



XIV COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA

La gestión del conocimiento
y los nuevos modelos de Universidades

Florianópolis, 3 al 5 de Diciembre de 2014

CIGU2014

ÁREA TEMÁTICA 8 GESTION DE RECURSOS HUMANOS, CARRERA DOCENTE Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

TITULO: REPENSANDO EL PROGRAMA INCENTIVOS A DOCENTES INVESTIGADORES COMO POLITICA DE ESTIMULO A LA INVESTIGACION ACADEMICA

Mariela Cuttica
Eugenia Perona

1. Introducción

En un trabajo previo de nuestro equipo de investigación (Cuttica *et al*, 2013) debatimos ciertos aspectos de la política de investigación direccionada en las universidades nacionales argentinas. Puntualmente exponíamos la situación de los docentes investigadores en las Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba y de la Universidad Nacional de La Rioja. En el referido trabajo nos preguntábamos sobre los impactos de los cambios institucionales sucedidos durante las dos últimas décadas en la investigación científica en el ámbito de las Ciencias Económicas. También nos interrogábamos sobre si había cambiado la composición de la planta de docentes/investigadores, o si se encontraban diferencias en la decisión de investigar según el área disciplinar o según el género, entre otras cuestiones.

Un resultado observado fue que en la actualidad se induce fuertemente a los docentes a investigar, sin que estos cuenten muchas veces con la suficiente compensación,

retribución o reconocimiento por su labor. Como consecuencia, puede presentarse un fenómeno de precarización de la docencia universitaria (Perona *et al*, 2012). La precarización puede agrupar diversos factores: algunos de ellos son cualitativos, como la presencia de un alto componente de trabajo vocacional o voluntario en el desarrollo de las tareas de enseñanza, o bien la progresiva rutinización del trabajo y la burocratización de las tareas que en algunos casos es sentida como una mayor presión en la carga laboral. Otros factores son de naturaleza cuantitativa, entre los que se destaca el deterioro del salario real (Juárez Jerez *et al*, 2010).

Dado que nuestro principal interés es el de esclarecer los factores que para un docente influyen en la decisión de investigar, en la presente exposición nos enfocamos con exclusividad en el Programa Incentivos a Docentes Investigadores (IDI), considerando en particular el caso de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC).

La Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación sostiene que en los últimos años, ha habido en Argentina una fuerte expansión en la investigación, de la mano del Programa IDI, el cual es considerado como una importante herramienta de política educativa universitaria a nivel nacional. En el marco de esta situación surgen contradicciones aparentes, siendo algunos de los cuestionamientos los siguientes: ¿por qué se percibe una expansión en la investigación en las universidades nacionales cuando el financiamiento destinado al Programa IDI presenta un franco deterioro? ¿Cuál es el incentivo no monetario para que un docente universitario dedique tiempo a las tareas de investigación? ¿Existen otros incentivos de peso para que un docente universitario opte por investigar? ¿Cómo influyen los distintos incentivos y normas institucionales en la investigación y en los investigadores?

El objetivo de la presente ponencia es centrarse específicamente en el aspecto cuantitativo mencionado previamente, aportando nuevas evidencias relacionadas con la caída del financiamiento destinado a la investigación por medio del Programa IDI, como una explicación adicional a la de la devaluación de la profesión del docente/investigador universitario.

El trabajo está estructurado en secciones. A continuación se presenta el marco teórico, seguido de una breve discusión sobre las fuentes de financiamiento de las universidades nacionales (UN). La sección 4 estudia la evolución de la cantidad de docentes en el Programa IDI, en tanto que la sección 5 y 6 analizan la evolución del monto percibido

por incentivos en relación al salario docente, y los factores que influyeron en su deterioro relativo. Finalmente se proponen algunas reflexiones sobre el caso.

2. Marco teórico

La profesión del docente/investigador universitario se desarrolla de acuerdo con un conjunto de normas y reglas institucionales establecidas tanto a nivel nacional como de la propia universidad. Una primera regla a cumplir por parte del docente que investiga y está interesado en percibir una remuneración por dicha tarea, es pertenecer al Programa IDI. Al momento en que el Ministerio de Educación de la Nación realiza la apertura de las convocatorias para ingresar al programa, el docente/investigador que se ha presentado y fue evaluado satisfactoriamente recibe una categoría de investigador conforme a una escala que va de I a V. La escala instituye a la categoría I como la más alta y a la V como la más baja, de acuerdo con ciertos requisitos académicos preestablecidos. Así el docente logra el estatus de docente categorizado.

Aunque cumplir con esta primera regla es una condición necesaria para cobrar el incentivo, no es suficiente, ya que además el docente debe seguir un procedimiento para desarrollar las tareas de investigación. Debe conformar un equipo de investigación, ya sea en calidad de integrante o de director, donde tiene incidencia la categoría de investigador que el docente reviste en el programa. A su vez, el proyecto a llevar a cabo por el equipo necesita estar avalado por un organismo de ciencia y técnica.

Al conjunto de reglas previamente descrito se adiciona una norma que regula la labor académica asociada a la dedicación de los cargos de la docencia. Los cargos con una dedicación horaria que iguala o supera las 20 horas semanales – es decir, dedicaciones semiexclusivas o exclusivas – suponen la obligatoriedad de investigar. Un docente en estas condiciones puede investigar sin pertenecer al Programa IDI, en cuyo caso no estaría en condiciones de percibir un haber extra en concepto de incentivo por sus tareas de investigación. De tal modo, el Programa IDI proporciona en primera instancia un estímulo “económico” y en segunda instancia otro tipo de aliciente relacionado con la introducción de nuevas normas para evaluar el desempeño del profesor universitario.

En los últimos años ciertas universidades, entre ellas la UNC¹, han instituido la *carrera docente*, donde se regula que las tareas de investigación y difusión reciban una ponderación importante al momento de evaluar el desempeño académico. Para fines del año 2007 la Asamblea Universitaria de la UNC modificó varios artículos de sus estatutos reemplazando los concursos docentes por un régimen de carrera docente con control de gestión. Los concursos se efectuaban de manera periódica en las cátedras universitarias para acceder o ascender a un nuevo cargo o para permanecer en un cargo obtenido previamente por concurso. El régimen de carrera docente estipula que la permanencia en los cargos se arbitre a través de un sistema de evaluación de desempeño dejándose de lado los concursos de antecedentes y oposición periódicos que estaban establecidos en los artículos reformados. Pese al nuevo régimen, el sistema de concursos continúa rigiendo para acceder a nuevos cargos y para ascender en la carrera. De manera que la ventaja de un docente que es evaluado satisfactoriamente en su cargo es que no debe volver a concursarlo, sino que es confirmado durante un periodo similar a la duración de su cargo por concurso hasta la próxima evaluación de desempeño.

La breve descripción efectuada en este párrafo muestra cómo las actividades de investigación en las UN son delimitadas y afectadas por un conjunto amplio de normas y reglamentaciones institucionales. Por ello, el marco del viejo institucionalismo es apropiado como base teórica del presente estudio. Algunos conceptos vertidos por Hodgson, una de las figuras más prominentes de dicha escuela en la actualidad, iluminan este aspecto. Entre otras cosas, el mencionado autor sostiene:

La economía institucional original, en la tradición de Thorstein Veblen y John R. Commons, entiende a las instituciones como un tipo especial de estructura con el potencial de cambiar a los agentes, incluyendo cambios de sus propósitos y preferencias (Hodgson, 2006, p.2)

En otro artículo, el autor añade:

Las instituciones son sistemas durables de reglas y convenciones sociales establecidas e incorporadas que estructuran interacciones sociales... [donde] la estructura de reglas prevaleciente provee incentivos y restricciones para las acciones individuales (Hodgson, 2003, p.5; 2006, p.6)

¹ La carrera docente se rige por Ord. HCS N° 06/08 de la Universidad Nacional de Córdoba.

De manera que el institucionalismo argumenta cómo las reglas y normas institucionales promueven (aunque de ningún modo determinan) las conductas de los agentes. En el caso que nos ocupa, dicho marco conceptual es útil para explicar los efectos de las normas y reglamentaciones de la carrera docente sobre la toma de decisión de investigar, además de enseñar, por parte un profesor universitario. Concretamente las reglas, como expresión de las decisiones en materia de política educativa, ejercen una presión institucional por medio de la evaluación de desempeño en la carrera docente, tanto para permanecer como para ascender.

La ponencia está basada en la elaboración estadística de datos oficiales y la lectura de la reglamentación institucional registrada en las ordenanzas y resoluciones de los órganos máximos de gobierno. Una de las hipótesis de trabajo es que aquellos factores cualitativos como la implementación de nuevas reglas institucionales, en particular la instauración de la carrera docente, han impactado sobre las tareas de investigación. Otra hipótesis de trabajo es que la desvalorización del suplemento salarial por incentivo a la investigación del Programa IDI se suma como otro factor cuantitativo determinante de la depreciación relativa de la labor del docente/investigador universitario.

3. Fuentes de financiamiento de las Universidades Nacionales

La Ley de Educación Superior N° 24.521 sancionada en 1995 establece las pautas del sostenimiento y las fuentes económicas y financieras de las instituciones universitarias argentinas por medio los artículos 58 al 61. Los mecanismos de asignación de los fondos del tesoro nacional fueron diseñados por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) bajo el ámbito del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, (Abeledo y Obeide, 2003).

Las fuentes de financiamiento de las Universidades Nacionales (UN) se basan principalmente en el financiamiento del Tesoro Nacional, el cual se compone del presupuesto histórico y los recursos adicionales. El presupuesto histórico está relacionado con el tamaño de la universidad y en general es replicado anualmente y actualizado según diversos índices. Los recursos adicionales cobraron importancia cuando una de sus partidas se destinó a fomentar diferentes programas con objetivos

específicos, a lo que se sumó una partida de reforma laboral destinada a recomponer los salarios docentes.

Dentro de los recursos adicionales encontramos el Programa Incentivos a Docentes Investigadores. Como podemos observar en el Cuadro 1, la proporción destinada a financiar este programa para todas las UN ha sufrido una caída durante el periodo analizado. De participar con el 4,3% de los recursos del Tesoro Nacional en el año 1998, su participación cayó al 0,6% en el año 2011 (último dato disponible a la fecha). Es decir que los recursos aplicados a financiar este programa disminuyeron tanto en valores relativos (declinó su participación en el total del financiamiento), como en términos absolutos (los valores reales decrecieron comparados entre periodos).

Cuadro n° 1: Evolución del financiamiento del Tesoro Nacional y del Programa Incentivo Docentes Investigadores a las UN y a la UNC, periodo 1998-2011, en millones de \$

Fuentes	1998		2005		2008		2011	
	Todas UN	UNC	Todas UN	UNC	Todas UN	UNC	Todas UN	UNC
Tesoro Nacional	3.369	253	3.410	261	6.386	521	11.622	834
Recursos Adicionales	382	28	678	48	1.425	112	496	25
Programas Especiales	105	6	69	1	152	14	376	15
Reforma Laboral	133	9	532	40	1.199	91	51	5
Incentivos Docentes Investigadores	144	12	76	6	74	6	68	6
Total General	3.916	296	4.284	350	7.426	634	14.589	1.048
<i>% IDI del Tesoro Nacional</i>	<i>4,3%</i>	<i>4,8%</i>	<i>2,2%</i>	<i>2,5%</i>	<i>1,2%</i>	<i>1,3%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,7%</i>

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios UNC 1998, 2008 y 2011, SPU anuario 2005, Valores reales, Indec Serie Base 2008=100

La caída en la participación de los fondos destinados al Programa IDI en la UNC refleja una actuación similar a la participación del total destinado a este programa para todas las Universidades Nacionales, disminuyendo en este caso la proporción del 4,8% en 1998 al 0,7% en el 2011 (ver Cuadro 1). Tanto los montos absolutos como la participación relativa del programa en el total de recursos del Tesoro Nacional se han visto reducidos para todas las UN y para la UNC.

Sin embargo, las convocatorias a la incorporación de docentes investigadores se continuaron abriendo, en general, cada cuatro años.

4. Evolución de la cantidad de docentes en el Programa IDI

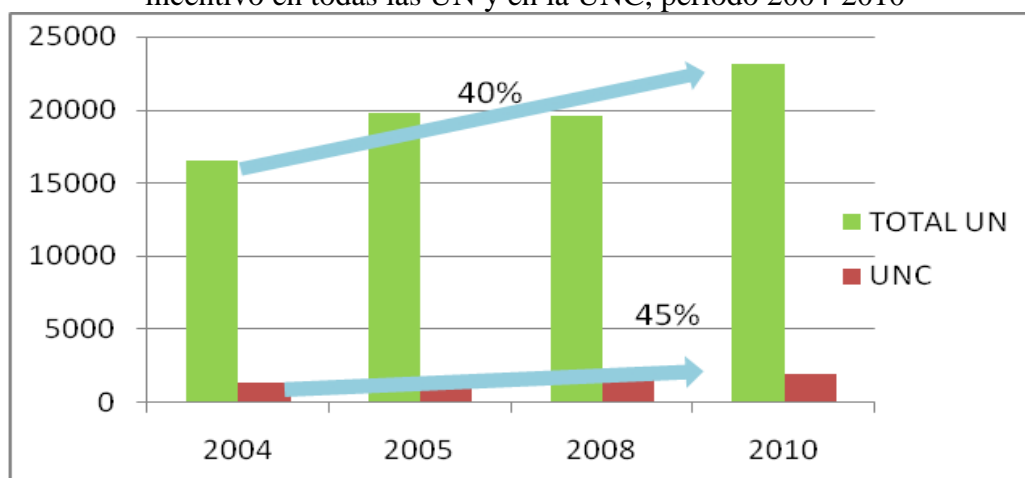
La apertura de convocatorias ha llevado a incrementar la cantidad de investigadores incorporados al programa y que perciben haberes en concepto de incentivos. Durante el periodo 2004-2010, para el caso del conjunto de las UN, la cantidad de docentes que se incorporaron al programa se incrementó en un 40%. La UNC acompañó con una evolución similar, exhibiendo un aumento del 45% (ver Cuadro 2 y Gráfico 1).

Cuadro n° 2: Evolución de la cantidad de docentes investigadores que perciben el incentivo en todas las UN y en la UNC, periodo 2004-2010

	2004	2005	2008	2010	Δ% 2004/2010
Todas las UN	16545	19778	19614	23155	40%
UNC	1382	1674	1695	2008	45%

Fuente: Elaboración propia, SPU Anuario 2008, 2011.

Gráfico n° 1: Evolución de la cantidad de docentes investigadores que perciben el incentivo en todas las UN y en la UNC, periodo 2004-2010



Fuente: Elaboración propia, SPU Anuario 2008, 2011

La cantidad de investigadores que perciben incentivos respecto al total de los cargos docentes de las UN ha aumentado su participación, pasando del 14,4% al 15,5% en el periodo 2004-2010. Asimismo, en la UNC esta participación se incrementó de un 17% a un 22,5% en igual periodo. Las dos series muestran una tendencia positiva en la incorporación de docentes al Programa IDI (Cuadro 3 y Gráfico 2).

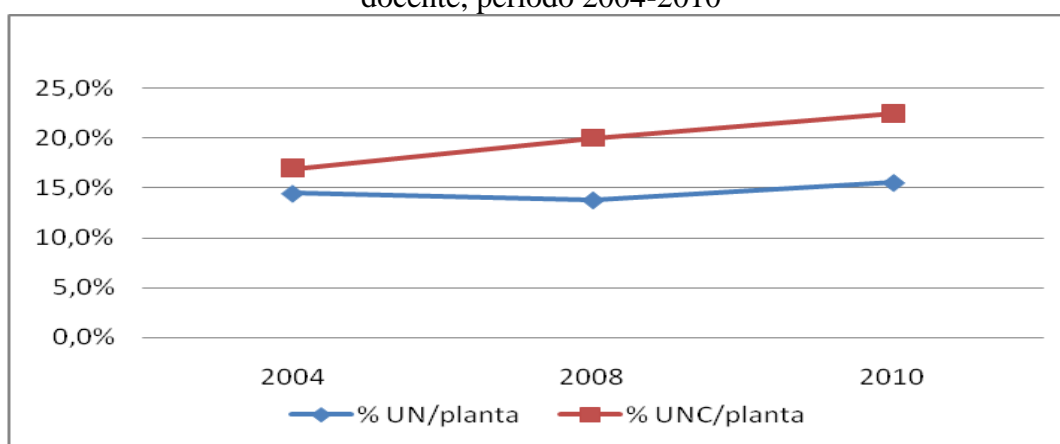
Cuadro n° 3: Evolución de la proporción de investigadores* respecto a la planta docente, periodo 2004-2010

	2004	2008	2010
% UN/planta	14,4%	13,7%	15,5%
% UNC/planta	16,9%	20,0%	22,5%

*Se ha tomado como docentes investigadores a aquellos que perciben el incentivo.

Fuente: Elaboración propia en base a SPU Anuario 2008, 2011, Anuario UNC 2008, 2012

Gráfico n° 2: Evolución de la proporción de investigadores* respecto a la planta docente, periodo 2004-2010



*Se ha tomado como docentes investigadores a aquellos que perciben el incentivo.

Fuente: Elaboración propia en base a SPU Anuario 2008, 2011, Anuario UNC 2008, 2012

5. Significación del monto percibido por incentivo en relación al salario docente

Las cuotas de los incentivos en valores corrientes permanecieron prácticamente sin modificaciones durante el periodo considerado, para todas las combinaciones de categorías y dedicaciones. Ello implica que se redujeron en valores reales, lo cual trajo como consecuencia una disminución en los montos de incentivo por investigador, ya que a su vez se incorporaron investigadores al Programa IDI.

Los valores percibidos en concepto de incentivo por investigar varían de acuerdo a la categorización y a la dedicación del docente y son independientes de la jerarquía del cargo docente. Así, en el Programa IDI se conforman diversos segmentos de pagos según la concordancia de categoría y dedicación. A mayor categoría de investigación combinada con mayor dedicación a la docencia, más alto es el monto cobrado por incentivo. Es por esto que el valor más alto es para el profesor con categoría I y con dedicación exclusiva. Este segmento de investigadores está relativamente mejor incentivado, reflejándose en que el monto percibido representa la proporción más alta

respecto del sueldo docente comparado con las demás combinaciones de categorías y dedicaciones.

En el Cuadro 4 se muestra la evolución de lo que representa el cobro de haberes por incentivo respecto a un sueldo básico anualizado, para las diversas categorías combinadas con la dedicación docente y la jerarquía del cargo, en la Universidad Nacional de Córdoba para el periodo 1998-2013.² Varias consideraciones saltan a la vista. Por una parte, respecto a la proporción, el investigador que es Profesor Titular con dedicación exclusiva y reviste categoría I permanece con la relación incentivo sobre sueldo más alta a lo largo de todo el periodo. Le sigue el Profesor Adjunto con dedicación exclusiva y categoría II; luego el Profesor Titular con dedicación exclusiva y categoría II y en cuarto lugar, el Profesor Asistente o Jefe de Trabajos Prácticos (JTP) exclusivo y con categoría III. Aquí podemos resaltar la importancia de la exclusividad en la dedicación para que el haber del incentivo tenga mayor significación para el docente investigador que lo cobra.

Por otra parte, respecto a la evolución de estas proporciones, se destacan dos etapas dentro del periodo de análisis: desde 1998 a 2004 y de 2011 en adelante. El primer subperiodo se caracteriza por muy altas proporciones incentivo/salario, tal es así que, por ejemplo, para el Profesor Titular con dedicación exclusiva (DE) y categoría I y el Profesor Adjunto con dedicación exclusiva y categoría II, el cobro del incentivo en un año implicaba hasta dos veces su salario anual (alcanzando un máximo de 2,4 veces en 1998). Para un Jefe de Trabajos Prácticos (JTP) con dedicación exclusiva con categoría III o con dedicación semiexclusiva (DSE) y con categoría IV, la razón incentivo/salario se mantuvo entre 1,5 y 1,3. En el caso de un Profesor Adjunto con dedicación exclusiva con categoría III o semiexclusiva con categoría IV, pertenecer al Programa IDI implicaba cobrar, según el año considerado, de 1 a 1,2 veces más por año (Cuadro 4).

Entre los años 2004 y 2011 se produce una caída drástica en estos guarismos, claramente reflejada en el Gráfico 4. El subperiodo de 2011 a 2013 se destaca por las muy bajas relaciones incentivo/salario. Basta como ejemplo el caso del Profesor Titular con dedicación exclusiva categoría I, para el cual en el año 2011 el incentivo implicó el 16% de su salario y para el 2013 el 10%. Para el Profesor Adjunto con dedicación exclusiva con categoría II, estos valores oscilaron entre el 13% y el 8% del sueldo. En el caso de un Profesor Adjunto semiexclusivo con categoría IV la proporción

² Provista por la Facultad de Ciencias Económicas.

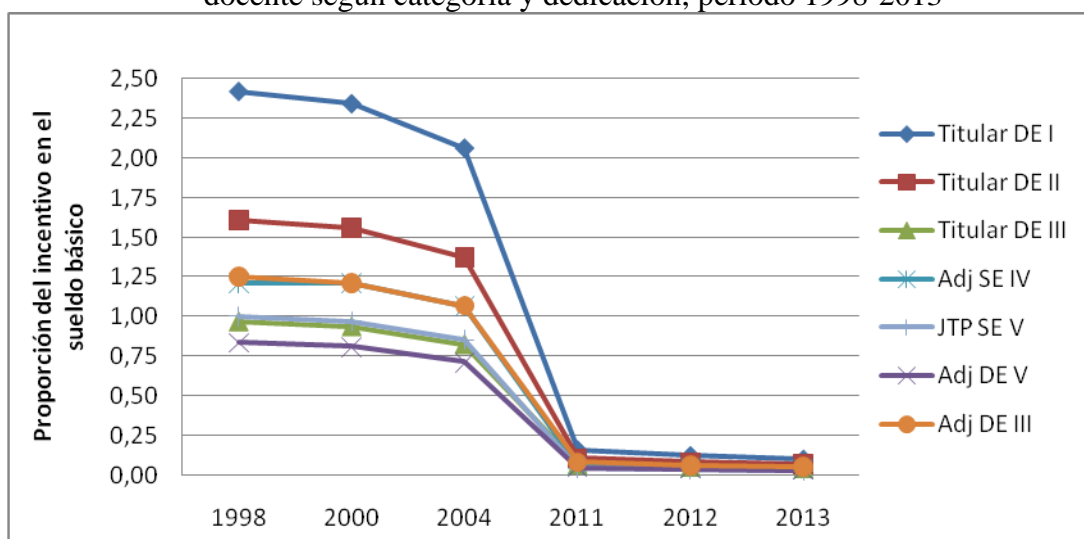
incentivo/salario varió entre el 6% y el 4% en el subperiodo; para igual cargo con categoría V los valores variaron de 4% a 3% en el presente. Para un JTP con dedicación semiexclusiva y con categoría IV la razón incentivo/salario alcanzó 1,5 vez el salario en 1998 para representar el 7% en 2011, cayendo al 4% en 2013. La situación de un JTP semiexclusivo con categoría V transitó de un valor equivalente al 100% del salario en 1998, a 5% del sueldo en 2011 y 3% en la actualidad (Cuadro 4).

Cuadro n° 4: Evolución de la proporción del incentivo respecto al salario básico docente según categoría y dedicación, periodo 1998-2013

Cargo	Categ	1998	2000	2004	2011	2012	2013
Titular DE	I	2,42	2,34	2,06	0,16	0,12	0,10
	II	1,61	1,56	1,37	0,11	0,08	0,07
	III	0,97	0,94	0,85	0,07	0,05	0,04
Adjunto DE	II	2,09	2,02	1,78	0,13	0,10	0,08
	III	1,25	1,22	1,07	0,08	0,07	0,05
	IV	s/d	1,11	s/d	0,07	0,06	0,05
	V	0,84	0,81	0,71	0,05	0,04	0,03
Adjunto DSE	III	s/d	1,32	s/d	0,07	0,05	0,04
	IV	1,21	1,21	1,07	0,06	0,04	0,04
	V	0,84	0,81	0,71	0,04	0,03	0,03
JTP DE	III	1,50	1,45	1,28	0,10	0,08	0,06
	IV	s/d	1,33	s/d	0,08	0,06	0,05
	V	1,00	0,97	0,85	0,06	0,05	0,04
JTP DSE	III	s/d	1,58	s/d	0,08	0,06	0,05
	IV	1,50	1,46	1,28	0,07	0,05	0,04
	V	1,00	0,97	0,85	0,05	0,04	0,03
JTP DSI	V	0,91	0,88	s/d	0,04	0,03	0,02
Auxiliar2 DSI	V	1,26	1,22	s/d	0,06	0,04	0,04

DE: dedicación exclusiva; DSE: dedicación semiexclusiva; DSI: dedicación simple; s/d: sin datos
Fuente: Elaboración propia en base a UNC.

Gráfico n° 4: Evolución de la proporción del incentivo respecto al salario básico docente según categoría y dedicación, periodo 1998-2013



DE: dedicación exclusiva; SE: dedicación semiexclusiva
 Fuente: Elaboración propia en base a UNC

Sin duda, el Programa IDI ha perdido relevancia como política de estímulo económico. El derrumbe de la significación del incentivo en el salario docente, independientemente de la categoría, la dedicación y la jerarquía del cargo en el periodo 1998-2013, confirma esta hipótesis. En definitiva, de representar hasta más de dos veces un salario en 1998, en el presente simboliza como máximo un 10% y en muchos casos sólo el 3% del sueldo docente.

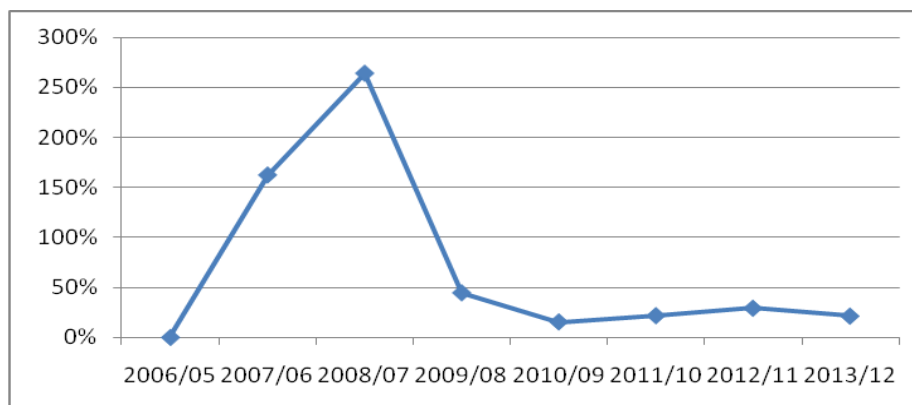
6. Determinantes de la reducción del incentivo como proporción de los salarios

Podemos detectar dos factores que influyeron en la caída de la proporción del incentivo sobre el sueldo docente. El primero es que los montos de las cuotas por incentivo permanecieron relativamente sin variaciones en valores nominales a lo largo del tiempo. El segundo es que los salarios docentes no sufrieron cambios durante el periodo 1998-2006. Sin embargo, a partir del año 2007 comenzó una recomposición salarial que reflejó dos saltos importantes: el incremento porcentual de 2007 respecto a 2006 fue en promedio de un 162% y en 2008 hubo un aumento salarial de 264% respecto al año anterior (Gráfico 5).

El Gráfico 4 más arriba ilustra la caída dramática de la relación incentivo/salario al incluir la recomposición salarial de 2007-2008. Desde el 2008 al presente la proporción

continuó disminuyendo en todos los casos analizados, aunque a tasas moderadas, ya que los salarios nominales aumentaron en menor medida.

Gráfico n° 5: Variación porcentual promedio anual de los salarios básicos, periodo 2006-2012



Fuente: Elaboración propia en base a UNC

En suma, la unión de estos dos factores explica el deterioro en la importancia del incentivo como proporción del salario docente.

7. Reflexiones finales

La participación en el financiamiento del Tesoro Nacional destinada a solventar el Programa IDI en las Universidades Nacionales ha sufrido una fuerte caída durante el periodo analizado. De dar cuenta del 4,3% de los recursos del Tesoro Nacional en el año 1998 su participación se redujo al 0,6% en el año 2011. La UNC no permaneció ajena a este fenómeno, mostrando una situación similar a la del conjunto de las UN, ya que la proporción de los fondos destinados al Programa IDI disminuyó del 4,8% al 0,7% en igual periodo.

Otra advertencia de que el Programa IDI ha perdido relevancia como política de estímulo económico se refleja en la evolución de la significación del incentivo en el salario docente, independientemente de la categoría, la dedicación docente y la jerarquía del cargo. El indicador de incentivo/salario básico cae estrepitosamente a lo largo del periodo analizado, por la suma de dos causas. La primera, los montos de las cuotas por incentivo permanecieron relativamente sin variaciones en valores nominales y la segunda, mientras que los salarios docentes no sufrieron cambios durante el periodo

1998-2006, hubo una importante recomposición salarial durante 2007-2008 y en menor medida desde allí al presente.

Asimismo, la convocatoria a la incorporación de docentes investigadores al programa es abierta, en principio, cada cuatro años, aumentando la cantidad de docentes en condiciones de percibir estos haberes. Durante el periodo 2004-2010, para el caso del conjunto de las UN la cantidad de docentes que se incorporaron al programa se incrementó en un 40% mientras que para la UNC dicho aumento fue de un 45%. Parece haber un monto cada vez más pequeño para repartir entre más investigadores.

El Programa IDI ha perdido relevancia como una herramienta activa de política pública educativa. El espíritu inicial de motivar por medio de una remuneración económica a los docentes que se dedicaran a investigar y formar noveles investigadores ya no cumple su función. La nueva función parece ser la de un indicador de estabilidad laboral. El docente que se incorpora al Programa IDI y es por lo tanto categorizado como investigador, integrando además un equipo de investigación en su unidad académica, se encuentra mejor posicionado a la hora de ser evaluado por sus pares en la instancia instaurada por la carrera docente.

En definitiva, las nuevas reglamentaciones institucionales ejercen presiones para que los docentes universitarios realicen investigación, pero llama la atención que no se verifique una presión similar en lo que respecta al presupuesto del Programa IDI.

Luis Sanz Menéndez, presidente del Comité de Política Científica y Tecnológica de la OCDE y Laura Cruz Castro, investigadora de la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (siendo el CSIC la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa), afirmaron:

Producir licenciados, doctores e investigadores es un proceso costoso, en términos de recursos financieros, pero sobre todo largo. Así pues, no se trata solamente de atraer el interés a través de la divulgación científica y de generar vocaciones tempranas, sino de incentivar adecuadamente el esfuerzo de los individuos y desarrollar esquemas de recompensa adecuados... Las vocaciones son un aspecto esencial pero el problema son los incentivos: el esfuerzo a largo plazo que exige, por ejemplo, el desarrollo de una carrera doctoral e investigadora no parece que sea recompensado adecuadamente... (Sanz Menéndez y Cruz Castro, 2008).

Para cerrar, surgen nuevos cuestionamientos respecto a si el programa IDI cumpliera verdaderamente con su objetivo de incentivar por medio del factor económico. En este caso, tal vez la cantidad de interesados en investigar y categorizarse hubiera sido más amplia aún y se lograría contar con una mayor cantidad de docentes involucrados en las tareas de investigación.

Palabras clave: Programa Incentivo a Docente Investigadores – Educación superior – Carrera docente – Evaluación de desempeño

Bibliografía

Abeledo, C. y Obeide, S. (2003): “La Política de Financiamiento de la Secretaría de Políticas Universitarias: Un Marco Conceptual”. En: *J.C. Pugliese (ed): Políticas de Estado para la Universidad Argentina Balance de una gestión en el nuevo contexto nacional e internacional*. Bs. As: MINCyT SPU, pp. 156-165.

Cuttica, M.; Perona, E. (2013): “Efectos de las normas institucionales sobre la investigación. Un estudio de género en las Ciencias Económicas”. 2º Encuentro de Investigaciones sobre Problemáticas de Género del Litoral. Facultad de Trabajo Social Univ. Nacional de Entre Ríos.

Cuttica, M.; Perona, E. y Molina, E. (2013): “La investigación en la producción de conocimiento. ¿Quiénes investigan en las Ciencias Económicas?”. VII Encuentro Nacional y IV Latinoamericano “La Universidad Como Objeto de Investigación”, Univ. Nacional de San Luis.

Hodgson, G. (2003): “The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory”. *Cambridge Journal of Economics*, N° 27, pp.159-175.

Hodgson, G. (2006): “What are institutions?” *Journal of Economic Issues*, N° 40, pp.1-25.

Juárez Jerez, H.; Perona, E.; Cuttica, M.; Molina, E.; Escudero, C. (2010): *Feminización de la Educación Superior en las Ciencias Económicas: un Análisis desde la Economía Institucional*. Proyecto Secyt 2010-2011, Facultad de Ciencias Económicas, Univ. Nac. de Córdoba.

Perona, E. (2012): *Economía Feminista. Ensayos sobre el papel de la mujer en la Economía, la Educación y el Desarrollo*. Asociación Cooperadora de la FCE-UNC, Córdoba.

Sanz Menéndez, L.; Cruz Castro, L. (2008): “Incentivos y recompensas”. Consulta 06/2013. Disponible en: http://elpais.com/diario/2008/02/26/sociedad/1203980402_850215.html

SPU (1998, 2005, 2008, 2011) *Anuarios de Estadísticas Universitarias*. Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en: <http://portales.educacion.gov.ar/spu/investigacion-y-estadisticas/>

UNC (2008, 2012) *Anuarios de Estadísticas Universitarias*. Universidad Nacional de Córdoba. Disponible en: <http://www.saa.unc.edu.ar/estadisticas/>