

Universidad Nacional de La Plata  
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
Especialización en Gestión de Información Científica y Tecnológica

**Conociendo al Personal de Apoyo y los  
Administrativos del CONICET: Un abordaje  
cuantitativo exploratorio sobre sus similitudes y  
diferencias en la actualidad**

**Alumna:** Adriana Belén Gallardo

**Tutor:** Dr. Sebastián Varela

**Título académico al que se aspira:**

Especialista en Gestión de Información Científica y Tecnológica

Buenos Aires, 22 de agosto de 2022

## **Conociendo al Personal de Apoyo y los Administrativos del CONICET: Un abordaje cuantitativo exploratorio sobre sus similitudes y diferencias en la actualidad**

Hasta el día de la fecha existen diversos estudios y relevamientos sobre Investigadores y docentes y su labor en las diversas áreas de conocimiento existentes, sin embargo, poco se ha estudiado al personal que acompaña a estos en su tarea diaria y su caracterización demográfica.

Su aparición en la literatura académica se limita a menciones de pocas líneas en trabajos dedicados ya sea al personal investigador o al personal estatal, pero nunca se ha destinado la extensión suficiente para discutir la clasificación de este tipo de personal o siquiera llegar a un consenso terminológico.

Es por ello que se decidió realizar una investigación exploratoria para conocer más sobre esta figura de la ciencia: quiénes son, cómo se los denomina y cómo se caracterizan.

Dado lo amplio del Sistema de Ciencia y Técnica argentino, se delimitó el abordaje al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en donde el personal no investigador se puede dividir en dos: Personal de Apoyo y personal administrativo o de gestión.

Se parte de la definición de ambos roles y sus alcances, para luego adentrarse en las características demográficas de cada uno de ellos para así determinar cuáles son los factores comunes entre ellos y cuáles los diferencian.

**Palabras clave:** Recursos Humanos de Ciencia y Técnica; Personal de Apoyo a la investigación; CONICET; CPA; Personal de Gestión de la Ciencia

## **Getting to know the CONICET Support and Administrative Staff: An exploratory quantitative approach on their current similarities and differences**

To date, there are various studies and surveys on researchers and teachers and their work in the various existing areas of knowledge, however, little has been studied about the personnel that accompanies them in their daily work, and their demographic characterization.

Its appearance in the academic literature is limited to mentions of a few lines, in works dedicated either to research personnel or to state personnel, but sufficient length has never been devoted to discussing the classification of this type of personnel or even reach a terminological consensus.

That is why it was decided to carry out an exploratory investigation to learn more about this figure of science: who they are, what they are called and how they are characterized.

Given the breadth of the Argentine Science and Technology System, the approach was delimited to the National Scientific and Technical Research Council, where non-research staff can be divided into two: Support Staff and administrative or management staff.

The analysis starts from the definition of both roles and their scope, and then goes into the demographic characteristics of each of them in order to determine what are the common factors between them and what differentiates them.

**Keywords:** Human Resources for Science and Technology; Research Support Staff; CONICET; CPA; Science Management Staff

# Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	1
OBJETIVOS .....	1
<i>Objetivo general</i> .....	1
<i>Objetivos Específicos</i> .....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	2
JUSTIFICACIÓN .....	2
LIMITACIONES.....	3
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
A QUÉ SE LLAMA “PERSONAL DE APOYO” EN CONICET .....	4
<i>Profesional</i> .....	5
<i>Técnico</i> .....	5
<i>Artesano</i> .....	6
A QUÉ SE LLAMA PERSONAL ADMINISTRATIVO EN CONICET .....	7
<i>Escalafón del personal administrativo: planta permanente y transitoria</i> .....	9
TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES SOBRE RRHH DE CYT EN EL MUNDO .....	10
<i>Manual Canberra</i> .....	10
<i>Manual Frascati</i> .....	12
<i>Manual UNESCO</i> .....	13
<i>Otras fuentes</i> .....	14
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>16</b>
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	16
MÉTODOS.....	16
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS.....	18

<b>RESULTADOS .....</b>	<b>19</b>
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TIPO .....	20
Personal administrativo o de gestión: comparación total .....	22
Personal administrativo o de gestión: planta permanente .....	23
Personal administrativo o gestión: artículo 9 .....	25
Personal administrativo o gestión: contratos de locación de servicio .....	27
Personal de Apoyo: características y comparativa .....	28
NIVEL DE INGRESOS .....	30
GÉNERO Y EDAD .....	36
ANTIGÜEDAD .....	42
INGRESOS AL ORGANISMO .....	44
NIVEL ACADÉMICO .....	46
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA .....	48
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO I: TIPOS Y CATEGORÍAS DE PERSONAL .....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXO II: GLOSARIO .....</b>	<b>58</b>

# Listado de gráficos

FIGURA 1. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: DISTRIBUCIÓN TOTAL .....	22
FIGURA 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO: DISTRIBUCIÓN .....	23
FIGURA 3. PERSONAL PLANTA PERMANENTE: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GRADO Y NIVEL.....	24
FIGURA 4. PERSONAL PLANTA TRANSITORIA ARTÍCULO 9: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR NIVELES ESCALAFONARIOS .....	26
FIGURA 5. PERSONAL PLANTA PERMANENTE Y PLANTA TRANSITORIA (ART.9): COMPARATIVA DISTRIBUCIÓN DE CANTIDAD DE EMPLEADOS POR NIVELES ESCALAFONARIOS .....	27
FIGURA 6. PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIO (MONOTRIBUTISTAS): CANTIDAD DE EMPLEADOS POR NIVELES ESCALAFONARIOS.....	28
FIGURA 7. PERSONAL DE APOYO: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR TIPO .....	28
FIGURA 8. PERSONAL DE APOYO: DISTRIBUCIÓN DE LA CANTIDAD DE EMPLEADOS POR SUBTIPO .....	29
FIGURA 9. PERSONAL ADMINISTRATIVO: DISTRIBUCIÓN INGRESOS POR TIPO DE CONTRATACIÓN NIVEL Y GRADO .....	33
TABLA 2: PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIO: CANTIDAD MÁXIMA DE UNIDADES RETRIBUTIVAS POR NIVEL.....	34
TABLA 3: PERSONAL DE APOYO: INGRESO PROMEDIO POR CATEGORÍA .....	35
FIGURA 10. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: COMPARATIVA DE CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN .....	36
FIGURA 11. ARTESANOS Y CONTRATOS: DETALLE DE DISTRIBUCIÓN COMPARATIVA DE CANTIDAD DE CONTRATADOS POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN.....	37
FIGURA 12. PERSONAL ADMINISTRATIVO: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GÉNERO, RANGO ETARIO Y TIPO DE CONTRATO .....	39
FIGURA 13. PERSONAL DE APOYO: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GÉNERO, EDAD Y SUBTIPO .....	40
FIGURA 14. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: DISTRIBUCIÓN CONTRASTIVA POR EDAD .....	41
FIGURA 15. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD Y TIPO DE CONTRATACIÓN.....	42
FIGURA 16. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD: COMPARATIVA.....	43
FIGURA 17. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: INGRESOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS POR CONTRATACIÓN .....	45
FIGURA 18. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: ÚLTIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO POR TIPO DE CONTRATO .....	47
FIGURA 19. PERSONAL DE APOYO: DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA.....	50
FIGURA 20. PERSONAL ADMINISTRATIVO: DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA .....	51

# Listado de tablas

TABLA 1: EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: COMPARATIVA DE INGRESOS SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN .....	31
TABLA 2: PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIO: CANTIDAD MÁXIMA DE UNIDADES RETRIBUTIVAS POR NIVEL .....	34
TABLA 3: PERSONAL DE APOYO: INGRESO PROMEDIO POR CATEGORÍA.....	35

# Introducción

## Delimitación del problema

La gran área temática por analizar en la presente investigación es: Recursos Humanos de Ciencia y Técnica. Dada la amplitud de la temática a estudiar se han realizado dos delimitaciones: por tipo de Recurso Humano y por Institución de trabajo.

Es así que se estudiará a aquel personal que se encuentre bajo la categoría de personal Administrativo como así también los contratados como Personal de Apoyo o CPA. Adicionalmente, se restringirá solamente a una organización: el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

En cuanto al alcance temporal, se tomará como referencia a todo el personal activo contratado a marzo 2022 (dentro de las dos categorías analizadas). Si bien esta es la fecha en que se recibieron los datos a analizar, se puede confirmar que los mismos se encontraban actualizados a tiempo real con el sistema de Recursos Humanos del organismo.

## Objetivos

### Objetivo general

- Caracterización del personal administrativo y el Personal de Apoyo de CONICET.

## Objetivos Específicos

- Conocer los aspectos legales que los alcanzan a partir de convenios colectivos, decretos por agrupación, escalafones, régimen de licencias.
- Caracterizar sus condiciones laborales respecto a tipos de contratos, derechos y obligaciones.
- Descubrir qué aspectos distinguen al personal administrativo del Personal de Apoyo: escalas salariales, duración del contrato, sueldo, requisitos de ingreso, etc.
- Conocer las principales características demográficas (edad, formación, lugar de trabajo, lugar de origen, género, antigüedad en el trabajo)
- Relacionar los aspectos demográficos relevados con los tipos de contratación para poder establecer si hay correlaciones entre ellos o no.

## Problema de investigación

Caracterización de las condiciones de contratación y laborales de Personal Administrativo y el Personal de Apoyo de CONICET para la identificación de sus principales características.

## Justificación

Hay diversos estudios y fuentes de investigación sobre Investigadores y docentes de las diversas áreas de conocimiento existentes, sin embargo poco se ha estudiado al personal que acompaña a estos en su tarea diaria y su caracterización demográfica.

Luego de un amplio relevamiento bibliográfico, no se han recuperado investigaciones enteramente dedicadas al Personal de Apoyo y administrativo de Ciencia y Técnica y

mucho menos referidas específicamente al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Los únicos aportes encontrados se limitan a definiciones de una o dos líneas de este tipo de personal, con el mero objetivo de distinguirlo de la población de investigadores o para dar una breve caracterización de la composición general del personal del Organismo.

Tampoco existe un relevamiento sobre sus actividades reales. Si bien los escalafones y reglamentación establecen el tipo de tarea a realizar según cada puesto, no hay investigaciones sobre las actividades reportadas y el solapamiento o no entre las actividades del Personal Administrativo de CONICET y cualquier otro tipo de personal del organismo.

## Limitaciones

Entre las posibles limitaciones se pueden mencionar:

- Los datos se obtienen de un sistema que es completado por los mismos sujetos analizados; por lo tanto, puede haber errores en la carga (porque no entienden qué completar en cada campo) o información incompleta (porque solo cargan la información obligatoria para RRHH).
- La consulta y descarga de los datos se hace a través de un Datawarehouse que toma la información del sistema de RRHH. Al ser una consulta indirecta, puede que la base no esté completamente actualizada.

# Marco teórico

## A qué se llama “Personal de Apoyo” en CONICET<sup>1</sup>

Antes de comenzar, es necesario establecer las definiciones de lo que se entiende por Personal de Apoyo en CONICET. De este modo, se puede identificar similitudes y diferencias entre ambos perfiles y establecer si las características relevadas corresponden o no con las definiciones de dichos puestos de trabajo.

Según el Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo (Ley 20.464, 1973), se entiende por Personal de Apoyo a:

*Los profesionales técnicos y artesanos con aptitudes para las tareas específicas de apoyo directo a la ejecución de los programas de investigación, y desarrollo y ocupados en ellas. Esta Carrera tiene por objeto jerarquizar y estimular la tarea de apoyo técnico a la investigación y desarrollo, favoreciendo la formación y dedicación de profesionales y técnicos de diferente nivel a esa tarea (Ley 20.464, 1973).*

Los llamados CPA (miembros de la Carrera de Personal de Apoyo) pueden trabajar en: Centros de investigación que dependan total o parcialmente del CONICET; Universidades nacionales, provinciales o privadas reconocidas; Instituciones nacionales, provinciales o municipales; Empresas del Estado; Instituciones privadas sin fines de lucro; Otros lugares que el CONICET considere de interés. Desde fines

---

<sup>1</sup> Se puede consultar la estructura jerárquica del personal CONICET en el Anexo I.

del año pasado se los ha incluido en el mismo régimen previsional que tienen los investigadores por el cual se pueden jubilar con el 85% de su salario final.

La carrera del Personal de Apoyo supone tres clases de personal (profesional, técnico y artesano), y es el mismo Estatuto (Ley N° 20.464, 1973) que determina los requisitos mínimos básicos exigidos para pertenecer a cada una de ellas:

### Profesional

1. Profesional Principal: Se requiere poseer capacidad y experiencia para planear y realizar con independencia trabajos técnicos de apoyo y para dirigir un grupo técnico que pueda atender las necesidades de uno o varios proyectos. Trabajarán bajo la supervisión de investigadores. Para pertenecer a esta clase es necesario poseer título universitario y, en casos excepcionales, antecedentes y experiencia equivalentes, considerados por el Directorio, por el voto de los 2/3 de sus miembros.

2. Profesional Adjunto: Se requiere poseer capacidad para ejecutar tareas técnicas sistemáticas o de mantenimiento y análisis o estar a cargo de una unidad operativa auxiliar. Debe poseer título universitario o capacitación especial que pueda considerarse equivalente a estos efectos, avalada por amplia experiencia.

3. Profesional Asistente: Se requiere tener capacidad para ejecutar tareas técnicas bajo la dirección o supervisión de personal superior. Debe poseer título universitario o formación o capacidad especial que puede considerarse equivalente a estos efectos, avalada por amplia experiencia.

### Técnico

1. Técnico Principal: Se requiere poseer gran experiencia y conocimiento para la ejecución independiente de tareas técnicas generales y capacidad y habilidad para la conducción de equipos de trabajo o colaborar en tareas con personal superior. Debe poseer título secundario o acreditar antecedentes y experiencia equivalentes.

2. Técnico Asociado: Se requiere poseer experiencia o capacidad para ejecutar tareas técnicas generales, habiendo demostrado condiciones para emprender nuevos trabajos, colaborar con personal técnico de categoría más elevada y/o con investigadores. Debe poseer título secundario o acreditar capacidad o formación equivalente.

3. Técnico Asistente: Se requiere acreditar capacidad para ejecutar tareas técnicas auxiliares bajo la dirección de investigadores o de técnicos de categoría más elevada. Debe poseer título secundario o acreditar antecedentes y experiencia equivalente.

4. Técnico Auxiliar: Se requiere alguna experiencia en su especialidad y capacidad para iniciarse en las tareas propias de su clase. Debe poseer formación secundaria o acreditar antecedentes equivalentes.

#### Artesano

1. Artesano Principal: Se requiere capacidad y larga experiencia en su especialidad, excepcional habilidad manual y reconocida imaginación creadora.

2. Artesano Asociado: Se requiere gran experiencia, gran habilidad manual y que posea aptitudes e iniciativa personal para resolver requerimientos.

3. Artesano Ayudante: Se requiere experiencia y habilidad manual, sujeto a control directo.

4. Artesano Aprendiz: Se requiere ser operario calificado que haya demostrado particular habilidad manual e inquietudes para iniciarse en tareas propias de esta Clase.

Los ingresos se realizan mediante concurso y la solicitud de ingresos de CPA debe ser generada por un "Director de Instituto, o de Laboratorio, Profesor a cargo de Cátedra o investigador de categoría equivalente [...] o por miembros de la Carrera del

Investigador de clase no inferior a Independiente, con la previa conformidad del Director” (Ley N° 20.464, 1973).

En resumen, se considera Personal de Apoyo a aquellas personas que tienen “aptitudes para las tareas específicas de apoyo directo a la ejecución de los programas de investigación” y pueden trabajar desarrollando sus tareas en institutos de investigación, universidades, dependencias estatales, etc. Los mismos se pueden encontrar contratados en tres categorías distintas en base a su experiencia, formación y tareas a cumplir: profesionales, técnicos y artesanos.

## A qué se llama personal administrativo en CONICET

A diferencia del Personal de Apoyo, la distinción de actividades y requisitos de ingreso del personal administrativo de CONICET no se encuentra detallada en un estatuto.

La definición de lo que CONICET considera personal administrativo puede encontrarse en su sitio web e indica que se trata de personal que realiza “tareas de conducción, coordinación y apoyo administrativo a las actividades de ciencia y tecnología en todos sus niveles; tales como gerentes, directores y coordinadores, jefes de departamento, profesionales y expertos en temas de gestión, administrativos y de servicios generales.” (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, 2021).

En cuanto a los lugares de trabajo en los cuales se desempeñan se indica que “mayoritariamente realiza[n] sus tareas en su Sede Central. A su vez, en los Centros Científico-Tecnológicos (CCT), Unidades de Administración Territoriales (UAT), Oficinas de Coordinación Administrativa (OCA) y Unidades Ejecutoras (UE) de todo el país hay presencia de personal administrativo.”

A diferencia de los miembros de la Carrera de Personal de Apoyo que ingresan por concurso y directamente como Planta Permanente, el personal administrativo puede ingresar de diversos modos y con diferentes tipos de contrataciones:

El personal administrativo de planta permanente ingresa por concurso según lo indicado por la Ley de empleo público (Ley 25.164, 1999) y forma parte del Escalafón del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) (Decreto 2098, 2008).

Sin embargo, los ingresos de este tipo de contratación son escasos y la mayor parte del personal de este tipo que permanece en el organismo ha ingresado hace muchos años.

El grueso del personal administrativo (77%, como se verá detallado más adelante en el trabajo) está conformado por un lado por personal contratado por tiempo determinado (planta transitoria) que debería comprender “exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional” (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, 2021), aunque en la práctica muchos de ellos se encuentran prestando servicios durante años bajo el mismo régimen de contratación.

Estos contratos se llevan a cabo bajo la modalidad del Artículo 9° de la Ley de Empleo Público antes mencionada y se equipara en los niveles y grados de la planta permanente. Sin embargo, en aspectos de retribución económica sigue habiendo una diferencia en el monto que perciben ya que hay escalas salariales distintas para el personal administrativo de planta permanente y los contratados como artículo 9: no solo a mismo nivel, grado y formación (forma en que se divide el escalafón) el ingreso es menor en planta transitoria, sino que también, no existen adicionales y suplementos a los que sí tiene acceso la planta permanente.

La otra parte del remanente de personal administrativo presta “servicios profesionales autónomos al amparo del (Decreto 1109, 2017). Este régimen se circunscribe a la contratación de profesionales para la provisión de servicios de naturaleza extraordinaria, especializada o específica materializables en términos prefijados” (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, 2021). Al igual que los empleados según el artículo 9, muchos de estos agentes mantienen su relación laboral más allá de lo permitido por la ley.

## Escalafón del personal administrativo: planta permanente y transitoria

El Escalafón del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) (Decreto 2098, 2008) mencionado más arriba, establece las condiciones y responsabilidades para la determinación de qué nivel y grado va a recibir cada nuevo ingreso. Es así como tenemos las siguientes distinciones:

Nivel A: alcanza al personal dedicado a “desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad [...] así como funciones profesionales superiores de alta especialización” (Decreto 2098, 2008). Requiere formación universitaria o superior, experiencia y competencias laborales acreditadas.

NIVEL B: también comprende al personal designado para cumplir funciones de nivel ejecutivo y también funciones profesionales o técnicas especializadas (aunque no de alta especialización como el nivel superior). Debe participar en el desarrollo de planes y programas de acción pero no de políticas públicas como el nivel A. Se requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especialización en la función, y experiencia acreditable.

NIVEL C: “comprende al personal designado para desarrollar funciones profesionales” (Decreto 2098, 2008). Pueden estar a cargo de la supervisión o coordinación de grupo de igual o menor nivel pero de mediana complejidad. También se requiere formación superior de grado o de nivel técnico universitario o terciario (siempre que se demuestre especialización y experiencia relacionada con el trabajo a realizar). Si solo contasen con título secundario, se debe acreditar 10 años de experiencia laboral relevante.

NIVEL D: Alcanza al personal que cumple “funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor

nivel” (Decreto 2098, 2008). Pueden aspirar a este nivel aquellos con formación superior de grado, formación técnica universitaria o terciaria o incluso educación secundaria si es que cuentan con especialización y experiencia relacionada al puesto.

NIVEL E: “comprende al personal designado para cumplir con funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad” (Decreto 2098, 2008). El nivel de educación mínimo requerido es Secundario y acreditar conocimientos en el área.

NIVEL F: “comprende al personal designado para cumplir con funciones de cierta diversidad y especialización elemental” (Decreto 2098, 2008).

En conclusión, el personal administrativo es aquel que está dedicado a tareas de conducción, coordinación y apoyo administrativo a las actividades de ciencia y tecnología en todos sus niveles. Los mismos pueden ingresar al organismo mediante concurso (planta permanente) o por contratos; habiendo en este último dos opciones: locación de servicio (contrato a monotributistas renovado cada seis meses) y Artículo 9 o planta transitoria (contrato bajo relación de dependencia renovado cada doce meses).

## Terminología y definiciones sobre RRHH de CyT en el mundo

### Manual Canberra

El manual Canberra (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; Statistical Office of the European Communities, 1995) se refiere al conjunto como Recursos Humanos dedicados a la Ciencia y Tecnología o HRST ( por las siglas de su versión en inglés: Human Resources devoted to Science and Technology). Dicho manual los define en forma amplia como “recursos humanos real o potencialmente dedicados a la generación, avance, difusión y aplicación sistemáticos del conocimiento científico y tecnológico”.

Luego recurre a una definición más específica, que tiene en cuenta dos criterios: calificación y ocupación. En ese sentido, indica que se trata de un conjunto de ocupaciones que “requieren habilidades obtenidas a través de la educación (que generalmente da lugar a calificaciones formales en forma de títulos o diplomas, cuya equivalencia puede ser reconocida internacionalmente) o mediante capacitación o experiencia en el trabajo (los países tienen varias formas de reconocer estas habilidades)”.

Desde el punto de vista de la calificación, el manual Canberra solo hace foco en los recursos humanos de formación universitaria y los de “nivel técnico” (con formación secundaria técnica o terciaria). Todo aquel personal que no llega al nivel de personal Técnico es excluido del manual Canberra, pero sí tratado en el Manual Frascati y en la Guía de UNESCO para medir actividades CyT (que veremos más adelante).

Desde el punto de vista de la ocupación se distingue entre:

Profesionales: “cuyas tareas principales requieren un alto nivel de conocimientos y experiencia profesionales en los campos de las ciencias físicas y de la vida, o las ciencias sociales y las humanidades. Las principales tareas consisten en aumentar el acervo de conocimientos existente, aplicando conceptos y teorías científicas y artísticas a la solución de problemas y enseñanza sobre lo anterior de manera sistemática.”

Técnicos y Profesionales asociados: Este grupo principal incluye ocupaciones cuyas tareas principales requieren conocimientos técnicos y experiencia en uno o más campos de las ciencias físicas y de la vida, o de las ciencias sociales y humanidades. Las tareas principales consisten en realizar trabajos técnicos relacionados con la aplicación de conceptos y métodos operativos, y en la enseñanza en ciertos niveles educativos.

Según el Manual Frascati (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018), los Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología pueden clasificarse entre “Investigadores”, “Técnicos y personal equivalente” y “Personal auxiliar (otro Personal de Apoyo)”. Nos detendremos en las últimas dos categorías:

Los técnicos son quienes “participan en I+D realizando tareas científicas y técnicas en la aplicación de conceptos y métodos operativos y usando equipos de investigación, normalmente bajo la supervisión de los investigadores”. Los técnicos son los encargados de realizar:

- Realizar búsquedas bibliográficas y seleccionar el material apropiado de archivos y bibliotecas.
- Desarrollar programas informáticos.
- Llevar a cabo experimentos, pruebas y análisis.
- Proporcionar asistencia técnica y prestar ayuda en I+D, o prueba de prototipos.
- Garantizar el funcionamiento, mantenimiento y reparación del equipo de investigación.
- Preparar los materiales y equipamiento para la realización de experimentos, pruebas y análisis.
- Realizar mediciones, cálculos, y preparar cuadros y gráficos. • Recopilar información mediante métodos aceptados científicamente. • Facilitar el análisis de datos, mantenimiento de registros y elaboración de informes.
- Realizar encuestas estadísticas y entrevistas

El personal auxiliar u otro Personal de Apoyo “Incluye a operarios, cualificados o no, administrativos, secretarios y oficinistas que participan en proyectos I+D, o están directamente vinculados a dichos proyectos”. Engloba a todo el personal que contribuya a la realización de actividades de I+D pero que no estén a cargo de un

investigador. Este grupo realiza tareas tan variadas que no se puede hacer un listado que las incluya a todas ya que “van desde tareas administrativas y de secretaría, hasta la provisión y gestión de los materiales y dispositivos necesarios para acometer el proyecto I+D. Este personal en I+D suele desempeñar funciones de apoyo relacionadas con la I+D, como planificación, apoyo informativo y financiero, servicios legales y de patentes, y asistencia en el montaje, ajuste, mantenimiento y reparación del equipamiento e instrumentos científico”.

## Manual UNESCO

El Manual de estadísticas para actividades de CyT (UNESCO, 1984) prefiere el término “Personal científico y técnico” y lo define como “el número total de personas que participan directamente en las actividades de CyT en una institución o unidad y, por regla general, reciben un pago por sus servicios. Este grupo debe incluir científicos e ingenieros, técnicos y personal auxiliar”.

En este caso, UNESCO utiliza distintos criterios para la clasificación de los diferentes tipos de personal de CyT pero nos centraremos en la primera: el trabajo que realizan combinado con sus cualificaciones. Es así que define tres tipos de personal: Científicos e Ingenieros; Técnicos; y Personal auxiliar.

La distinción que hace entre los últimos dos es la siguiente:

Técnicos: “personas que ejercen actividades en ciencia y tecnología en las que hayan recibido formación profesional o técnica en cualquier rama del conocimiento o la tecnología”. Suelen realizar sus actividades bajo la supervisión de Científicos e Ingenieros.

Personal Auxiliar: “personas cuyo trabajo está directamente asociado con el desempeño de las actividades de CyT, es decir, personal de oficina, secretariado y administrativo, trabajadores calificados, semicalificados y no calificados en los diversos oficios y todo el resto del Personal de Apoyo.”

## Otras fuentes

Hay otras reflexiones terminológicas que se están presentando actualmente. Si bien se dan más en el campo de la investigación universitaria, dado que en CONICET hay institutos de doble dependencia que están a cargo de dicho organismo y a la vez de una universidad (y donde trabaja un gran porcentaje de CPAs) es necesarias traerlas a colación:

Una de las corrientes actuales (ya desde la visión europea de los recursos humanos académicos y de CyT) solo distingue terminológicamente al Personal de CyT como dos figuras distintas: por un lado los investigadores que llevan a cabo toda la investigación, y por otro, todas las personas vinculadas a ella pero que no ocupan este rol, es decir, el Personal de Apoyo.

El Personal de Apoyo tiene a cargo “Las tareas de habilitar, facilitar y fomentar la investigación, generalmente desde una perspectiva corporativa y, en particular, la gestión de recursos financieros y humanos, la gestión de la información de investigación, el asesoramiento y la orientación sobre oportunidades de investigación y financiación, la creación de redes, la coordinación de políticas y procedimientos y el establecimiento de estrategias, así como apoyar la comercialización y explotación de los resultados de la investigación en forma de propiedad intelectual.” (Bushaway, 2003)

No en todo el mundo se utiliza la misma terminología: mientras que en Estados Unidos, “Administrador de investigación” es el término más común, en otras regiones los roles equivalentes los ocupan los “Gerentes y administradores de investigación”, denominados RMAs.” (Kerridge & Scott, 2018). En cuanto a los RMA’s si bien por la denominación misma pareciera que las actividades realizadas por estos no son necesariamente análogas a las que realizan el Personal de Apoyo y Administrativo de CONICET, más allá del liderazgo de la investigación, este rol también incluye actividades de apoyo a la investigación.

Recapitulando lo definido en esta sección podemos observar que en distintas partes del mundo y diferentes organismos, se utilizan terminologías y categorías variadas para definir al personal que trabaja en ciencia (pero no es investigador):

Pareciera que el término más comúnmente utilizado es el de “Recursos Humanos dedicados a la Ciencia y Tecnología” o HRST (por las siglas de su versión en inglés: Human Resources devoted to Science and Technology); vocablo utilizado tanto en el manual Canberra como en el Frascati. UNESCO opta por la alternativa de “Personal de Ciencia y Tecnología”. Adicionalmente, de forma reciente se ha comenzado a utilizar “Gerentes y administradores de investigación”, también denominados RMAs.

A lo largo de estas fuentes se pudo observar que mientras que hay fuentes u organismos que no hacen distinción entre Personal de Apoyo y administrativos, otras sí lo hacen, pero esta se limita simplemente a diferenciarlos por el tipo de tareas que realizan.

# Metodología

## Tipo de investigación

El análisis se hará a partir de una investigación exploratoria ya que el área de estudio ha sido poco investigada hasta el momento y, por lo tanto, la disponibilidad de datos sobre la misma es bastante limitada.

Ante este panorama, y en línea con las características de este tipo de investigación, se hará un “estudio sistemático en el que se utilizaran todos los recursos disponibles para poder tener mayor precisión en la descripción del fenómeno en estudio” para así, “establecer tendencias e identificar relaciones potenciales entre variables” (Yuni & Urbano, 2006)

## Métodos

Se adoptará un **método mixto**. La decisión se justifica porque a pesar de que toda la investigación, como se especifica en el título del trabajo, tendrá un enfoque fundamentalmente **cuantitativo** se desea también hacer un relevamiento **documental** que consistirá en un análisis de documentación legal y administrativa que refiera específicamente al trabajo de los administrativos del organismo: decretos, leyes, estatutos, convenios colectivos de trabajo, etc. Esto último con el objetivo de dar contexto a la interpretación de los datos obtenidos (en especial en lo relacionado a las categorías escalafonarias, condiciones de contratación y niveles de ingreso).

La integración de ambos métodos se hará, por lo tanto, por medio de **complementariedad** (para brindar nuevas perspectivas sobre determinados elementos analizados y **expansión** (ampliando la información en aspectos que lo cuantitativo no puede relevar).

## Diseño de la investigación

El estudio estará orientado a describir al **personal administrativo y el Personal de Apoyo a la Investigación** de dicho organismo. La motivación nace del hecho de que casi no hay estudios sobre dicho personal, el tipo de tareas que realizan y los puntos en común y diferencias que tienen con el resto del personal del organismo.

Para iniciar se requiere conocer las características generales de la población total. Afortunadamente, se cuenta con estadísticas actualizadas sobre ello que nos permiten determinar no solo un aproximado de a cuánto asciende la población (total y de cada grupo por separado) sino también algunos datos demográficos básicos que permitirán un primer acercamiento a la población y la posibilidad de generar nuevas preguntas de investigación.

Dichos datos pueden ser encontrados en CONICET en cifras (página que incluye una variedad de estadísticas y set de datos del organismo) y en la sección de Transparencia Activa del sitio Web principal de CONICET. Según dichas fuentes, la población por analizar que se encontraba trabajando activamente en CONICET **a diciembre de 2020** (fecha de última actualización) alcanza **1338 administrativos y 2891 CPA (Personal de Apoyo)**. Sin embargo, al momento de obtener los datos para el análisis cuantitativo, es probable que esta cantidad sea distinta ya que se encontrará más actualizada.

Dado el contexto mundial de pandemia, el estudio (y su relevamiento) se hará de manera completamente virtual. Si bien el trabajo tendrá una parte de relevamiento bibliográfico (más específicamente de documentos administrativos y legales), el núcleo de análisis se hará sobre la información relevada mediante un conjunto de datos propio del Organismo.

## Fuentes de información utilizadas

1. Para análisis cuantitativo: se apunta con ellas a definir las principales características de la **población** total analizada.
  - a. CONICET en cifras:
    - i. Acceso: <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/>
    - ii. Información disponible: tipo de recurso humano (investigador, CPA, administrativo), provincia de trabajo, tipo de institución de trabajo (instituto o universidad), género, edad.
  - b. Transparencia activa:
    - i. Acceso: <https://www.conicet.gov.ar/transparencia-activa/>
    - ii. Información disponible: listado de nombres de la nómina total de CONICET a diciembre 2020 y su escalafón.
  - c. Dacytar:
    - i. Acceso: <https://dacytar.mincyt.gob.ar/acerca>
    - ii. Información disponible: cualquier información adicional que se necesite para complementar con las fuentes anteriores.
2. Para análisis cualitativo: comparación de los derechos y obligaciones que tienen ambos tipos de recursos (análisis de legislación):
  - a. Sindicatos (UPCN y ATE)<sup>2</sup>:
    - i. Acceso:
      1. <http://upcndigital.org/~legislacion/Legislacion.htm>
      2. <https://convenios.ate.org.ar/category/escalas-salariales/cctg-214-06-escalas-salariales/sinep-cctg-214-06-escalas-salariales/>
    - ii. Información disponible: Escalafones, detalle de paritarias, legislación que los alcanza.
  - b. Reglamentación interna de CONICET
  - c. Legislación de personal del Estado Nacional

---

<sup>2</sup> El Personal de Apoyo y los administrativos de CONICET tienen dos sindicatos a los cuales se puede afiliarse: UPCN (que actualmente cuenta con la mayoría sindical) y ATE. Ambos publican escalas salariales, actas paritarias y otras leyes y documentación que alcanza a dicho personal.

# Resultados

Se obtuvo un conjunto de datos que incluye a todo el personal CONICET contratado como Personal de Apoyo o Administrativo activo a marzo 2022. El número de personas contratadas asciende a un total de 4301 agentes<sup>3</sup>. Los datos están anonimizados y cada individuo ha sido identificado solo con un número de orden aleatorio.

De los datos obtenidos solo se han tenido en cuenta a todos los administrativos (también llamado Personal de Gestión) y del Personal de Apoyo a la investigación. Por tanto, se han excluido del análisis los miembros de la gerencia (personal directivo con actividades gerenciales y que se encuentra contratado en planta permanente). Esto se debe a que los mismos tienen su propia escala, complementos y responsabilidades y solo realizan tareas gerenciales y estratégicas, no compatibles con las funciones y características de la población analizada. También se omitió a una sola persona con un contrato especial que no se encuadra dentro de los analizados en el marco teórico.

El análisis estará enfocado tanto a mostrar las características del personal de Gestión y el Personal de Apoyo, haciendo foco en sus similitudes y diferencias.

---

<sup>3</sup> Cabe aclarar que el número mencionado se refiere al total alcanzado por el personal objeto de estudio de la presente investigación. Si se incluye al resto del personal del organismo la sumatoria es mucho mayor: hoy en día se cuenta con 10 mil investigadores y más de 11 mil becarios de doctorado y postdoctorado.

## Distribución del personal según tipo

Tanto dentro del escalafón de personal de Gestión como dentro del de Personal de Apoyo se encuentran una o más subdivisiones, ya sea por tipo de contratación como así también por nivel, grado o letra. La estructura general es la siguiente:

- Administrativos
  - Contratos de Locación de servicio
    - Consultor Nivel I (equivalente a A1)
    - Consultor Nivel II (equivalente a A2)
    - Asesor Nivel I (equivalente a B1)
    - Asesor Nivel II (equivalente a B2)
    - Asistente Nivel I (equivalente a C1)
    - Asistente Nivel II (equivalente a C2)
  - Planta Transitoria (art.9)
    - Nivel A
    - Nivel B
    - Nivel C
    - Nivel D
  - Planta Permanente
    - General<sup>4</sup>
      - Nivel A
      - Nivel B
      - Nivel C
      - Nivel D
      - Nivel E
    - Profesional

---

<sup>4</sup> Si bien en la teoría para la planta permanente general existe la categoría F, en la práctica no hay contratados en dicha categoría, muy probablemente debido al nivel bajo de ingresos que supone y que exige una jornada laboral reducida.

- Nivel A
- Nivel B
- Nivel C
- Nivel D
- Personal de Apoyo
  - Profesional
    - Adjunto
    - Asistente
    - Principal
  - Técnico
    - Asistente
    - Asociado
    - Principal
    - Auxiliar
  - Artesano
    - Asistente
    - Asociado
    - Principal
    - Aprendiz

Si tenemos en cuenta simplemente la división entre administrativos y Personal de Apoyo, tal como demuestra la figura 1, hay mayor cantidad de Personal de Apoyo que administrativos. El Personal de Apoyo alcanza el 67% del total, es decir, 2897; mientras que el personal de gestión alcanza solo un 33%, el equivalente a 1404 agentes.

Esto conlleva cierta lógica: el Personal de Apoyo desarrolla sus actividades mayormente en Institutos y Centros de investigación y los Administrativos principalmente en la sede administrativa Central. Hoy en día hay 308 Unidades ejecutoras (tal como se llama a dichos institutos y centros de investigación), mientras que la sede central es un edificio único.

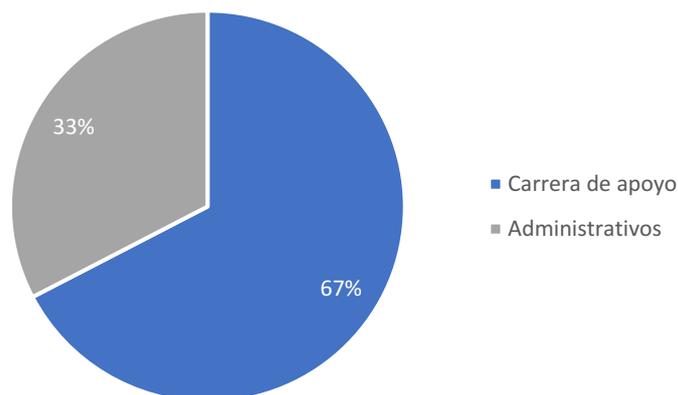


FIGURA 1. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: DISTRIBUCIÓN TOTAL

#### Personal administrativo o de gestión: comparación total

Tal como se adelantó en el marco teórico, para este tipo de personal podemos encontrar tres tipos de contratación diferentes: la planta permanente, la planta transitoria (contratos renovables a 1 año, también conocidos como artículo 9) y contrato de locación de servicio (monotributistas que brindan sus servicios al organismo). A su vez, cada tipo de contratación tiene su escalafón, el cual no solo difiere en nombre sino que supone distintos niveles de ingresos por cada categoría.

En cuanto a la distribución entre estos tres tipos de contratación, más de  $\frac{3}{4}$  del total está ocupado por la contratación de planta transitoria o más comúnmente llamado art. 9. El número total asciende entonces a un total de 1076 personas.

El 18% de lo restante refiere a los contratados en planta permanente (259 personas). El 5% que resta, refiere a los contratados en locación de servicio (69 personas).

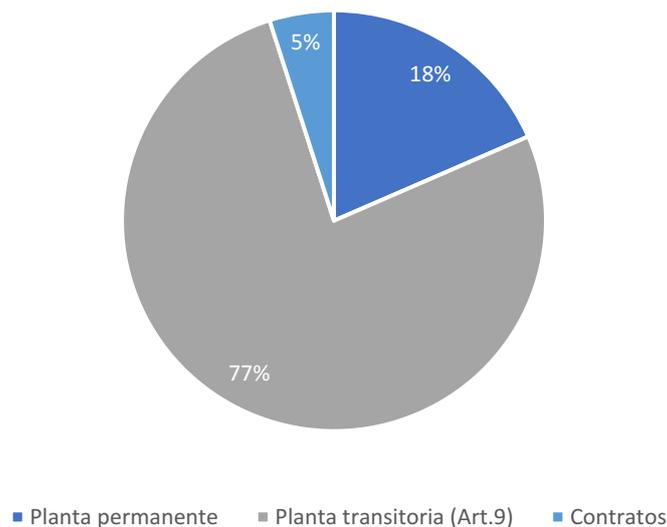


FIGURA 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO: DISTRIBUCIÓN

*Personal administrativo o de gestión: planta permanente*

Si nos limitamos a la **planta permanente** hay una subdivisión entre **Profesionales** y planta General. Los primeros refieren a aquellas personas elegidas para “desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente” (Decreto 2098, 2008). Los mismos ascienden a un total de **100 personas**.

Por otro lado, las **159 personas** restantes se encuentran en el escalafón “**General**”. Los mismos han sido seleccionados para “desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, técnica, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás unidades organizativas de las jurisdicciones o entidades descentralizadas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos, comprendidos en los niveles escalafonarios B a F.” (Decreto 2098, 2008).

Lo siguiente a analizar son los niveles y grados:

Los niveles se definen por la complejidad, responsabilidad y autonomía de la función o puesto de trabajo. Se puede cambiar de nivel mediante procesos de promoción y suponen ascenso vertical, es decir, a niveles de responsabilidad superiores.

Los grados refieren a ascensos horizontales dentro de un mismo nivel o categoría ya sea por antigüedad, acceso a un mayor nivel educativo o incremento de la experiencia en el puesto.

En cuanto a las distribuciones de niveles y grados, al igual que los artículos 9 (aunque con diferente escala salarial) los niveles se demarcan con letras de la A a la F y los grados con Números del 1 al 10, con la salvedad de que el agrupamiento profesional llega solo hasta el nivel D. Dicho agrupamiento, además, tiene una diferencia salarial del 40% con respecto al agrupamiento general, pero dicho factor se profundizará en el apartado de Nivel de Ingresos.

Siempre se ingresa con grado 00, y se va incrementando cada grado por antigüedad (1 grado cada tres años) o por ascenso de puesto.

Es así que la distribución quedaría de la siguiente forma:

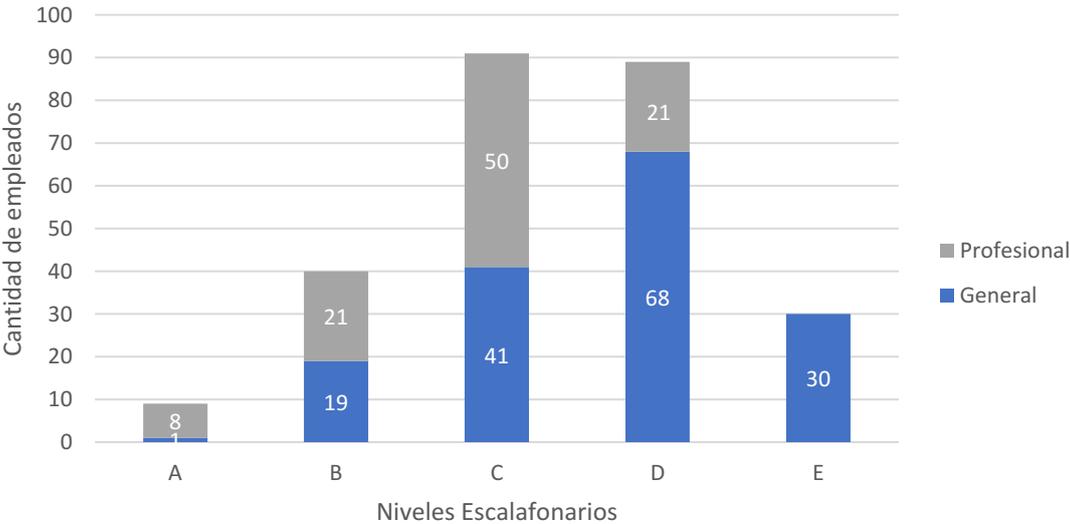


FIGURA 3. PERSONAL PLANTA PERMANENTE: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GRADO Y NIVEL

En cuanto al **escalafón general**, hay una sola persona que se encuentra en el Nivel A. Recordemos que dicho nivel supone no solo dirección de nivel ejecutivo sino además título universitario de grado no menor a 4 años. Si bien en el presente trabajo no se hace foco en la confirmación de las tareas que realiza cada agente, sí podemos confirmar que dicha persona cuenta con un título de grado. Lo que genera la pregunta de por qué se encuentra en la agrupación general y no la profesional, más teniendo en cuenta la función ejecutiva que realiza.

Se puede observar que la gran mayoría del agrupamiento general se encuentra encasillado en el grado D, seguido por el C y el E en cantidad de personas. Esto guarda cierta lógica ya que se trata de niveles que no necesariamente requieren títulos de grado (que es específicamente lo que diferencia a aquellos del escalafón General del Profesional).

Si pasamos al análisis del **escalafón profesional**, el 50% de los trabajadores se encuentran en el nivel C, es decir, la gran mayoría de profesionales de planta permanente se dedican a la dirección de equipos de mediana complejidad y responsabilidad (o por lo menos eso es lo que indicaría la legislación en la definición del grado y nivel que poseen).

La representatividad de este grupo en los niveles superiores es baja. Solo 29 personas forman parte de niveles A y B. La cantidad de personas en nivel B y D es igual (21 en ambos casos). Queda comprobar con los datos si esta distribución se debe a que hay menos puestos disponibles que se correspondan con los niveles A y B o si los mismos están ocupados por plantas transitorias.

#### *Personal administrativo o gestión: artículo 9*

El personal agrupado bajo el contrato artículo 9 (planta transitoria) no se diferencia en agrupamientos General y profesional como sucede con la planta permanente. Sin embargo, la diferenciación entre profesionales y personas que no tienen títulos de

educación superior se evidencia en las escalas salariales, se ampliará sobre ello en el apartado de Nivel de Ingresos.

Es así que no hay diferenciación por agrupamientos sino solo por niveles y grados. Dentro de la población solo hay personas en los grados A-D. Adicionalmente, el nivel de formación se retribuye mediante plus por título, cada nivel educativo tiene un porcentaje adicional diferente.

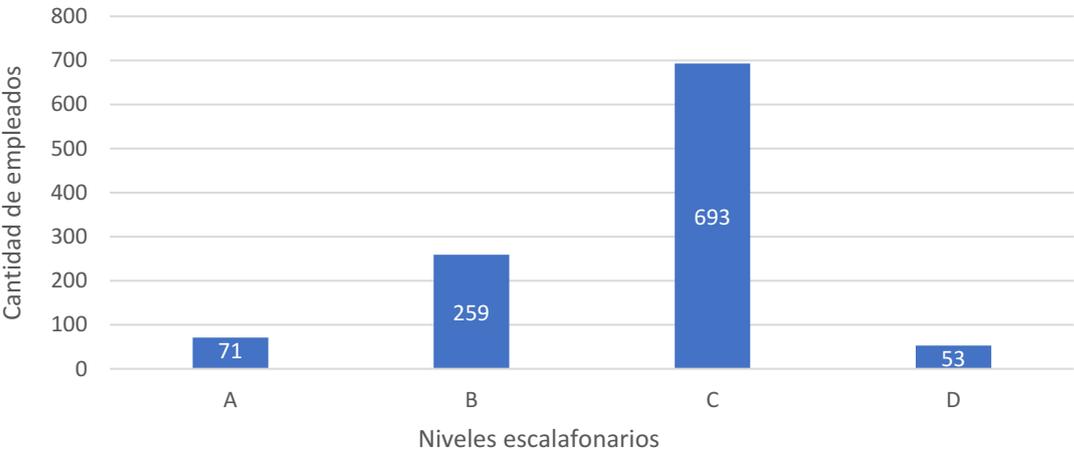


FIGURA 4. PERSONAL PLANTA TRANSITORIA ARTÍCULO 9: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR NIVELES ESCALAFONARIOS

Las cantidades totales de artículo 9 es mucho mayor a la de planta permanente, pero se puede observar que la tendencia de distribución por niveles es muy similar a la planta permanente. Es decir, mayor cantidad de contratados en nivel C, decreciendo en cantidad en niveles superiores (A-B) y también menos proporción del nivel D. Con esto podemos confirmar que pareciera no haber una gran oferta de puestos disponibles compatibles con niveles A y B y no que están reservados a un tipo de contratación en particular.

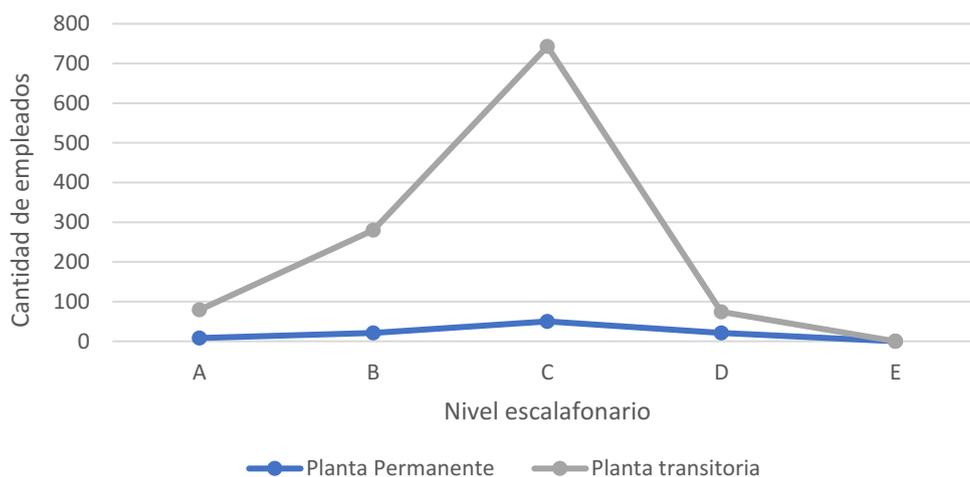


FIGURA 5. PERSONAL PLANTA PERMANENTE Y PLANTA TRANSITORIA (ART.9): COMPARATIVA DISTRIBUCIÓN DE CANTIDAD DE EMPLEADOS POR NIVELES ESCALAFONARIOS

*Personal administrativo o gestión: contratos de locación de servicio*

El número total de personas bajo este tipo de contratación es bastante menor a los demás ya que solo asciende a 69 personas. Su categoría se divide en 6 niveles, cada uno de ellos equivalente a una combinación específica de nivel y grado: Consultor nivel I y II (equivalente a nivel A1 y A2 respectivamente), Asesor nivel I y II (equivalente a nivel B1 y B2 respectivamente) y Asistente nivel I y II (equivalente a nivel C1 y C2 respectivamente).

Actualmente no hay ninguna persona contratada como Asistente nivel I. La mayor parte de los contratados de este modo se encuentran clasificados como Asesores, es decir, bajo la letra B. Hay pocos contratados como asistentes y más de un cuarto es consultor, es decir, contratados con el equivalente a una letra A, el nivel de mayor ingreso.

Esto podría evidenciar que este tipo de contratación, además de reservarse a aquellos que se vinculan de forma eventual al organismo, también se utilice para aquellos que requieren un nivel de ingresos mayor a lo que establece el escalafón que les correspondería según lo establece la legislación existe; por ejemplo, consultores informáticos.

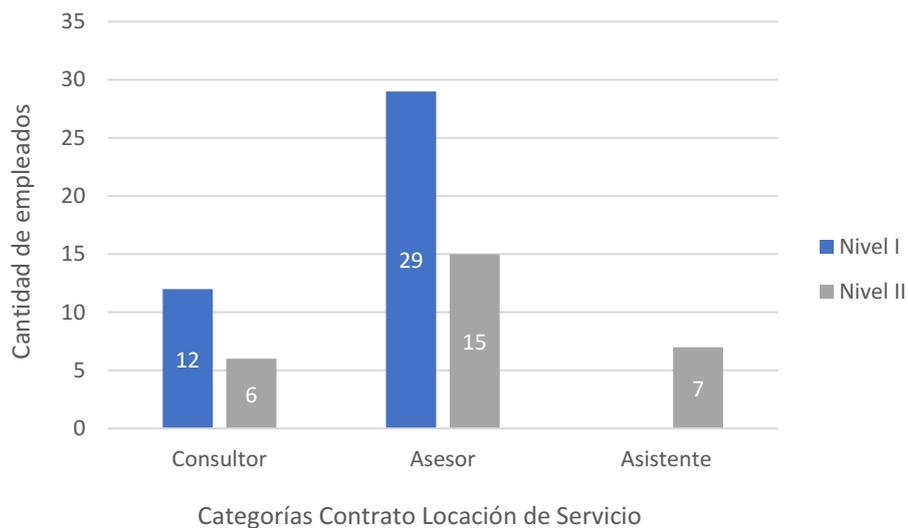


FIGURA 6. PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIO (MONOTRIBUTISTAS): CANTIDAD DE EMPLEADOS POR NIVELES ESCALAFONARIOS

#### Personal de Apoyo: características y comparativa

El Personal de Apoyo no se diferencia por tipo de contratación debido a que todos son planta permanente, es decir, se trata de todos cargos concursados.

Sin embargo, dicho personal se divide en 3: profesional, técnico y artesano (las definiciones de cada uno se pueden consultar en el marco teórico)

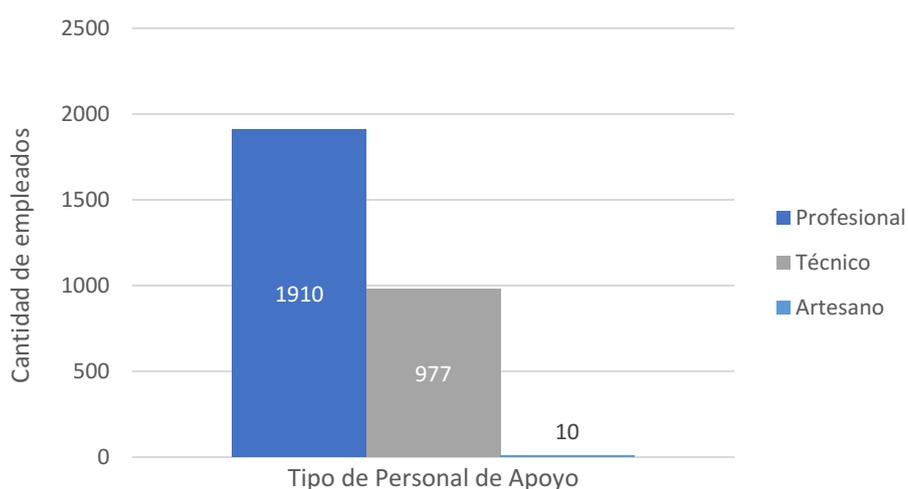


FIGURA 7. PERSONAL DE APOYO: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR TIPO

Se puede observar, que la gran mayoría (el 65.9%) corresponde a profesionales de apoyo, es decir, personal con títulos universitarios o superiores que apoyan a la investigación. El 33.7% son técnicos, es decir, trabajadores que apoyan la investigación pero sin un título de grado universitario (por lo menos según lo que dice la reglamentación asociada, se confirmará en el apartado dedicado a la Formación). Los artesanos solo representan un 0.3% de la población total de CPA.

Cada uno de estos tipos se divide a su vez en Adjunto o Asociado (para profesionales en el primer caso, y para técnicos y artesanos, el segundo); Asistente y Principal. Los técnicos tienen la categoría adicional de Auxiliar.

Se puede observar que tanto para los profesionales y los técnicos la distribución es similar: la mayor cantidad se ubica en la categoría de Principal, seguida no muy lejos por la de Asociado o Adjunto; mientras que el nivel de Asistente es el menos común, con cantidad de contratados notablemente menores que los otros dos tipos.

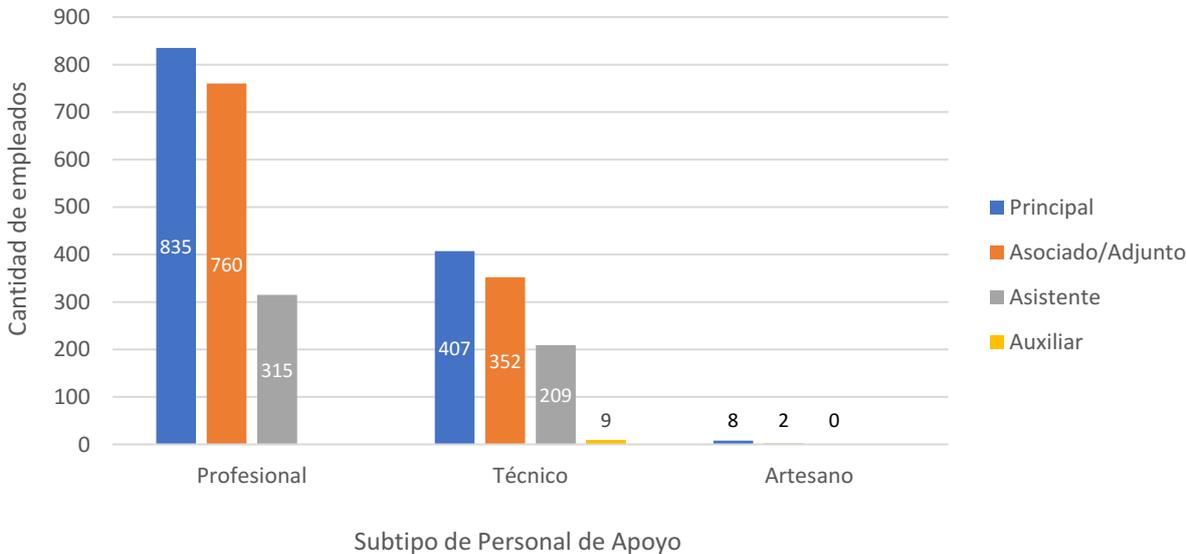


FIGURA 8. PERSONAL DE APOYO: DISTRIBUCIÓN DE LA CANTIDAD DE EMPLEADOS POR SUBTIPO

Y es acá donde se marcan las dos primeras diferencias entre el personal de Gestión y el personal del apoyo: mientras el primero cuenta con mayor cantidad de personal en categorías intermedias y contrataciones temporarias; el Personal de Apoyo no solo es completamente planta permanente, sino que además predomina la contratación de

un nivel profesional mayor y en niveles escalafonarios altos. En otras palabras, predomina el tipo profesional por sobre el técnico/artesano e incluso dentro de cada tipo es mayor el número de contratados en las categorías superiores que en las intermedias.

Como reflexión final sobre la distribución del personal por tipo de contratación podemos observar que hay mayoría de Personal de Apoyo, constituyendo poco más del doble de contratados que el Personal Administrativo. Como subcategorías, el personal de nivel Profesional es el más frecuente dentro del Personal de Apoyo; mientras que dentro del grupo del Personal administrativo o de Gestión hay mayor cantidad de artículo 9 (planta transitoria).

## Nivel de ingresos

Los tres tipos de contratación del personal de gestión tienen cada uno una forma distinta para determinar el sueldo de los empleados. Se tomará en cuenta en los tres casos, los valores vigentes al 1/5/2022<sup>5</sup> ya que corresponden a la escala más actualizada al momento de la redacción del presente trabajo.

Si tomamos como referencia cuáles son el menor y el mayor nivel y grado que cuenta con contratados<sup>6</sup> ya sea en planta permanente General, Profesional o en Artículo 9; y

---

<sup>5</sup> Se pueden consultar en [https://convenios.ate.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/PP-SINEP-Feb-22\\_merged.pdf](https://convenios.ate.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/PP-SINEP-Feb-22_merged.pdf) (planta permanente) y [https://convenios.ate.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/PTyC-SINEP-feb\\_merged.pdf](https://convenios.ate.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/PTyC-SINEP-feb_merged.pdf) (planta transitoria)

<sup>6</sup> No necesariamente el nivel más bajo de cada escalafón contará con contratados. En el cuadro se analiza el grado y nivel más bajo y más alto que cuenta efectivamente con personas contratadas. Se muestra el valor de ingresos para ese grado y categoría según escalafón vigente ya que no se cuenta con el dato del ingreso real por persona (que puede incluir otros conceptos).

también cuál es el más frecuente<sup>7</sup> en cada tipo de contratación, podemos obtener la siguiente tabla comparativa:

	Planta Permanente				Planta Transitoria	
	General		Profesional		Artículo 9	
	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto
<b>Ingreso Mínimo</b>	60.195	49.660	88.996	73.421	55.026	45.396
<b>Ingreso Máximo</b>	132.475	109.291	226.441	186.813	158.970	131.150
<b>Ingreso más frecuente</b>	92.435	76.258	128.872	106.319	89.989	74.240
<b>Media</b>	83.961	69.687	134.843	111.920	89.270	74.094
<b>Mediana</b>	89.378	74.183	129.557	107.532	74.714	62.013

TABLA 1: EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: COMPARATIVA DE INGRESOS SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN

En cuanto a la planta permanente, tendremos en cuenta las escalas del agrupamiento general y el profesional. Lo que diferencia a ambas es que este último supone un 40% adicional de ingresos en concepto de formación superior de grado universitario.

Para los agentes de **agrupamiento general** en base a la población total analizada, los ingresos van desde un \$ 60.195 (para un nivel/grado E08, correspondiente a la persona con categoría más baja de la agrupación general) a un \$132.475 (para a un nivel grado A00, correspondiente a la persona con categoría más alta de la agrupación general). Si tenemos en cuenta el nivel/grado que concentra la mayor cantidad de

---

<sup>7</sup> Aquel nivel y grado que concentra más personal contratado por tipo.

empleados (B00), el ingreso es bruto es de \$92.435. Si calculamos los valores netos, los ingresos bajan a aproximadamente \$49.660, \$109.291 y \$76.258 respectivamente.

Para los agentes de **agrupamiento profesional** en base a la población total analizada, los ingresos van desde un \$ 88.996 (para un nivel/grado D05, correspondiente a la persona con categoría más baja de la agrupación general) a un \$ 226.441,28 (para a un nivel grado A05, correspondiente a la persona con categoría más alta de la agrupación general). Si tenemos en cuenta el nivel/grado que concentra la mayor cantidad de empleados (C10), el ingreso es bruto es de \$ 128.872,64. Si calculamos los valores netos, los ingresos bajan a aproximadamente \$ 73.421, \$ 186.813 y \$ 106.319 respectivamente.

Para los empleados contratados bajo el **artículo 9**, las escalas se diferencian según el título obtenido. Aquellos que no posean título secundario (a pesar de que hace años esto es un requisito obligatorio para el ingreso al Estado nacional) no reciben adicional, los que cuenten con un título secundario recibirán un 7,5%, los de título terciario un 10% y los de título universitario un 20%.

En base al total de artículos 9, los ingresos de este grupo van desde un \$55.026 (para un nivel/grado D00, correspondiente a la persona con categoría más baja y con formación media) a un \$158.970 (para a un nivel grado A00, correspondiente a la persona con categoría más alta y con formación universitaria o superior). Si tenemos en cuenta el nivel/grado que concentra la mayor cantidad de empleados (C04), el ingreso es bruto va de \$ 74.714 a \$ 89.989 (dependiendo el nivel educativo alcanzado). Si calculamos los valores netos, los ingresos bajan a aproximadamente \$ 45.396, \$ 131.150 y un rango de \$ 61.639 - \$74.240 respectivamente.

Si comparamos todas las escalas vigentes al momento del relevamiento y en todos sus niveles y grados, se puede observar que un profesional artículo 9 gana en promedio más que un agente de planta permanente de agrupación General (sin estudios superiores registrados), pero un 20% menos que la agrupación profesional permanente (es decir, a mismo grado, nivel y formación).

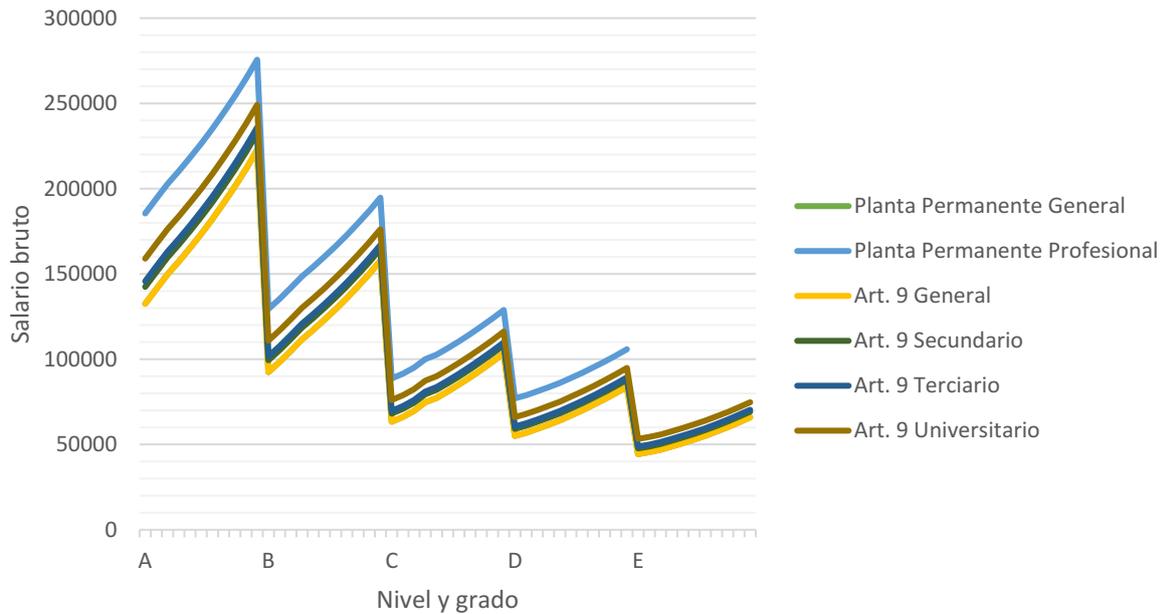


FIGURA 9. PERSONAL ADMINISTRATIVO: DISTRIBUCIÓN INGRESOS POR TIPO DE CONTRATACIÓN NIVEL Y GRADO

En cuanto al personal contratado por **locación de servicio** y a pesar de que cada nivel se equipara a un nivel y grado del escalafón usado para el personal de planta transitoria, dado que se trata de monotributistas que ofrecen sus servicios de forma [técnicamente] autónoma, la determinación de sus niveles escalafonarios, ingresos y aumentos nace más de una negociación uno a uno que de un listado fijo de valores. Lo que el Estado establece es el precio de las unidades retributivas (actualmente \$71.60) y la cantidad máxima por cada nivel.

Las Unidades Retributivas de Servicio (URS) son unidades de medida que se ajustan periódicamente por Decisiones Administrativas creadas por el Jefe de Gabinete de Ministros. Es así que cuando se contrata a alguien por locación de servicio, CONICET (o en tal caso cualquier organización que utilice el mismo esquema de contratación) determina su función (asistente, asesor o consultor) y la cantidad de URS que le asigna (dentro de los límites que establece el Estado). El sueldo resultará de la multiplicación de esa cantidad de URS asignada por el valor publicado en la Decisión Administrativa más reciente.

<b>Función</b>	<b>Nivel</b>	<b>Cantidad Máxima de UR</b>
<b>Asistente</b>	I	550
	II	1000
<b>Asesor</b>	I	1500
	II	2000
<b>Consultor</b>	I	3000
	II	3750

TABLA 2: PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIO: CANTIDAD MÁXIMA DE UNIDADES  
RETRIBUTIVAS POR NIVEL

Dentro de esas especificaciones, cada empleado puede, en teoría, negociar con su empleador cuántas unidades retributivas le son asignadas. Adicionalmente, los ajustes se negocian cada seis meses y no de forma anual como sucede con las paritarias de SINEP.

Por último, las escalas del Personal de Apoyo son notablemente distintas y solo se encuentra disponible información sobre los sueldos promedio por tipo de Personal de Apoyo. Es altamente probable que sus ingresos tengan conceptos adicionales como antigüedad, adicional por formación, entre otros. Adicionalmente, muchos de ellos complementan su trabajo dando clases en la universidad, ya que el tipo de contratación les permite realizar ambos trabajos siempre que se limite a una dedicación simple.

A continuación se enuncian los valores promedio a Julio 2021 (último valor declarado):

<b>TIPO</b>	<b>INGRESO BRUTO PROMEDIO</b>
<b>TÉCNICO AUXILIAR</b>	<b>\$ 76.640</b>
<b>TÉCNICO ASISTENTE</b>	<b>\$ 82.633</b>
<b>TÉCNICO ASOCIADO</b>	<b>\$ 93.076</b>
<b>TÉCNICO PRINCIPAL</b>	<b>\$ 111.468</b>
<b>PROFESIONAL ASISTENTE</b>	<b>\$ 98.117</b>
<b>PROFESIONAL ADJUNTO</b>	<b>\$ 113.350</b>
<b>PROFESIONAL PRINCIPAL</b>	<b>\$ 146.557</b>

TABLA 3: PERSONAL DE APOYO: INGRESO PROMEDIO POR CATEGORÍA

En esta sección se pudo observar que cada tipo de contratación tiene un modo de determinación de sus ingresos distinto. Solo se pueden comparar los ingresos del personal administrativo de planta permanente y transitoria debido a que la estructura escalafonaria es análoga.

Sin embargo, el cálculo de los valores de cada nivel se hace de manera distinta. En base a esto se pudo observar que es el personal transitorio (artículo 9) el que menor nivel de ingresos tiene respecto a los demás, incluso teniendo niveles de formación y responsabilidad equivalentes. No solo los valores de cada nivel y grado son menores sino que además en conjunto, el personal Artículo 9 accede a niveles escalafonarios menores.

## Género y edad

La distribución por género es distinta según el tipo de contratación:

El personal administrativo está conformado principalmente por mujeres (64% del total). Esta tendencia se evidencia tanto en planta permanente como en transitoria (en ambos casos una distribución 65% / 45%) mas no para aquellos con contrato de locación de servicio donde la mayoría es del género masculino 67%.

El Personal de Apoyo tiene una ligera mayoría de hombres, más específicamente un 54% de hombres y 46% de mujeres. La diferencia es aún menor si se tienen en cuenta a los del grupo Profesional donde solo hay 3 hombres más que mujeres. Para los CPA artesanos y técnicos hay una mayor diferencia: en el primer caso hay un 50% más de hombres que mujeres; y en el segundo los hombres alcanzan el 62% del total.

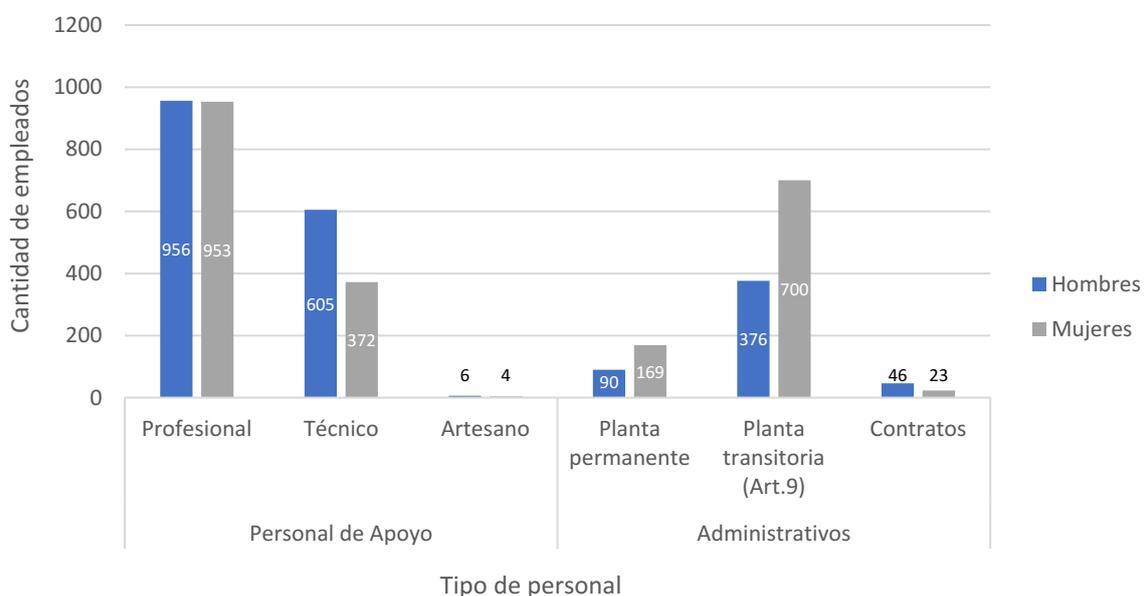


FIGURA 10. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: COMPARATIVA DE CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN

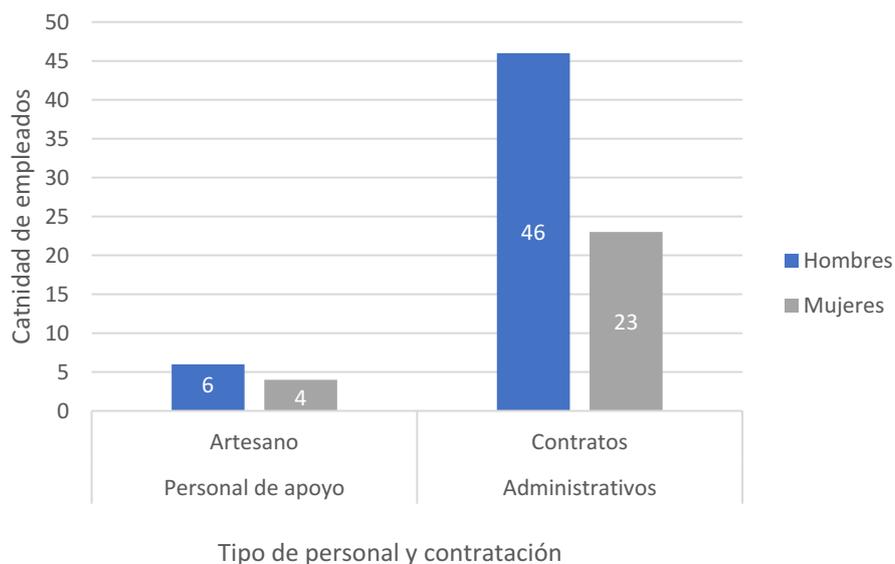


FIGURA 11. ARTESANOS Y CONTRATOS: DETALLE DE DISTRIBUCIÓN COMPARATIVA DE CANTIDAD DE CONTRATADOS POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN

Si a la variable “género” le agregamos la de la edad:

En cuanto al personal de gestión, dado que la edad de ingreso a la actividad laboral son los 18 años, no es ilógico encontrar un número bajo de personas menores de 20 años. Lo que quizás se puede tomar como incongruente, es que dichas personas (5 mujeres y 1 hombre, de entre 18 y 19 años, todos art. 9) hayan ingresado con un nivel C, nivel que como indicamos previamente requiere formación universitaria de grado o en su defecto, experiencia en el área de desempeño (algo que difícilmente sea posible a esa edad).

Si analizamos el otro extremo, el fin de la edad laboral se localiza entre los 60 y 65 años (para mujeres y hombres respectivamente). Sin embargo, aunque pocos, hay agentes mayores de 60 y 65 años y de hasta 73 años (mujeres y hombres respectivamente).

Si hacemos foco en la población masculina, solo hay dos hombres mayores de 65: uno de 68 con contrato de locación de servicio y otro de 72 correspondiente a planta

permanente y del máximo nivel escalafonario (A10). Aunque el gráfico no lo permite visualizar del todo, la gran mayoría de la población en edad jubilatoria que sigue trabajando en el organismo está compuesto por mujeres. Se trata de 56 mujeres de entre 60 y 73 años, más de la mitad, de planta permanente.

Aunque se podría pensar que las personas con esa edad han trabajado hace años en el organismo, el análisis nos permite ver que hay agentes con fecha de alta reciente, es decir, que ya fueron contratados con la edad jubilatoria cumplida, en contra de lo que establece la Ley marco de regulación de empleo público nacional en su art. 5 inciso F: “Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:[...] El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional” (Ley 25.164, 1999).

Se trata de tres personas, de entre 0 y 3 años de antigüedad y de 63 a 67 años; dos de las cuales están contratadas por locación de servicio y una como art. 9. Es cierto que la ley al final del inciso mencionado indica que de todos modos se puede contratar personal si tiene “reconocida aptitud” mientras no se incluya en el régimen de estabilidad (y estos tres agentes no son planta permanente así que cumplen dicho criterio) pero de todos modos sigue resultando poco común.

Si nos concentramos en los segmentos de edad laboral (mayores de 20 y hasta los 60 años) podemos observar lo siguiente:

- Para los contratados en planta transitoria (artículo 9): para ambos géneros hay más concentración de personas para el rango etario 30-39. Sin embargo, mientras que en el caso de los hombres, la cantidad decae notablemente hacia el siguiente rango etario (de 155 a 98 personas); para las mujeres el salto es menor (de 272 a 263 personas).
- En planta permanente la concentración es inversa: mientras el volumen de personal de planta transitoria decrece mientras mayor es la edad del personal analizado; la cantidad de personal de planta permanente aumenta en los rangos etarios más altos. Esto puede indicar dos cosas: 1. la planta permanente se asigna solo a aquellos que estuvieron muchos años en el organismo; 2. Hace años que

no hay ingresos en planta permanente y por eso la población es mayor. Esto se podrá responder cuando se contrasten los datos con antigüedad.

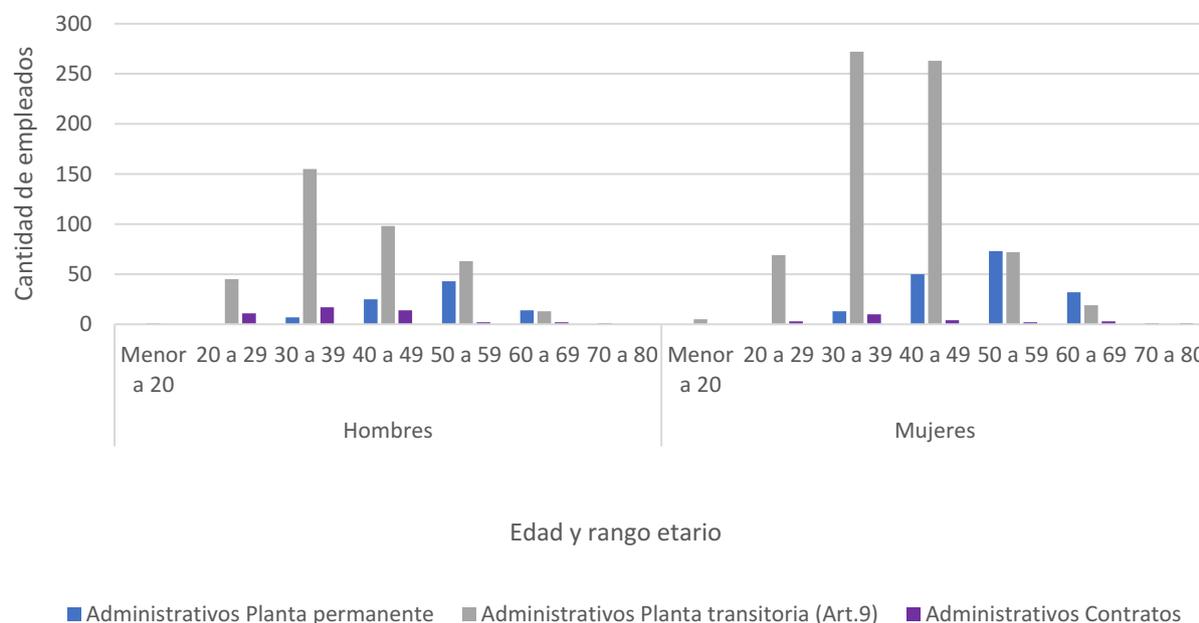


FIGURA 12. PERSONAL ADMINISTRATIVO: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GÉNERO, RANGO ETARIO Y TIPO DE CONTRATO

En cuanto al Personal de Apoyo hay otros factores que se puede observar:

- El Personal de Apoyo técnico va decreciendo con la edad, es decir, hay mayor concentración de personal técnico más joven y menor a medida que la edad analizada aumenta. Solo para el caso de los hombres en el rango 40-49 años hay un leve crecimiento respecto del rango etario inmediato anterior.
- No se puede observar el mismo patrón de crecimiento/decrecimiento para el Personal de Apoyo Profesional. Sin embargo, para hombres y mujeres, el rango de edad 40-49 es el más común, seguido por el de 30-39.
- El Personal de Apoyo Profesional sigue teniendo altas concentraciones de personal en los rangos etarios 50-59 y 60-69 y la diferencia en cantidades en ambos es bastante baja.

- Hay muy poca cantidad de personal joven (recién egresado de nivel terciario o universitario), en el rango 20-29 como Personal de Apoyo.
- Hay 91 hombres y 219 mujeres en edad jubilatoria que siguen trabajando como Personal de Apoyo, sin embargo, todos ellos tienen varios años de antigüedad, no hay ingresos recientes.

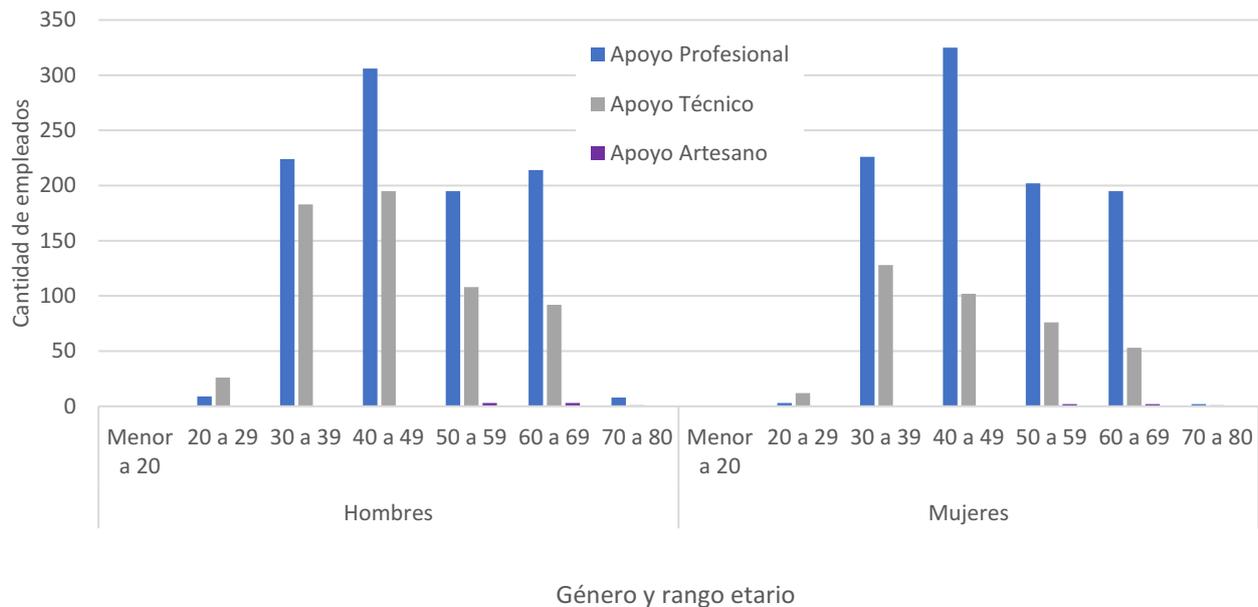


FIGURA 13. PERSONAL DE APOYO: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GÉNERO, EDAD Y SUBTIPO

En resumen, si realizamos un análisis en contraste, podemos sacar como conclusión que:

- En la sumatoria total de personal administrativo y de apoyo, hay más mujeres (52%), aunque no es una diferencia muy grande con la población de hombres.
- Mientras que el personal administrativo tiene mayoría de mujeres, el Personal de Apoyo tiene mayoría de hombres.
- Hay personas de 18/19 años con niveles escalafonarios que requieren títulos universitarios y es imposible que esto suceda porque se solicita que el título tenga una duración mínima de 4 años (sin contar el curso de ingreso).

- Tanto CPAs como administrativos tienen un considerable volumen de personal en edad jubilatoria que continúa trabajando.
- La población trabajadora más joven (18 a 29 años) se encuentra mayormente contratada como personal de gestión.
- No hay Personal de Apoyo menor de 20 años.
- El rango etario 20-29 es el que menos población concentra para los CPA (si tenemos en cuenta aquel personal que se encuentra en edad no jubilatoria).
- Para el Personal de Apoyo la edad promedio es de 48 años, mientras que para los administrativos es de 42.
- El rango etario predominante en los administrativos es el de 30-39; mientras que el del personal de Planta Permanente es el de 39-40.
- Mientras que la cantidad de administrativos decrece inversamente a la edad (a partir de los 30 años), la cantidad de empleados contratados como Personal de Apoyo primero aumenta (de los 30 a los 49 años) y después decrece a partir de los 50 años y para pasar a mantenerse hasta los 69 en una cantidad alta de empleados.

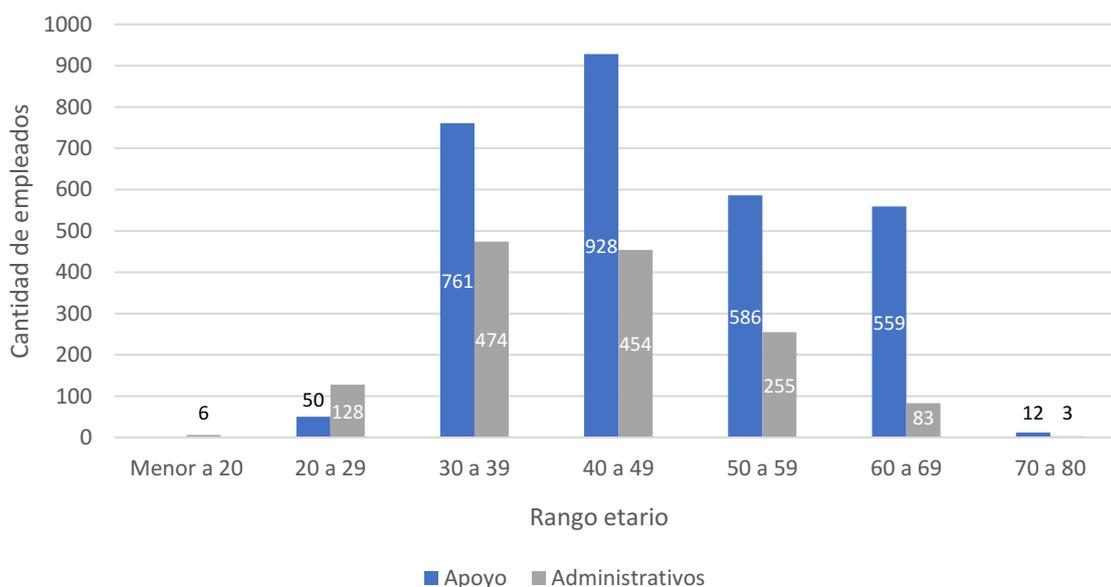


FIGURA 14. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: DISTRIBUCIÓN CONTRASTIVA POR EDAD

# Antigüedad

Comencemos en este caso con un análisis que compare la antigüedad de los diferentes tipos de personal del organismo:

A pesar de que se trata de distintos tipos de contratación el gráfico demuestra que en todos se pueden ver una serie de tendencias.

Lo primero que se puede observar es concentraciones de años de antigüedad a los 2, 7 y 29 años donde la cantidad de personas con esa antigüedad crece. Es muy probable que tenga que ver con políticas de apertura de puestos por parte del Estado. Asimismo, las caídas posteriores que se pueden observar en el gráfico se pueden deber tanto a políticas de cierre de ingresos al estado o también (quizás en menor medida) a flujos del personal a otras empresas.

La antigüedad promedio del personal administrativo es de 10 años. Si diferenciamos por tipo de contratación, planta transitoria tiene un promedio de 7 años, planta permanente uno de 22 y los contratados por locación de servicio 4 años. El Personal de Apoyo en cambio, tiene una antigüedad promedio de 14.

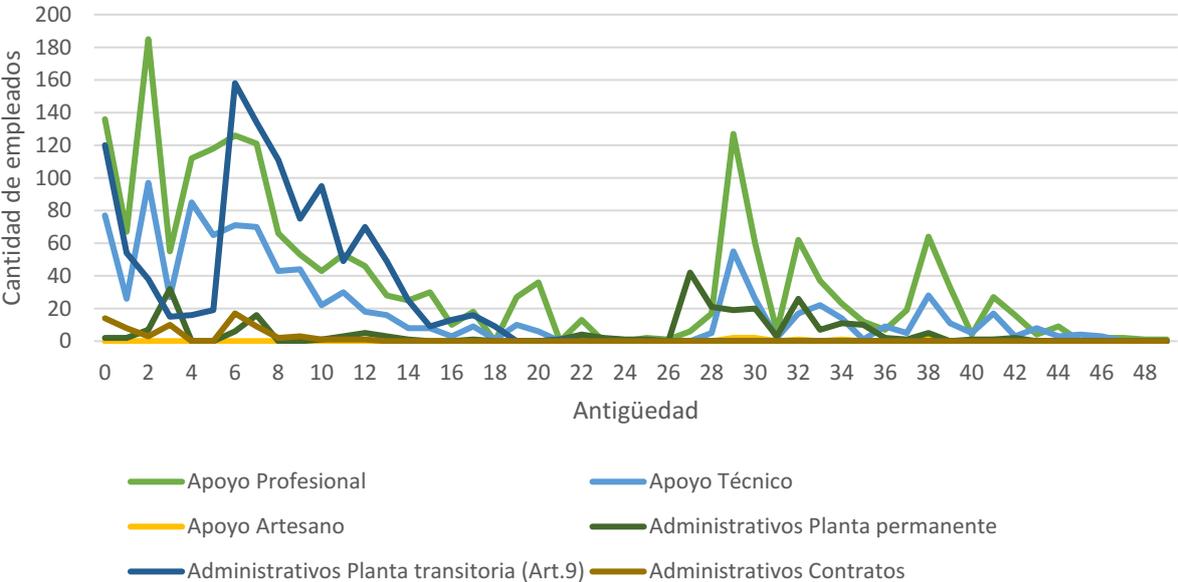


FIGURA 15. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD Y TIPO DE CONTRATACIÓN

Si tomamos en cuenta al conjunto de CPA y Administrativos se pueden observar más aspectos relevantes:

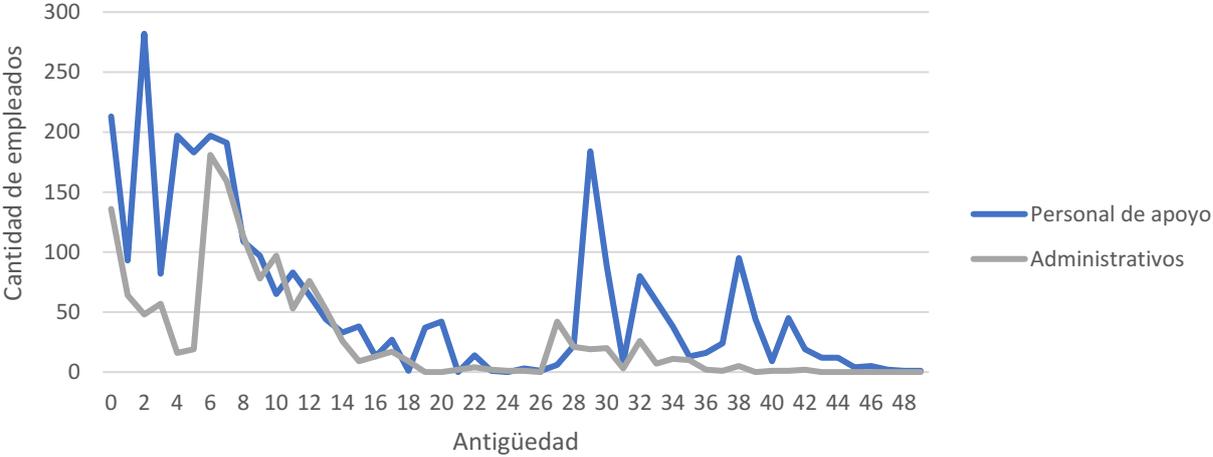


FIGURA 16. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: CANTIDAD DE EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD: COMPARATIVA

En el caso de los administrativos, la mayor concentración de personal se encuentra a los 6 años de antigüedad. A partir de los 7 empieza a decrecer y cada vez hay menos personas con más antigüedad acumulada. Se pueden observar otros leves crecimientos (y también posteriores caídas) en la cantidad de personal con 27 y 32 años de antigüedad. Si se tiene en cuenta el año de ingreso, el personal con esa antigüedad se sumó al organismo en principios de 1989 y 1994, ambos casos, en los momentos previos (o incluso inicios) de dos crisis económicas y de empleabilidad, que afectó especialmente al sector estatal.

La distribución de la antigüedad en el Personal de Apoyo no es tan regular. Hay muchos más picos y los mismos son más altos, es decir, hay más personas por cada uno de ellos. Podemos observar que hay altas concentraciones de personas con 2, 4, 6, 29, 32 y 38 años de antigüedad.

## Ingresos al organismo

Si analizamos los ingresos recientes (el acumulado de los últimos 5 años) se puede observar que la población con más ingresos es la de Personal de Apoyo (1050 ingresos), y dentro de esta, los profesionales (673 nuevos empleados). El rango etario del nuevo personal profesional va de los 26 a los 63 años, con una edad promedio de 40 años.

El personal Técnico alcanza los 377 nuevos contratados, con una edad del personal de entre 23 y 58 años y un promedio de 38 años.

No hay ingresos de artesanos en los últimos 5 años. Si revisamos los ingresos de esta segunda categoría, el último ingreso registrado es de hace 29 años, lo que daría a entender que: o no se requiere más ese tipo de personal y se tiende a los técnicos o profesionales o la categoría ha quedado en desuso. Sin embargo, no se ha encontrado ningún documento que indique algo al respecto por parte del organismo.

La cantidad total de ingresos de Personal de Gestión (teniendo en cuenta la sumatoria de todos los tipos de contratación) es poco más de la mitad de los ingresos de CPA profesional (340). En este caso, la categoría con más ingresos es la de Artículo 9 (planta transitoria), llegando a un 77% del total de contrataciones del personal administrativo de los últimos 5 años (un total de 262 nuevos ingresos). La edad promedio de estos ingresos es de 35 años y el rango etario es de 18 a 63 años.

La cantidad de contratos de locación de servicios (a monotributistas) asciende a 35. El promedio de edad es el mismo que en artículo 9, es decir, 35 años y se puede encontrar un rango de edad de entre 21 y 68 años.

A pesar de que previamente en este trabajo se barajó la posibilidad de que la avanzada edad promedio del personal de planta permanente se debiera a que no hubo ingresos recientes, esto se puede descartar con los datos obtenidos del análisis; los ingresos, si bien pocos (43), existen. La edad de estos está en un promedio de 42 años o un rango

de entre 34 y 54 años (en la actualidad, nótese que pueden haber ingresado con hasta 5 años menos dependiendo de la antigüedad).

Son los contratos en locación de servicio y art. 9 los que concentran la población de ingresos más joven respecto al resto de las contrataciones: suman un total de 45 contratados de entre 18 y 24 años. En los demás tipos de contratos estas edades son poco frecuentes o inexistentes, aunque esto es muchas veces justificado por el nivel de experiencia y formación requeridos para los puestos.

Resulta importante resaltar, que aunque se tiene en cuenta los ingresos de los últimos 5 años, la contratación joven es un fenómeno reciente, pues la gran mayoría se ha realizado en el último año.

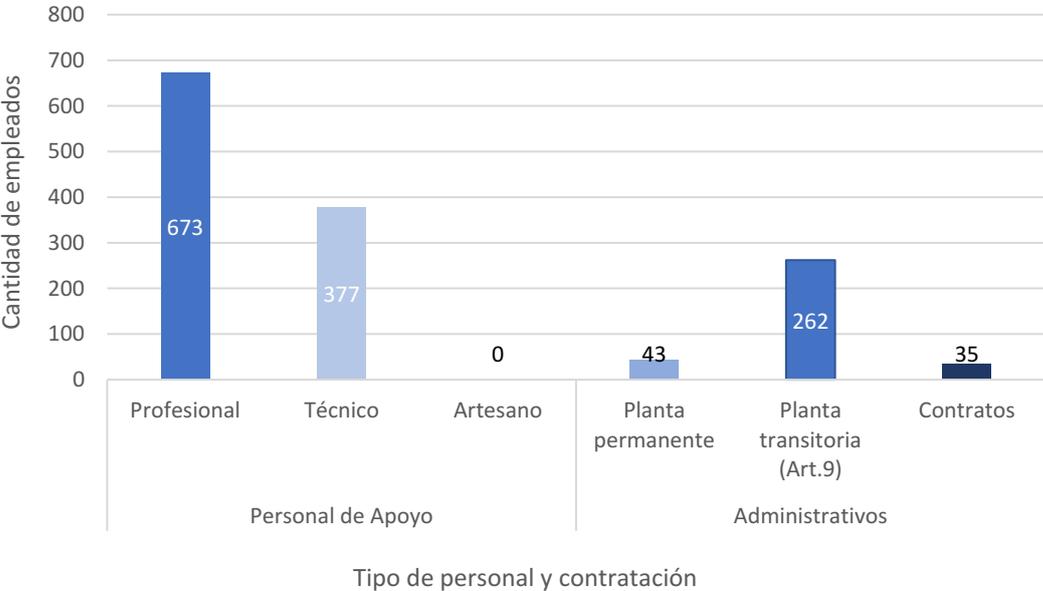


FIGURA 17. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: INGRESOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS POR CONTRATACIÓN

En resumen podemos sacar resaltar los siguientes hallazgos:

- Se pueden observar tendencias en los años de antigüedad, quizás por políticas de cierre y apertura de ingresos al Estado Nacional.

- El Personal de Apoyo tiene una antigüedad promedio mayor que el personal administrativo.
- A pesar de que los métodos de ingreso del Personal de Apoyo son más burocráticos, este tipo de contratación es la que concentra más ingresos.
- Hace 29 que no ingresa Personal de Apoyo del tipo Artesano.

## Nivel académico

Si hacemos una revisión general podemos ver que el tipo de contratación con mayor nivel de profesionalización es el de Personal de Apoyo Profesional. Si bien no es el único que concentra personal con formación de posgrado, es el que mayor proporción tiene con respecto al total de agentes. Tal es así que su número total de personas con doctorado (516, o lo que es lo mismo, un 27% del total de CPA profesionales) es mayor incluso que el total de agentes del tipo técnico con secundario completo (505 agentes que a la vez corresponden al 52% del total de CPA técnicos contratados).

El Personal de Apoyo tiene en total (teniendo en cuenta tanto a profesionales como técnicos y artesanos) un 18% de personal con doctorado (530 agentes), un 5% con maestrías y especializaciones (132 agentes) y un 45% con nivel universitario (1311 agentes).

Algo importante de destacar es que el mayor nivel de formación en Personal de Apoyo quizás tenga un por qué estructural y relacionado al tipo de contratación en sí. La carrera del Personal de Apoyo premia la capacitación constante: los agentes deben presentar para su evaluación, todos los cursos y formaciones que han hecho cada año, lo que les permite, a su vez, mejorar su categoría escalafonaria. Es más, al ser planta permanente, tienen derecho a licencias de investigación lo que colabora con la profesionalización de los agentes.

Para el personal administrativo resulta llamativo (en especial para los art. 9) el volumen total de personas sin nivel de estudios registrado en el sistema (38% del total

de contratados lo que corresponde a 528 personas). Cabe aclarar que no esté registrado no quiere decir que no tengan ningún nivel de estudios sino más bien que no han realizado el trámite para acreditarlo. Lo curioso es que dicho trámite se requiere para el cobro correcto de los sueldos ya que la escala salarial está diferenciada por el nivel de estudios de cada agente.

Hay un total de 24% de los empleados administrativos que cuentan con formación secundaria completa (330 empleados). Con estudios terciarios hay un total de 125 contratados (lo que corresponde al 9% del personal). Poco menos de un cuarto del personal administrativo tiene formación universitaria (337 agentes). Por último, un 5% de los empleados administrativos tienen formación de posgrado (68 empleados)

Tienen un menor nivel de profesionalización que quizás se explique con el hecho de que no son evaluados por su formación académica como sí sucede con el Personal de Apoyo. Sí tienen mejoras salariales según el nivel educativo alcanzado pero sus ascensos no siempre se definen por ellos.

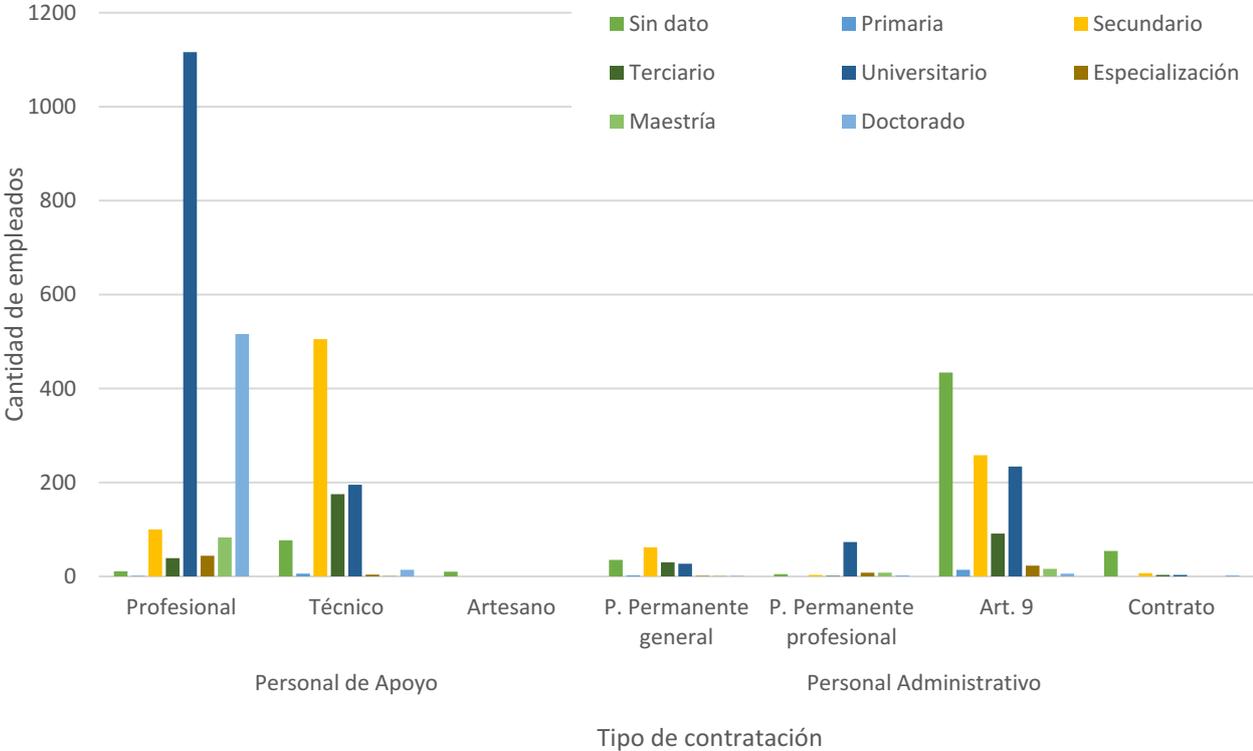


FIGURA 18. PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVOS: ÚLTIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO POR TIPO DE CONTRATO

Si cruzamos, además, la formación académica con la información de las letras y grados surgen dos factores que pueden llamar la atención en base a lo que muestran los datos:

Por un lado, podemos ver que hay agentes con formación universitaria que están encasillados en Planta Permanente General y no en la Profesional.

Por otro lado, se pueden ver contratados en la categoría B, bajo el art. 9 (25) que solo tienen estudios secundarios (siendo que el requisito para dicha letra es tener estudios universitarios). Es probable que los mismos hayan acreditado experiencia suficiente para solicitar una excepción (ya que la edad promedio de los mismos es alta), pero lamentablemente eso no es algo que se pueda confirmar con los datos obtenidos.

En resumen, del análisis de los niveles de estudios alcanzados por el personal de CONICET se pudo evidenciar que es el Personal de Apoyo el que mayor nivel de profesionalización ha alcanzado, potenciado, quizás por los requisitos de formación que el tipo de contratación exige.

A su vez, una parte del personal administrativo no ha asentado información de su formación académica, es decir, no hay registrado en sistema su nivel de estudios y por lo tanto este figura "sin datos". Esto resulta curioso pues de ello depende acceder a agrupamientos escalafonarios que aseguraría un mayor nivel de ingresos.

El último factor observado son las incongruencias entre las formaciones de grado y posgrado asentados en sistema y los requisitos de ingreso y permanencia en los diferentes niveles escalafonarios.

## Distribución geográfica

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires ( con 1526 empleados) y la provincia de Buenos Aires (con 1022 empleados) son las regiones que mayor cantidad de personal concentran. Esto se debe, no solo a que en CABA se encuentra la sede administrativa del organismo, sino también que dentro de dicha región y en el resto de la provincia de Buenos Aires se encuentran 9 de los 22 CCT/OCAs de CONICET: OCA Ciudad Universitaria; OCA Parque Centenario; OCA Houssay; Sede central; CCT La Plata; CCT

Mar del Plata; CCT Tandil; CCT Bahía Blanca y OCA Saavedra 15. Le siguen en cantidad Santa Fe y Córdoba.

Salvo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en todos los OCA/CCT hay mayor cantidad de miembros de la Carrera del Personal de Apoyo que de Personal Administrativo o de Gestión (alcanzando un promedio del 78% del total de personal no investigador).

Más aún, si analizamos solo al personal que trabaja en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podemos ver que la gran mayoría (75%) del Personal Administrativo pertenece a Sede central y no tanto a los demás OCAs que lo componen (Ciudad Universitaria, Parque Centenario, Saavedra 15 y Houssay).

En conclusión, podemos encontrar mayor concentración de Personal de Apoyo en la provincia de Buenos Aires y mayor cantidad de Personal Administrativo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En concentración de personal, tanto para administrativos como CPA, le siguen a estas dos las provincias de Santa Fe, Córdoba, Mendoza y Tucumán.





# Conclusiones

Luego de analizar los datos recabados se pudo observar que el Personal Administrativo o de Gestión tiene similitudes y diferencias con el Personal de Apoyo a la Investigación.

En cuanto a las similitudes se debe empezar por la más obvia: en ambos casos se trata de Personal de un organismo de Ciencia y Técnica, definido casi por oposición a la figura del investigador ya que [teóricamente] no realizan tareas investigativas. Ambas son figuras por demás desconocidas por fuera de su campo de acción y en muchos casos desprestigiadas<sup>10</sup>, solo por el hecho de considerarse Personal del Estado.

Otra similitud que puede encontrarse es la edad, en ambos casos hay un promedio alto: mientras el Personal de Apoyo tiene una edad promedio de 47 años, el personal administrativo tiene un promedio de 42 años.

En ambos casos, además, hay una alta permanencia en el organismo (7 y 13 años de antigüedad respectivamente) incluso luego de que ya se haya cumplido la edad jubilatoria.

En cuanto a las diferencias, el primero y más notorio es el tipo de contratación. El Personal de Apoyo es Planta Permanente, tiene un escalafón propio y recientemente se lo ha incluido en el mismo régimen previsional que tienen los investigadores. Si bien el Personal de gestión también tiene un modo de contratación en planta permanente, no se lo ha incluido en dicho régimen y además resulta ser un tipo de contratación poco frecuente (alcanza solamente el 18% de la planta total de

---

<sup>10</sup> En el país se asocia una mala imagen al personal del Estado y en especial en los últimos años hubo campañas de desprestigio del CONICET ya sea por sus investigaciones del tipo social o por el nivel de ingreso de sus investigadores relacionado a su producción.

administrativos del Organismo). El resto, la gran mayoría del personal administrativo, se encuentra contratado a plazo (entre 6 y 12 meses).

La distribución de la cantidad de personal también es una diferencia significativa: el Personal de Apoyo corresponde al 67% del total de contratados (no investigadores) en CONICET<sup>11</sup>. El personal de gestión no solo tiene menor representación en este sentido, sino que, además, suele ser contratado en categorías intermedias, con menor nivel de ingresos respecto al Personal de Apoyo.

El personal de gestión tiene un menor nivel de profesionalización con respecto al Personal de Apoyo, pero a diferencia de este, no se lo evalúa por dicho factor ni cuenta con licencias para tareas investigativas. El único incentivo laboral para avanzar en su carrera académica es acceder a otro agrupamiento escalafonario, lo que supone un aumento en sus ingresos. Sin embargo, esto varía según el tipo de contratación, por lo que un art.9 con título universitario va a ganar menos que una persona en planta permanente con el mismo nivel de estudios.

En cuestiones de género también difieren pues mientras los administrativos tienen mayoría femenina (64%), el Personal de Apoyo cuenta con más hombres en su planta (54%). En cuanto a la edad, la población más joven se concentra en el personal administrativo.

En conclusión, son más los factores que los diferencian que los elementos comunes entre ellos. Sin embargo, muchas de esas diferencias parecieran ser consecuencia directa de los tipos de contratación y los derechos y obligaciones vinculados con cada uno de ellos.

---

<sup>11</sup> Se hace la distinción debido a qué, si bien poco común, la categoría de Personal de Apoyo también existe en otras instituciones argentinas, como por ejemplo la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC) de la provincia de Buenos Aires.

Así por ejemplo, en aquellos casos donde la formación y experiencia del agente pudiese ser más adecuada para la figura de Personal de Apoyo más que para la de Personal de Gestión (pero ha sido contratado como este último) el fenómeno se puede explicar por otras variables que afectan a la contratación en sí y no a las cualidades del agente, por ejemplo:

- Lugar de trabajo: los datos han evidenciado que es sede central la que concentra la gran mayoría del personal de gestión (39%). No se encuentran CPA contratados dentro de la sede central administrativa, incluso cuando las tareas que realizan se asemejan a los del Personal de Apoyo.
- Políticas públicas/políticas internas: se observó que hay patrones de antigüedad en el personal actual del organismo, lo que pareciera evidenciar incrementos de ingresos en determinadas épocas, posiblemente debido a políticas públicas de cierre o apertura de ingresos.
- Partidas presupuestarias/burocracia: la apertura de cada puesto depende de la apertura de nuevas convocatorias de personal (se hace una vez al año) y partidas presupuestarias que determinan la cantidad de puestos que se puedan abrir por cada Centro Científico-Tecnológico u Oficina de Coordinación Administrativa.
- Urgencia para cubrir el puesto: el tiempo de ingreso de personal contratado es mucho menor (entre 1 y 3 meses) a la de los CPA (se habla de un promedio de año y medio) por lo que si se requiere con urgencia cubrir un puesto se priorizará un tipo de contratación por sobre otra.

# Bibliografía

Base Integrada de Empleo Público (BIEP). (2022). Recuperada de

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep>

Bushaway, R. W. (2003). *Managing Research*. Open University Press.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2021). Personal administrativo CONICET. Recuperado de <https://www.conicet.gov.ar/descripcion/>

Decreto 1109. Régimen de contrataciones (2017). *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/305000-309999/305268/norma.htm>

Decreto 2098. Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (2008). *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/norma.htm>

Kerridge, S., & Scott, S. F. (2018). Research Administration around the World. *Research Management Review*, 23(1), 1–34.

[http://www.ncura.edu/Portals/0/Docs/RMR/2018/v23\\_n\\_1\\_Kerridge\\_Scott.pdf](http://www.ncura.edu/Portals/0/Docs/RMR/2018/v23_n_1_Kerridge_Scott.pdf)

Ley 20.464: Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo. (1973). *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60507/texact.htm>

Ley 25.164. Ley Marco De Regulación de Empleo Público Nacional. (1999). *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

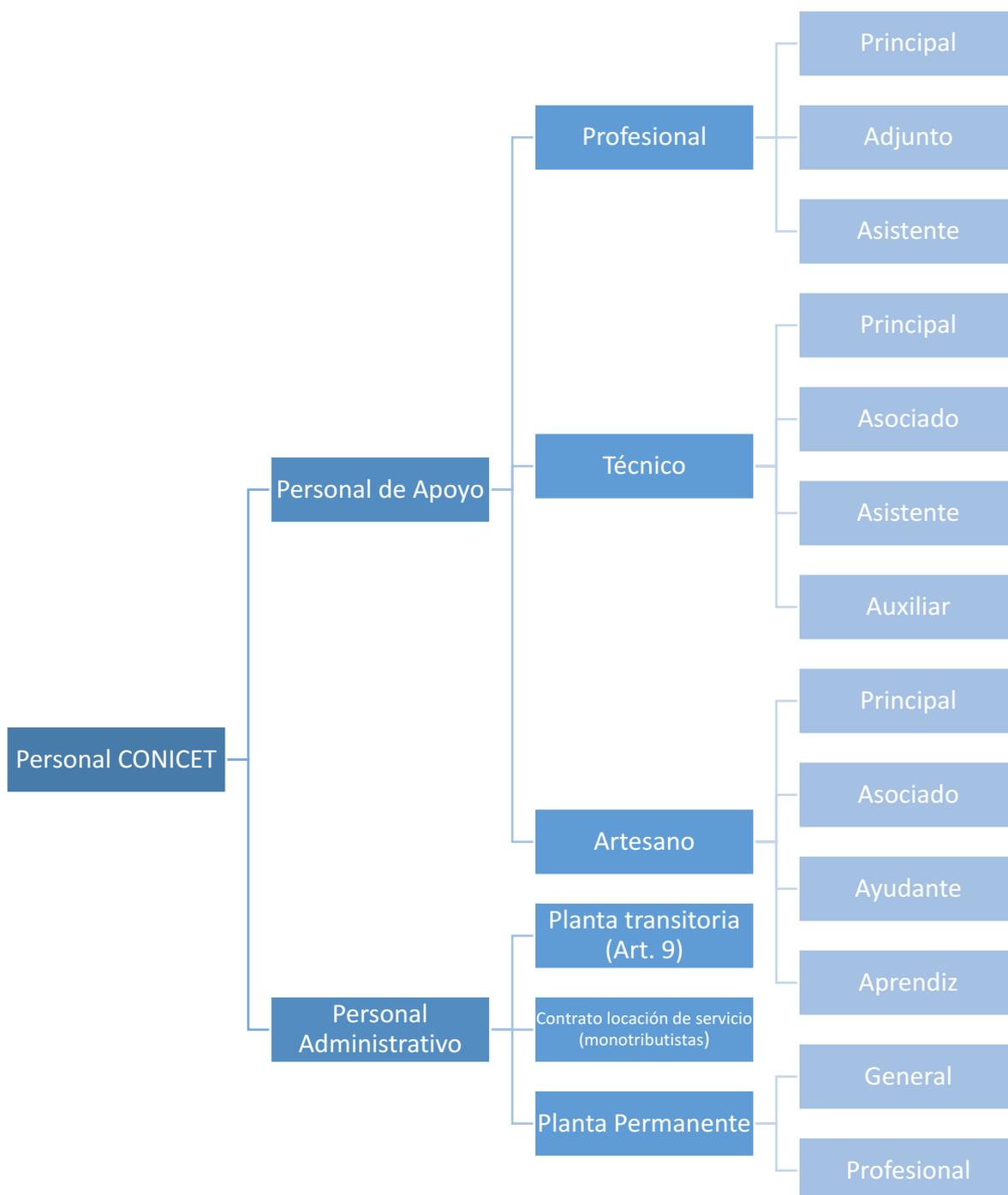
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; Statistical Office of the European Communities. (1995). *Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T - Canberra Manual*. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/measurement-of-scientific-and-technological-activities\\_9789264065581-en](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/measurement-of-scientific-and-technological-activities_9789264065581-en)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental* (1era ed. e). Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/manual-de-frascati-2015\\_9789264310681-es](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/manual-de-frascati-2015_9789264310681-es)

UNESCO. (1984). Manual for Statistics on Scientific and Technological Activities. *Science*, (June), 132. Recuperado de <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/manual-for-statistics-on-scientific-and-technological-activities-historical-1984-en.pdf>

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Editorial Brujas.

# Anexo I: Tipos y categorías de personal



## Anexo II: GLOSARIO

**CPA:** Véase *Personal de Apoyo*

**Agentes:** Denominación interna para el total de empleados del organismo.

**Agrupación General:** agrupación del escalafón de planta permanente del personal administrativo que aglomera a todo el personal con educación hasta nivel secundario o terciario.

**Agrupación Profesional:** agrupación del escalafón de planta permanente del personal administrativo que aglomera a todo el personal con educación superior de grado o mayor.

**Artesano (Personal de Apoyo):** categoría de Personal de Apoyo de jerarquía más baja. El mismo puede ser principal, asociado, ayudante o aprendiz.

**Artículo 9:** Véase *Planta transitoria*

**Asesor:** dentro del personal contratado por locación de servicio, aquel que detenta rango o responsabilidad intermedia.

**Asistente:** dentro del personal contratado por locación de servicio, aquel que detenta rango o responsabilidad más bajo. Dentro del Personal de Apoyo, se considera “asistente” a una de las categorías del personal profesional y técnico.

**CCT:** Véase *Centro Científico Tecnológico*

**Centro Científico Tecnológico:** dentro de CONICET, ámbitos de generación de iniciativas regionales y de representación local, descentralización administrativa y más eficiente instrumentación de políticas a nivel nacional. Están integrados por Unidades Ejecutoras (UE).

**CONICET:** Sigla del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Es el principal organismo dedicado a la promoción de la Ciencia y la Tecnología en la Argentina.

**Consultor:** dentro del personal contratado por locación de servicio, aquel que detenta mayor rango o responsabilidad.

**Contrato de Locación de servicio:** formato de contratación para el personal administrativo. El personal bajo esta modalidad es monotributista y los contratos tienen una duración de 6 meses.

**Grados:** subdivisiones de la escala salarial dentro de cada nivel escalafonario. Suponen un ascenso horizontal ya sea por antigüedad, acceso a un mayor nivel educativo o incremento de la experiencia en el puesto.

**Niveles escalafonarios:** jerarquías escalafonarias a las que se accede mediante procesos de promoción y suponen ascenso vertical, es decir, a niveles de responsabilidad superiores.

**OCA:** Véase *Oficina de Coordinación Administrativa*.

**Oficina de Coordinación Administrativa:** Las Oficinas Coordinadoras de Administración (OCA) se crearon dentro de CONICET a los efectos de evitar la superposición de recursos en el Área Metropolitana, para prestar servicios a las Unidades Ejecutoras agrupadas de acuerdo a criterios de oportunidad y economía.

**Personal Administrativo:** personal dedicado a tareas de conducción, coordinación y apoyo administrativo a las actividades de ciencia y tecnología en todos sus niveles. Puede estar contratado en planta permanente, transitoria o por contrato de Locación de servicio

**Personal Contratado:** Véase *Contrato de Locación de Servicio*

**Personal de Apoyo:** profesionales, técnicos y artesanos con aptitudes para las tareas específicas de apoyo directo a la ejecución de los programas de investigación, y desarrollo y ocupados en ellas. Ingresan mediante concurso.

**Personal de Gestión:** Véase *Personal administrativo*

**Planta Permanente:** personal que ingresa al organismo mediante concurso y que tiene su permanencia y estabilidad asegurada según lo establecido en la Ley 25.164 de Empleo Público. Tanto los administrativos como el Personal de Apoyo puede ser planta permanente. Sin embargo, solo algunos administrativos lo son mientras que todos los contratados como Personal de Apoyo se consideran Planta Permanente.

**Planta transitoria:** personal administrativo que se encuentra contratado por un periodo determinado de tiempo, en general, 12 meses. Se considera personal de planta transitoria a aquellos contratados según el artículo 9 de la Ley 25.164 de Empleo Público.

**Profesional (Personal de Apoyo):** categoría de Personal de Apoyo de mayor jerarquía. El mismo puede ser principal, adjunto o asistente.

**Técnico (Personal de Apoyo):** categoría de Personal de Apoyo de jerarquía intermedia. El mismo puede ser principal, asociado, asistente o auxiliar.

**UE:** Véase *Unidades Ejecutoras*

**Unidades Ejecutoras:** Dentro de CONICET son unidades de investigación que, bajo la responsabilidad de un director, realizan tareas de investigación científica, tecnológica o de desarrollo, organizadas en varias líneas de trabajo. Cuentan con equipamiento adecuado a la índole de su actividad, y se desempeñan en ellas investigadores, técnicos, becarios y administrativos.