones y solapamientos hay entre estas tres carreras?⁹ Entre quienes hacen investigación en las universidades nacionales hay quienes transitan una, dos, o las tres carreras, para lo cual han de someterse a los correspondientes sistemas de evaluación. Todos deben recorrer la carrera docente (dejamos de lado casos muy especiales). Una parte de ellos son además miembros del CONICET (investigadores, profesionales o técnicos, o becarios). Y tanto los docentes universitarios que no son miembros del CONICET, y realizan tareas de investigación, a los que llamaremos “docentes investigadores universitarios puros”, como los investigadores del CONICET que son docentes universitarios, han podido y pueden participar en el Programa de Incentivos, a condición de someterse a su sistema de evaluación¹⁰. Visto el tema del lado de los evaluadores, cualquier docente universitario ordinario o regular (concurado) puede ser jurado en los concursos de cargos docentes (siendo su cargo igual o superior al concursado); integran las comisiones categorizadoras en el Programa quienes poseen las categorías más altas (I o II), sean docentes investigadores universitarios puros o también miembros del CONICET¹¹; y si bien lo usual ha sido que los investigadores del

⁷ Estas regiones son siete: Noreste, Noroeste, Centro Oeste, Centro Este, Metropolitana, Bonaerense y Sur.

⁸ La convocatoria fue realizada en la primera mitad de 2023 bajo el denominado “Programa para la Investigación Universitaria Argentina” (PRINUAR) (Res. Min. Educ. 472/2023). El PRINUAR es fruto de una resolución ministerial que modifica el sistema de categorización utilizado en 2015, esto es, desde el punto de vista normativo se trata de una modificación parcial (no la suplantación) del Programa de Incentivos, creado por un decreto nacional aún vigente (si bien poco efectivo en la actualidad).

⁹ A estas tres carreras podríamos agregar otras de alcance más restringido (propia de una única universidad), que en esta ocasión dejamos de lado. Por ejemplo, para el caso de la Universidad Nacional de La Plata, la Res. 10 del 13/12/2022 modificó la Ordenanza 266, la cual crea el “Sistema de Categorización de Docentes Investigadores de la UNLP (SICADI)”. El SICADI se puso en marcha en la segunda parte del 2023 y en los primeros meses del año 2024 se dieron a conocer los resultados de la primera tanda de categorización por equivalencia con respecto al Programa de Incentivos. Para mayor información puede verse: <https://unlp.edu.ar/investigacion/sicadi-sistema-de-categorizacion-de-docentes-investigadores-as-de-la-unlp-70564/>

¹⁰ En la normativa original de 1993 los miembros del CONICET (o de la CIC-PBA) podían optar por una categorización automática, con las siguientes equivalencias: a los investigadores superiores o principales les correspondía la categoría A; a los investigadores independientes o adjuntos sin director, la categoría B; a los investigadores adjuntos con director o asistentes, la categoría C; y a los becarios o a los profesionales principales o adjuntos, la D. Esta categorización automática, irritativa para muchos investigadores universitarios puros, fue eliminada en las reformulaciones del Programa de 1997 y posteriores.

¹¹ Beigel (2019) ha llamado “dobles agentes” a los investigadores del CONICET que son docentes universitarios y participan como evaluadores en las comisiones de categorización. La autora sostiene que éstos no han tendido a trasladar los “criterios CONICET” (que serían más exigentes que los vigentes en las universidades, o al menos más centrados en la investigación “mainstream”) a dichas comisiones.

CONICET sean quienes evalúen a otros investigadores del organismo, existe otro solapamiento: la resolución 1.046/2005 del directorio del CONICET establece que podrán desempeñarse como pares consultores quienes posean categoría A, B, I o II en el Programa de Incentivos.

Cuestiones metodológicas

La información oficial sobre las personas que hacen investigación en la Argentina proviene centralmente de dos áreas gubernamentales: por un lado, el sector de ciencia y tecnología; por otro, el sector de educación superior.

La actual Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología tiene a su cargo el Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino (SICYTAR). En el marco de este sistema, el CVar es un registro nacional de datos curriculares del personal científico y tecnológico, en el que las personas consignan sus antecedentes con el fin de participar en distintos tipos de convocatorias.

La misma dependencia oficial lleva adelante un Relevamiento Anual a Entidades que Realizan Actividades Científicas y Tecnológicas (RACT), como resultado del cual se publican regularmente informes anuales, y también informes especiales, con indicadores referidos a estas actividades (sobre inversión, recursos humanos, y otros). En este caso se trata de información agregada que es provista por los responsables de las unidades que llevan adelante tareas de investigación y desarrollo, distinguiendo si se realizan en organismos públicos (como el CONICET), en universidades nacionales, en universidades privadas, en empresas, o en entidades sin fines de lucro.

Otra fuente de datos dentro del sector de ciencia y tecnología, es la sección “CONICET en cifras”, de la página web del organismo, en la que se provee información estadística, así como los *datasets* correspondientes, referidos a personas (investigadores, becarios, personal de apoyo), proyectos y otras actividades.

Para las comparaciones internacionales (en el ámbito iberoamericano) en el sector científico y tecnológico, la fuente principal de datos es la Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y

Tecnología (RICYT). Ahora bien, las cifras ofrecidas por la RICYT no resultan fácilmente comparables con las fuentes anteriores. García de Fanelli (2019, p. 73) constata estas diferencias para el año 2015: mientras que en el informe elaborado por la RICYT se consignaban 82.407 investigadores (entendemos que incluye becarios), 13.953 técnicos y 11.790 personas de apoyo, lo que da un total de 108.150 personas (RICYT, 2017), para el mismo año el SICYTAR registraba 56.233 personas dedicadas a investigación y desarrollo, de los cuales 37.233 eran investigadores y becarios.

Si bien las fuentes anteriores, propias del sector científico y tecnológico, consignan datos referidos a las universidades, la información agregada específica sobre el sector es provista por los anuarios estadísticos elaborados por la Secretaría de Políticas Universitarias (hoy Subsecretaría), sobre la base de los sistemas informáticos que componen el Sistema de Información Universitaria (SIU), que recaban datos de alumnos, recursos humanos, aspectos económico-financieros, entre otros. En relación con el tema del presente trabajo, en estos anuarios se ofrecen datos sobre personas y cargos docentes, estableciendo distinciones, entre otras, según la dedicación del cargo (exclusiva, semiexclusiva o simple). También estos anuarios tienen una sección dedicada al Programa de Incentivos, base de una de las carreras que analizamos, si bien a partir de 2015 los datos presentados ofrecen un grado mínimo o nulo de desagregación.

Finalmente, una fuente relevante de datos sobre las personas que hacen investigación, así como sobre los docentes universitarios, es el Sistema Integral de Gestión y Evaluación (SIGEVA), una aplicación informática en la que las personas cargan su curriculum vitae. Creado e implementado originalmente por el CONICET, si bien no es un sistema nacional, fue adoptado por muchas universidades, y es compatible con el CVar. Hasta donde conocemos, no se publican informes estadísticos basados directamente en el SIGEVA, ni son de acceso público los *datasets* del mismo, como ocurre con el CVar.

En este trabajo la principal fuente de datos utilizada entre las mencionadas son los *datasets* basados en el CVar del SICYTAR, accesibles en la página web de la Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología. Complementariamente utilizaremos los informes elaborados por el RACT con el fin de testear los resultados obtenidos.

El *dataset* más reciente de acceso público provisto por el SICYTAR acerca de personas que realizan actividades de investigación corresponde al año 2020. Este *dataset* incluye datos sobre 75.991 personas, pero dado nuestro foco en la investigación desarrollada en las universidades nacionales, basaremos el análisis en un subconjunto compuesto por 63.331 casos, acerca del cual los datos son relativamente completos. En los restantes 12.660 casos la información es muy insuficiente: en ninguno de ellos se consigna cargo docente, cargo en el CONICET o categoría en el Programa de Incentivos. Es importante destacar que durante el año 2020 se dieron las principales restricciones debidas a la pandemia del COVID; resta para futuros trabajos indagar su impacto en las actividades, tanto en su desarrollo como en la producción (publicaciones, etc.).

Tipología de docentes investigadores universitarios

Tomando en cuenta las tres carreras mencionadas, elaboramos una tipología que utilizaremos como lente para observar a quienes realizan tareas de investigación en las universidades nacionales. La tipología propuesta hace foco en el puesto de trabajo, distinguiendo, por un lado, a quienes sólo tienen relación laboral con la universidad, los docentes investigadores universitarios puros, con las tres posibles dedicaciones horarias (exclusiva, semi-exclusiva y simple); y, por el otro, a quienes pertenecen al CONICET, investigadores, profesionales y técnicos, y becarios¹². De estos seis tipos de actores así definidos, cuatro tienen un puesto de trabajo de jornada completa: los miembros del CONICET y los docentes con dedicación exclusiva¹³. Según el régimen de incompatibilidades que señalamos más arriba, cabe contemplar otros docentes investigadores universitarios puros con un puesto de trabajo completo, por ejemplo, docentes con dos cargos semi-exclusivos, pero nuestras fuentes de

¹² Barandiarán y D'Onofrio (2013) elaboran una tipología de perfiles de diversidad profesional, que aplican a los investigadores del CONICET, basada en la preponderancia relativa de siete tipos de actividades que realizan: investigación y desarrollo, docencia universitaria (grado y posgrado), formación de recursos humanos, evaluación (cuatro dimensiones que caracterizarían al investigador académico "clásico"), extensión y divulgación de información, gestión, y servicios científicos y tecnológicos (dimensiones presentes en una proporción menor de los investigadores).

¹³ Quedan fuera de esta tipología otras personas que tienen un puesto de trabajo completo y realizan tareas de investigación en las universidades, que no resultan identificables en las fuentes de datos de que disponemos, entre otros (representan un número comparativamente menor): investigadores y becarios de la ya mencionada CIC-PBA; personal de la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) y del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA); becarios integrantes de proyectos financiados por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación; becarios de universidades.

datos no nos permiten identificarlos¹⁴. A partir de los *datasets* originados en el SICYTAR podemos cuantificar los tipos así definidos para el año 2020 (cuadro 1):

Cuadro 1. Tipología de docentes investigadores universitarios 2020

Tipo de doc inv	N	%
Doc inv univ puro EX	12.698	20,1%
Doc inv univ puro SE	12.618	19,9%
Doc inv univ puro SI	24.777	39,1%
Investig CONICET	8.706	13,7%
Becario CONICET	3.996	6,3%
Prof o tec CONICET	536	0,8%
Total	63.331	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del *dataset* "personas_2020" del SICYTAR

Las cantidades obtenidas a partir del SICYTAR pueden ser puestas en relación con las cifras agregadas recabadas en el RACT 2020, teniendo en cuenta las características diferenciales de ambas fuentes comentadas más arriba¹⁵ (cuadro 2):

Cuadro 2. Personas que realizan actividades de investigación en universidades nacionales 2020¹⁶

Tipos de personal I+D	N	%
Investigadores universitarios puros jornada completa	14.182	22,6%
Investigadores universitarios puros jornada parcial	29.344	46,7%
Investigadores CONICET	8.666	13,8%
Becarios CONICET ¹⁷	8.675	13,8%
Profesionales y técnicos CONICET	2.000	3,2%
Total	62.867	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del RACT 2020

Si ponemos en relación ambos cuadros, podemos observar similitudes en algunos de los tipos, y diferencias marcadas en otros (cuadro 3, grisado):

¹⁴ Los datos agregados para el año 2020 consignan 139.636 personas docentes universitarias y 196.551 cargos docentes (Anuario SPU 2020).

¹⁵ Cabe señalar que el RACT consigna sólo dos tipos de dedicación temporal, jornada completa (más de 30 horas semanales) y jornada parcial (entre 8 y 30), en lugar de los tres tipos de dedicación de los cargos docentes. Las cifras de cargos docentes según dedicación para el año 2020 son las siguientes (a diferencia del RACT, no necesariamente se trata de personas que realizan actividades de investigación): total de cargos docentes: 196.551; con dedicación exclusiva: 21.864 (11,1%); con dedicación semi-exclusiva: 36.102 (18,4%); con dedicación simple: 138.585 (70,5%) (Anuario SPU 2020).

¹⁶ Dejamos de lado categorías definidas en el RACT que no son comparables con nuestra tipología: becarios de universidad (2.234 de jornada completa y 1.115 de jornada parcial), personal técnico de las universidades (2.836), y personal de apoyo de las universidades, centralmente administrativos (4.253).

¹⁷ Mientras que entre los investigadores del CONICET que tienen lugar de trabajo en una universidad la gran mayoría posee un cargo docente, esto no es así entre los becarios (de ahí las diferencias que veremos con los datos del SICYTAR).

Cuadro 3. Comparación entre cuadros 1 y 2

Tipo de docente investigador	RACT	SICYTAR
Doc inv univ puro jornada completa (EX)	14.182	12.698
Doc inv univ puro jornada parcial (SE o SI)	29.344	37.395
Investig CONICET	8.666	8.706
Becario CONICET	8.675	3.966
Prof o tec CONICET	2.000	536
Total	62.867	63.331

Ambas fuentes de datos se aproximan bastante en la estimación del número de docentes investigadores universitarios puros de jornada completa (o dedicación exclusiva), y de investigadores del CONICET con lugar de trabajo en la universidad. Pero difieren marcadamente en los otros tipos de docentes investigadores. En el caso de los docentes universitarios puros de jornada parcial, parecería que el RACT es más restrictivo en cuanto a considerarlos investigadores. Y en el caso de los becarios y los profesionales y técnicos del CONICET, es probable que el mayor número consignado por el RACT corresponda a personas con lugar de trabajo en centros o institutos de doble dependencia, universidad y CONICET, pero que no poseen cargo docente (recordemos que todos los casos del *dataset* “recortado” del SICYTAR que utilizamos poseen cargo docente).

Caracterización de los investigadores de las universidades nacionales

En esta sección ofreceremos una descripción de algunos rasgos de las personas que realizaban actividades de investigación durante el año 2020, a partir de los datos contenidos en el *dataset* “personas” del SICYTAR. En un primer apartado caracterizaremos los distintos tipos de docentes investigadores antes presentados según un conjunto básico de variables que hemos denominado “caracterizadoras”. En el segundo apartado caracterizaremos los mismos tipos de docentes investigadores según un conjunto de variables que hemos denominado “que involucran desempeño”, tales como la formación de posgrado, la jerarquía del cargo docente, la categoría en el Programa de Incentivos, o la producción / productividad, medida esta última variable de una manera muy preliminar, necesitada de múltiples precisiones; esto es, que “involucran desempeño” no debe entenderse como que permiten afirmar rápidamente quiénes son “mejores o peores”, dada la complejidad del tema.

A. Tipología y variables caracterizadoras

En todos los tipos de docente investigador predominan las mujeres, y en mayor medida entre los universitarios puros que entre los investigadores y los profesionales o técnicos del CONICET; pero entre los becarios del CONICET la proporción de mujeres es la más alta, 60% (cuadro 4).

Cuadro 4. Género * Tipo de docente investigador

Género	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
Femenino	7.598	7.465	13.855	4.560	2.409	278	36.165
	59,8%	59,2%	55,9%	52,4%	60,3%	51,9%	57,1%
Masculino	5.100	5.153	10.922	4.146	1.587	258	27.166
	40,2%	40,8%	44,1%	47,6%	39,7%	48,1%	42,9%
Total	12.698	12.618	24.777	8.706	3.996	536	63.331
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Los grupos de más edad representan una proporción mayor entre los universitarios puros que entre los miembros del CONICET. El tipo de más edad es el de los universitarios puros con dedicación exclusiva (dos tercios tienen más de 50 años) (cuadro 5).

Cuadro 5. Rango de edad * Tipo de docente investigador

Rango de edad	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
Hasta 29	48	132	1.396	1	942	3	2.522
	0,4%	1,0%	5,6%	0,0%	23,6%	0,6%	4,0%
De 30 a 39	1.449	1.976	7.564	1.695	2.888	159	15.731
	11,4%	15,7%	30,5%	19,5%	72,3%	29,7%	24,8%
De 40 a 49	2.658	3.766	7.350	4.142	155	161	18.232
	20,9%	29,8%	29,7%	47,6%	3,9%	30,0%	28,8%
De 50 a 59	4.232	3.770	4.864	1.885	9	111	14.871
	33,3%	29,9%	19,6%	21,7%	0,2%	20,7%	23,5%
60 o más	4.311	2.974	3.603	983	0	102	11.973
	34,0%	23,6%	14,5%	11,3%	0,0%	19,0%	18,9%
Total	12.698	12.618	24.777	8.706	3.994	536	63.329
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La mayor proporción de universitarios puros se da en las Ciencias Sociales (sobre todo entre los semiexclusivos y los exclusivos), en tanto entre los miembros del CONICET la proporción más alta (40/50%) se da en las Ciencias Naturales y Exactas (cuadro 6).

Cuadro 6. Gran área disciplinaria título de grado * Tipo de docente investigador¹⁸

Gran área disciplinaria título de grado	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
Cs Nat y Ex	3.120	1.650	3.670	3.647	1.585	217	13.889
	25,9%	13,8%	15,9%	53,0%	40,6%	50,6%	23,8%
Ings y Tecnols	1.916	1.252	2.575	815	503	93	7.154
	15,9%	10,4%	11,2%	11,8%	12,9%	21,7%	12,3%
Cs Med y de la Salud	1.013	1.532	2.785	552	227	27	6.136
	8,4%	12,8%	12,1%	8,0%	5,8%	6,3%	10,5%
Cs Agricol	1.515	701	1.307	237	238	25	4.023
	12,6%	5,8%	5,7%	3,4%	6,1%	5,8%	6,9%
Cs Soc	2.937	4.568	9.117	846	839	48	18.355
	24,4%	38,1%	39,5%	12,3%	21,5%	11,2%	31,5%
Humanidades	1.535	2.284	3.613	790	512	19	8.753
	12,8%	19,1%	15,7%	11,5%	13,1%	4,4%	15,0%
Total	12.036	11.987	23.067	6.887	3.904	429	58.310
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

B. Tipología y variables que involucran desempeño

La formación académica predominante entre los universitarios puros es el doctorado entre los de dedicación exclusiva (42%), y el título de grado universitario entre los de las otras dedicaciones. Entre los miembros del CONICET la situación es diversa: el 99% de los investigadores y casi la mitad de los profesionales y técnicos son doctores; entre los becarios la situación está dividida: 37% son doctores y 53% poseen título de grado (esto se corresponde con los dos tipos de becas: unas para realizar el doctorado, y otras posdoctorales) (cuadro 7).

¹⁸ Recordemos que, de acuerdo con la estructura organizativa del CONICET, *ciencias sociales y humanidades* constituye una de las cuatro áreas de conocimiento; las otras tres son: *ciencias agrarias, de las ingenierías y materiales; ciencias biológicas y de la salud; y ciencias exactas y naturales*.

Cuadro 7. Formación académica * Tipo de docente investigador

Formación académica	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
Doctorado	5.310	2.789	4.510	8.614	1.467	262	22.952
	41,9%	22,1%	18,4%	99,0%	36,9%	49,0%	36,4%
Maestría	2.883	2.558	4.085	28	235	46	9.835
	22,7%	20,3%	16,7%	0,3%	5,9%	8,6%	15,6%
Especialización	1.620	2.501	4.557	10	130	21	8.839
	12,8%	19,9%	18,6%	0,1%	3,3%	3,9%	14,0%
Grado	2.819	4.645	10.680	47	2.105	195	20.491
	22,2%	36,9%	43,6%	0,5%	53,0%	36,4%	32,5%
Otro título	47	99	660	0	35	11	852
	0,4%	0,8%	2,7%	0,0%	0,9%	2,1%	1,4%
Total	12.679	12.592	24.492	8.699	3.972	535	62.969
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El 14,5% del total de los docentes investigadores poseen el máximo cargo docente (profesor titular). Superan ese porcentaje en mayor medida los universitarios puros exclusivos (23,7%), y en medida algo menor los semi-exclusivos (15,2%) y los investigadores del CONICET (16,3%) (cuadro 8).

Cuadro 8. Cargo docente * Tipo de docente investigador

Cargo docente	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
Profesor titular	3.007	1.915	2.751	1.415	69	35	9.192
	23,7%	15,2%	11,1%	16,3%	1,7%	6,5%	14,5%
Profesor asociado	1.480	587	753	735	22	18	3.595
	11,7%	4,7%	3,0%	8,4%	0,6%	3,4%	5,7%
Profesor adjunto	4.373	3.725	4.803	2.556	289	92	15.838
	34,4%	29,5%	19,4%	29,4%	7,2%	17,2%	25,0%
JTP	2.505	3.899	5.819	2.197	901	173	15.494
	19,7%	30,9%	23,5%	25,2%	22,5%	32,3%	24,5%
Aydt 1era	982	1.844	6.600	1.043	1.924	172	12.565
	7,7%	14,6%	26,6%	12,0%	48,1%	32,1%	19,8%
Aydt 2da	26	82	1.500	51	488	16	2.163
	0,2%	0,6%	6,1%	0,6%	12,2%	3,0%	3,4%
Otro cargo docente	325	566	2.551	709	303	30	4.484
	2,6%	4,5%	10,3%	8,1%	7,6%	5,6%	7,1%
Total	12.698	12.618	24.777	8.706	3.996	536	63.331
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El 51,5% del total de los docentes investigadores poseen el cargo docente por concurso¹⁹. Superan ese porcentaje en mayor medida los universitarios puros exclusivos (69%), y en medida algo menor los semi-exclusivos (55%) y los investigadores del CONICET (58%) (cuadro 9).

Cuadro 9. Concurso docente * Tipo de docente investigador

Concurso docente	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
Regular o por concurso	8.761	6.941	10.308	5.059	1.289	268	32.626
	69,0%	55,0%	41,6%	58,1%	32,3%	50,0%	51,5%
Interino	3.404	4.587	10.157	2.818	2.156	217	23.339
	26,8%	36,4%	41,0%	32,4%	54,0%	40,5%	36,9%
Por contrato	531	1.090	4.311	826	551	51	7.360
	4,2%	8,6%	17,4%	9,5%	13,8%	9,5%	11,6%
Total	12.696	12.618	24.776	8.703	3.996	536	63.325
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Los dos tipos de docentes investigadores con una proporción máxima de categorizados en el Prog Ince son los universitarios puros exclusivos (73,6%) y los investigadores del CONICET (67,7%). Entre los universitarios puros semi-exclusivos y los profesionales o técnicos del CONICET la proporción de categorizados es algo menor a la mitad. La proporción de categorizados es mínima entre los becarios del CONICET (2,4%), lo cual se explicaría por la menor edad de los becarios, dado que la última convocatoria a categorización concluida data de 2015 (cuadro 10).

Cuadro 10. Categoría Prog Ince Sí/No * Tipo de docente investigador

Categoría Prog Ince Sí/No	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
No	3.348	6.720	19.841	2.809	3.901	293	36.912
	26,4%	53,3%	80,1%	32,3%	97,6%	54,7%	58,3%
Sí	9.350	5.898	4.936	5.897	95	243	26.419
	73,6%	46,7%	19,9%	67,7%	2,4%	45,3%	41,7%
Total	12.698	12.618	24.777	8.706	3.996	536	63.331
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Entre los categorizados, si tomamos en cuenta la categoría más alta, del total de los docentes investigadores poseen la categoría 1 el 6,7%; los universitarios puros exclusivos están cerca

¹⁹ Como mencionamos anteriormente, que un docente universitario con dedicación exclusiva haya concursado su cargo docente, no necesariamente implica que lo haya concursado con esa dedicación.

de este promedio (6,1%), y los investigadores del CONICET lo duplican (13,9%). En cuanto a la siguiente categoría, poseen la categoría 2 el 10,3% del total de los docentes investigadores; superan este promedio tanto los universitarios puros exclusivos (13,1%), como los investigadores del CONICET (14,6%) (cuadro 11).

Cuadro 11. Categoría Prog Ince sólo categorizados * Tipo de docente investigador

Categoría Prog Ince sólo categorizados	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
1	567	169	221	817	0	4	1.778
	6,1%	2,9%	4,5%	13,9%	0,0%	1,6%	6,7%
2	1.229	312	305	862	0	18	2.726
	13,1%	5,3%	6,2%	14,6%	0,0%	7,4%	10,3%
3	3.040	1.210	816	1.680	0	58	6.804
	32,5%	20,5%	16,5%	28,5%	0,0%	23,9%	25,8%
4	2.344	1.672	1.186	1.170	6	55	6.433
	25,1%	28,3%	24,0%	19,8%	6,3%	22,6%	24,3%
5	2.170	2.535	2.408	1.368	89	108	8.678
	23,2%	43,0%	48,8%	23,2%	93,7%	44,4%	32,8%
Total	9.350	5.898	4.936	5.897	95	243	26.419
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Considerando el conjunto de los docentes investigadores, se observa un significativo contraste en la productividad (producción por unidad de tiempo) entre quienes poseen una mayor dedicación. Así, los/as investigadores/as del CONICET que acreditan 6 o más producciones por año (una marca de alta exigencia), alcanza el 14,4%, mientras que en el caso de sus pares universitarios –docentes investigadores puros con dedicación exclusiva- esta marca alcanza el 2,5%. Pero si dejamos entre paréntesis este registro extremo, las puntuaciones intermedias nos ofrecen guarismos algo más cercanos entre ambas categorías, aunque se sigue manteniendo claramente la diferencia en favor de la mayor productividad de los y las investigadoras de CONICET. De acuerdo con esto, el 39,7% de investigadores/as del CONICET acreditan entre 2 y 5 producciones anuales, mientras que los investigadores universitarios puros están por debajo de la mitad (13,2%). Y si nos ubicamos en un piso de producción básica, aquí encontramos que el 15,4% de los/as investigadores/as CONICET y el 10,8% de los universitarios puros producen al menos un trabajo por año. Como contracara, siempre considerando el conjunto de los docentes investigadores, el 73% no consigna ninguna producción en el último año (parecería tratarse de un indicador demasiado exigente); se apartan marcadamente de este promedio los investigadores del CONICET, con un 30,5%, y los becarios del CONICET, con un 52,3%. Si consideramos a quienes han realizado entre 1 y

5 producciones en el último año, podemos identificar tres grupos: los más productivos son los investigadores (55%) y los becarios (42,5%) del CONICET; en una situación intermedia se encuentran los universitarios puros exclusivos (24%) y los profesionales o técnicos del CONICET (22,4%); y en tercer lugar se encuentran, con porcentajes muy similares, los universitarios puros semi-exclusivos (15%) y simples (13,4%) (cuadro 12).

Cuadro 12. Producción²⁰ en el último año (rangos) * Tipo de docente investigador

Producción en el último año (rangos)	Tipo de docente investigador						Total
	Doc inv univ puro EX	Doc inv univ puro SE	Doc inv univ puro SI	Investig CONICET	Becario CONICET	Prof o tec CONICET	
0	9.333	10.584	21.251	2.653	2.090	406	46.317
	73,5%	83,9%	85,8%	30,5%	52,3%	75,7%	73,1%
1	1.370	925	1.776	1.344	661	65	6.141
	10,8%	7,3%	7,2%	15,4%	16,5%	12,1%	9,7%
2 a 5	1.681	974	1.537	3.454	1.037	55	8.738
	13,2%	7,7%	6,2%	39,7%	26,0%	10,3%	13,8%
6 o más	314	135	213	1.255	208	10	2.135
	2,5%	1,1%	0,9%	14,4%	5,2%	1,9%	3,4%
Total	12.698	12.618	24.777	8.706	3.996	536	63.331
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Reflexiones finales

Siguiendo libremente la obra de Pierre Bourdieu podemos decir que nuestro análisis se mueve entre dos coordenadas básicas señaladas reiteradamente por el sociólogo francés, así como por la bibliografía especializada. Por un lado, en el plano de la configuración estructural de un espacio social, todo sistema de evaluación tiende a estratificar a los agentes, distribuyendo de manera asimétrica y conflictiva recursos estratégicos escasos en términos de capital económico, cultural, social o simbólico. Por otro lado, en el nivel de la agencia individual, toda estratificación obliga a realizar “apuestas” en un campo, en términos de opciones de carrera, de inversión diferencial de tiempo y esfuerzos, de estrategias de lucha y de legitimación, etc.

²⁰ En el *dataset* de personal del SICYTAR el rubro “producciones” es muy amplio, incluyendo los siguientes ítems: artículos en revistas científicas, partes de libros, libros, artículos en congresos publicados y no publicados, desarrollos de productos, procesos productivos y sistemas tecnológicos, desarrollos de procesos socio-comunitarios, desarrollos de procesos de gestión empresarial, desarrollos de procesos de gestión pública.

Esta distinción elemental lleva a considerar dos aspectos estrechamente ligados. Desde un punto de vista “macro”, los patrones de estratificación se van imponiendo en un campo a través de una historia de antagonismos que cristalizan en prácticas y reglas de juego que alcanzan cierta estabilidad reproductiva, basada en un equilibrio dinámico entre cooperación y conflicto. En tal sentido,

...el campo social como campo de lucha no debe hacernos olvidar que los agentes comprometidos en ellas tienen en común un cierto número de intereses fundamentales, todo aquello que está ligado a la existencia del campo como una suerte de complicidad básica, un acuerdo entre los antagonistas acerca de lo que merece ser objeto de lucha, el juego, las apuestas, los compromisos, todos los presupuestos que se aceptan tácitamente por el hecho de entrar en el juego (Gutiérrez, 2010, p. 13).

Pero desde una perspectiva “micro”, dada la vigencia de ciertas reglas, los agentes individualmente se inclinan por invertir sus recursos con arreglo a una amplia gama de decisiones tácticas (adopción, adaptación, resistencia, bloqueo, etc.) con arreglo a tres estrategias fundamentales: conservación, sucesión o subversión (Bourdieu, 1991, p. 92). Por tal razón, enfatiza el autor de *La distinción*, “estar interesado es acordar a un juego social determinado que lo que allí ocurre tiene un sentido, que sus apuestas son importantes y dignas de ser perseguidas” (Bourdieu, 1995, p. 92). Incluso estas luchas son vistas como carentes de sentido para quienes no comparten los códigos de interpretación del propio campo: “la gente que es ajena al mundo intelectual se asombra al ver cómo los intelectuales luchan, y con violencia inaudita, por lo que parecen ser apuestas triviales. De hecho, las apuestas pueden revestir una importancia extrema” (Bourdieu, 2010, p. 263).

A partir de este cuadro general, podemos volver a una de las preguntas específicas que animó la exploración cuantitativa consignada en este trabajo: ¿Qué vínculos, tensiones y solapamientos hay entre las tres carreras académicas analizadas?

En principio, desde la lógica “macro” del funcionamiento de los campos, es de sobra conocido que las carreras académicas más dinámicas orientadas a la investigación hace ya largo tiempo que se han desgajado del viejo sistema universitario de cátedra. No obstante, también es sabido, dicho sistema piramidal de organización de la docencia –que sobre todo sigue ostentando ciertas ventajas organizacionales, principalmente en grandes universidades o

en carreras masivas-, continúa siendo una columna vertebral de la estructuración académica, institucional y política de la vida universitaria. En otros términos, la “ciudadanía” universitaria plena la sigue otorgando el concurso de acceso a un cargo docente regular u ordinario, cualquiera sea el status de investigador/a alcanzado,

Pero desde mediados de los años noventa encontramos entre dos de las carreras mencionadas –la carrera docente y la categorización del Programa de Incentivos- zonas de solapamiento y de tensión, de la que solamente señalaremos una: tanto la formación de recursos humanos (presentación de candidatos/as a concursos de becas) como la dirección de unidades de investigación dentro del ámbito institucional de las universidades (institutos, centros, laboratorios, etc.) han quedado vinculadas en muchos casos a las categorías del Programa de Incentivos. Esto ha llevado a un problema notorio: en la medida en que los procesos de categorización se han ido retrasando, la temporalidad de las carreras y la productividad acreditada de los agentes se ha ido desfasando. Así, por caso, un/a investigador/a puede poseer la suficiente *expertise* como para estar a cargo de una unidad de investigación, pero su categoría actual de “incentivos” no le permite hacerlo. Esta situación de desfase entre el trayecto académico y el desarrollo institucional ha impulsado a las autoridades universitarias a plantear dos tipos de respuestas, una más coyuntural y otra más estructural: la primera se refiere al establecimiento de mecanismos “ad hoc” de equivalencia o similares; la segunda estrategia consiste en desarrollar sistemas *proprios* de categorización de la investigación, paralelos (y solapados) tanto al Programa de Incentivos como al CONICET.

Por su parte, en el espacio “micro” de las apuestas individuales a las que hace referencia Bourdieu, encontramos otra zona abierta a la tensión de fuerzas e intereses cruzados. Así, sea cual fuere su posición en el sistema de cátedras: ¿qué define la apuesta fundamental de un/a docente-investigador/a por una carrera de investigación: universidad o CONICET? Por supuesto, los datos agregados no nos permiten inferir el contenido de las respuestas individuales, pero a partir de las lógicas estructurales de funcionamiento del campo podemos colegir algunos trayectos de manera “estilizada”²¹.

²¹ Hablamos de apuesta “fundamental” para remarcar el carácter de opción institucional por una u otra carrera; por supuesto, como hemos visto a lo largo de estas páginas, se observan zonas de solapamiento entre sistemas, allí donde un/a investigador/a de CONICET, que a su vez es docente universitario, puede *también* acceder al Programa de Incentivos.

Por de pronto, podemos comenzar este cuadro de impresiones iniciales haciendo referencia a la marca de origen, al sello de iniciación que va sesgando el sentido de una trayectoria en el tiempo. En este caso, más allá de eventuales posibilidades de planificación en el mediano plazo, se trata de un proceso que se va construyendo –no pocas veces de manera azarosa– en una carrera en la que se articulan elecciones, restricciones y oportunidades. Así, para un joven o una joven con aptitud para el estudio en cualquier rama del conocimiento, y con lógicas aspiraciones de emancipación económica, el ingreso a CONICET (las becas del sistema universitario –allí donde están disponibles– suelen ser menores en cantidad y con una retribución económica inferior) aparece como una promisorio “carrera abierta al talento”. En este marco, la posibilidad de “sacarse una beca” constituye una síntesis práctica, en la que se combinan tanto los anhelos de una vocación juvenil como una estrategia concreta, contante y sonante, de supervivencia.

Ciertamente, esta inclinación inicial encuentra un sólido punto de apoyo en un dato estructural insoslayable: las oportunidades diferenciales de desarrollo de una carrera de investigación en el CONICET o en la universidad. De acuerdo con el anuario estadístico publicado por el ex Ministerio de Educación (en la actualidad, Ministerio de Capital Humano), para el año 2022 se informa que solamente el 10% de los docentes universitarios tienen una dedicación exclusiva (lo cual permite combinar equilibradamente los compromisos docentes con las exigencias de la investigación), el 17% dispone de una dedicación semi-exclusiva, y alrededor del 70% sólo posee una dedicación simple. En otras palabras, el perfil *general* que nos muestran las universidades nacionales (pasamos aquí por alto las significativas variaciones disciplinares y de establecimientos) está fuertemente sesgado hacia las actividades de docencia, más que a las de investigación, de la mano –entre otros factores– de una orientación de la matrícula estudiantil preferentemente inclinado hacia carreras de índole profesional.

De manera complementaria con lo anterior, nos encontramos con un dato hasta cierto punto paradójico: estamos considerando sistemas de evaluación que –en términos generales– estratifican a sus miembros con una pequeña diferencia en lo que a ingresos materiales se refiere, aunque la situación es marcadamente distinta si observamos la cuestión desde la perspectiva de las condiciones materiales de desarrollo de una carrera profesional. Para captar este punto podemos utilizar la clásica distinción económica entre “flujo” (ingresos en el tiempo) y “stock” (bienes acumulados, riqueza, maquinaria, etc.). En este marco, dados salarios con montos relativamente análogos según las distintas categorías, pueden existir

incentivos favorables al acceso a ciertas líneas de recursos complementarios para el financiamiento de proyectos de investigación: valga como ejemplo el caso del apoyo financiero de los Proyectos de Investigación Plurianuales (PIP-CONICET), que han consistido en un “flujo” de recursos significativos para el sector para la realización de trabajo de campo, al menos hasta hace un tiempo atrás²². Distinto es el panorama, en cambio, si consideramos el asunto desde el punto de vista del “stock” de capital físico “hundido” en las instituciones: en muchos casos, sólo las unidades de investigación del CONICET poseen –en el caso de las disciplinas naturales experimentales o ingenieriles- el equipamiento necesario para llevar adelante ciertas investigaciones, con lo cual no está disponible la apuesta de investigar por “fuera” del sistema.

En otros términos, en comparación con otros sistemas sociales de estratificación económicamente jerarquizados, el capital económico puesto en juego parece jugar un lugar menor –si lo observamos desde la perspectiva de los ingresos- en la elección de los académicos en favor de una carrera de investigación. Pero la “apuesta” en favor de una carrera de investigación a través del CONICET es mucho más importante tanto desde el punto de vista de las condiciones materiales de desarrollo profesional como de la mayor accesibilidad de dicho sistema por sobre espacio universitario²³.

La otra cara de la moneda a la hora de auscultar los móviles fundamentales de las apuestas académicas podemos encontrarla en un complejo balance inducido por cuestiones ligadas al “capital simbólico” y al “capital político”. En el primer caso, porque es posible conjeturar que las representaciones “nativas” sobre la mayor productividad y el mayor prestigio que ostenta la investigación en el CONICET atrae especialmente a los agentes más dinámicos y productivos de los diferentes campos científicos. En el segundo caso, porque el establecimiento de una carrera meritocrática con reglas más claras, con mayores recaudos de objetividad y orientada de manera primordial a la producción de conocimiento, contrasta con

²² La cuantía de este tipo de financiamiento contrasta fuertemente con los magros recursos que reciben los proyectos del Programa de Incentivos para el desarrollo de la investigación.

²³ Dejamos de lado en estas líneas el análisis de ciertas cuestiones específicas –al interior de cada sistema y entre los sistemas- que merecerían un tratamiento detallado que aquí no podemos abordar. Por ejemplo, el “achatamiento” de la escala salarial *dentro* del sistema CONICET ha llevado a que las diferencias entre categorías sean muy pequeñas, o que el salario de un/a investigador/a esté apenas por encima de una beca, pero con mayores responsabilidades y carga laboral. *Entre* los sistemas también se observan diferencias significativas en relación a la “calidad” de los ingresos que se perciben plenamente integrados al salario, y aquellos rubros que configuran contribuciones especiales (bonos pagados por única vez, jerarquizaciones a través de sumas fijas y otros mecanismos similares), que no acompañan la evolución salarial, especialmente en contextos de alta inflación.

la trama política de la conformación del poder universitario y sus cambiantes vaivenes de coyuntura. En tal sentido, un/a académico/a que quiera disponer de una mayor autonomía personal (el cargo de CONICET se puede trasladar a diferentes “lugares de trabajo”), y a la vez ponerse a salvo de eventuales demandas de redes partidarias o de grupos políticos, puede hallar en el CONICET seguridades que no siempre encuentra en la universidad.

Sin duda, estas pocas figuras estilizadas de apuestas individuales en su relación con las lógicas estructurales de funcionamiento del campo científico y de la educación superior, son un bosquejo rudimentario en el estudio de la “doble vida” de los procesos de producción, circulación y legitimación del conocimiento, a la vez que un aspecto central de la distribución asimétrica y conflictiva de los capitales en juego (Bourdieu y Wacquant, 1995). De este modo, una tarea pendiente es avanzar en el estudio más preciso de los mecanismos que operan a nivel “macro” y en el plano “micro”, así como también analizar sus complejas dinámicas interactivas.

Referencias bibliográficas

Aguiar, D. y Svampa, F. (2024). La carrera del Investigador del CONICET de Argentina entre 1983 y 2016. *Ciencia, Tecnología y Política*, 7(12), 1-10.

Alasino, C. M. (2020). CONICET: Una mirada al pasado reciente. *Ciencia e Investigación*, 70(1), 12-31.

Araujo, S. (2003). *Universidad, investigación e incentivos. La cara oscura*. La Plata: Ediciones Al Margen.

Barandiarán, S. y D’Onofrio, M. G. (2013). Construcción y aplicación de una tipología de perfiles de diversidad profesional de los investigadores argentinos: aportes al Manual de Buenos Aires. En Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología, *El estado de la ciencia. Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos / Interamericanos 2013* (pp. 75-85). Buenos Aires: OEI-Redes.

Beigel, F. (2019). ¿PROINCE versus CONICET? Guerra fría, convivencia pacífica y doble-agentes. En F. Beigel y F. Bekerman (Ed.), *Culturas evaluativas: Impactos y dilemas del Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores en Argentina (1993-2018)* (pp. 85-114). Buenos Aires: IEC-CONADU / CLACSO.

Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

Bourdieu, P. (2010). *El sentido social del gusto. Elementos para una sociología de la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Bourdieu, P. y Wacquant, L. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México DF: Grijalbo.

García de Fanelli, A. M. (2005). *Universidad, organización e incentivos. Desafíos de la política de financiamiento frente a la complejidad institucional*. Buenos Aires: Miño y Dávila / Fundación OSDE.

García de Fanelli, A. M. (2019). La importancia de la investigación en las universidades nacionales de la Argentina: situación actual y retos a futuro. En C. Marquís (Ed.), *La agenda universitaria IV: viejos y nuevos desafíos en la educación superior argentina* (pp. 59-91). Buenos Aires: Universidad de Palermo.

Gutiérrez, A. B. (2010). A modo de introducción: los conceptos centrales en la sociología de la cultura de Pierre Bourdieu. En P. Bourdieu, *El sentido social del gusto. Elementos para una sociología de la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Ministerio de Cultura y Educación – Secretaría de Políticas Universitarias (2022). *Anuario de Estadísticas Universitarias 2020*. [Anuario SPU 2020]

Sarthou, N. (2013). *La política científico-tecnológica universitaria y la definición de un perfil de investigador: el Programa de Incentivos a Docentes Investigadores de Universidades Nacionales (1993-2010)* (Tesis doctoral).

Prati, M. (2024). *El Programa de Incentivos: formulación, implementación y efectos de una política universitaria en la Argentina*, La Plata: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata (en etapa de edición).

Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación (2022). *Investigación y desarrollo en universidades públicas. Año 2020* (Relevamiento Anual a Entidades que Realizan Actividades Científicas y Tecnológicas) [RACT 2020].

Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (2017). *El estado de la ciencia. Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos / Interamericanos 2017*. Buenos Aires: OEI-Redes [RICYT 2017].