

Carta al editor
Letter to the editor

LA FALACIA DEL ESCRITORIO: POR QUÉ LA CIENCIA NO CABE EN UN RELOJ MARCADOR RÍGIDO THE DESK FALLACY: WHY SCIENCE DOESN'T FIT ON A RIGID MARKER CLOCK

Griselda Asunción Meza Ocampos

Universidad Nacional de Asunción. San Lorenzo, Paraguay

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7298-5185>

Autor corresponsal: Griselda Asunción Meza Ocampos: mezagriselda@hotmail.com

Cómo citar este artículo:

Meza Ocampos GA. La falacia del escritorio: por qué la ciencia no cabe en un reloj marcador rígido. Rev. Soc. cient. Parag. 2026;31:e3123.

Señor Editor:

Me permito compartir una reflexión sobre una práctica que, aunque puede parecer administrativa y aparentemente neutra, plantea una cuestión de fondo para quienes trabajamos en investigación: ¿puede medirse el trabajo científico mediante un reloj marcador?

El sistema actual parece asumir, con demasiada ligereza, que el valor y la productividad de un científico son proporcionales a las horas que permanece sentado frente a un escritorio, de lunes a viernes. Esta lógica puede resultar adecuada para determinados modelos laborales, pero difícilmente representa la naturaleza del trabajo científico.

No se trata de cuestionar la responsabilidad, el cumplimiento de las obligaciones ni la necesidad de organizar institucionalmente el trabajo. Se trata de reconocer que la presencia física y el trabajo intelectual no son necesariamente equivalentes.

La temporalidad fragmentada de la ciencia

La ciencia no siempre entiende de fines de semana, días festivos ni jornadas de determinadas horas⁽¹⁾.

Existen investigadores con ritmos de trabajo predominantemente diurnos y otros con mayor rendimiento en horarios nocturnos, no necesariamente por elección, sino también en función de su propia biología y de su cronotipo⁽²⁾. Esta variabilidad no es exclusiva de la investigación, sino que forma parte de la dinámica de muchas profesiones altamente autónomas y basadas en el conocimiento, en las que la actividad intelectual no necesariamente se ajusta a una distribución horaria uniforme.

A esto se suma otra realidad propia de la investigación: los horarios que imponen determinados experimentos y estudios en condiciones reales. Hay investigaciones que requieren seguimiento fuera del horario convencional; muestras biológicas que deben procesarse en momentos específicos y no pueden esperar al siguiente día hábil; cultivos que requieren monitoreo; animales que necesitan atención; procedimientos experimentales que deben realizarse en horarios determinados; y reuniones o colaboraciones internacionales que ocurren en otros husos horarios⁽³⁾.

Por otra parte, existe una dimensión menos tangible: el trabajo intelectual⁽⁴⁾. Una hipótesis, una solución o una idea pueden surgir en cualquier momento, incluso fuera del horario formal de trabajo. ¿En profesiones altamente autónomas,

el trabajo no siempre puede medirse por el tiempo de permanencia física en un lugar, porque una parte sustancial de la actividad ocurre mediante procesos cognitivos que no son visibles para un sistema de control horario?

Pensar que el trabajo científico comienza cuando se registra una entrada y termina cuando se registra una salida es confundir presencia física con actividad intelectual.

Una productividad que no siempre es visible

Otro problema aparece cuando la productividad científica se reduce a indicadores inmediatos, como el número de artículos publicados en un determinado período. Lo visible: el artículo, la tesis, el proyecto aprobado, el resultado publicado es apenas la parte que emerge del agua. Debajo existe una enorme cantidad de trabajo que no siempre queda registrado: leer literatura científica, revisar y discutir resultados, aprender una metodología, calibrar un equipo, repetir un experimento, analizar datos, corregir errores, formular hipótesis, descartar ideas que no funcionan y volver a comenzar.

Existen horas en las que aparentemente no se produce nada, pero en las que una investigación está madurando. Para un sistema diseñado para contar horas y resultados inmediatos, ese tiempo puede parecer improductivo.

Para la ciencia, muchas veces es exactamente lo contrario.

Cuando el científico se convierte en burócrata

A esto se suma una realidad cada vez más evidente: la carga administrativa.

El investigador contemporáneo no solo investiga⁽⁵⁾. También gestiona proyectos, completa formularios, justifica gastos, solicita cotizaciones, revisa facturas, prepara informes, responde correos, coordina equipos, participa en comités y redacta extensas propuestas de financiamiento que, en muchos casos, nunca recibirán financiación. Se pueden invertir semanas de trabajo en una propuesta y recibir finalmente un rechazo. Y volver a comenzar. Una y otra vez. Detrás de cada proyecto aprobado existen muchas propuestas que no llegaron a ninguna parte. Ese trabajo también forma parte de la actividad científica, aunque rara vez aparezca en los sistemas de control horario.

Leer, revisar, editar, analizar, escribir y pensar también son trabajo. Sin embargo, no siempre dejan una huella visible en un reloj marcador.

El costo de la ceguera institucional

Evaluar la investigación exclusivamente mediante el presentismo implica reducirla a un mecanismo de entrada y salida.

Cuando no se reconocen las jornadas atípicas, el trabajo acumulado, la carga administrativa y los procesos de maduración intelectual, existe el riesgo de empujar a los investigadores hacia el agotamiento y, paradójicamente, de debilitar aquello que las instituciones deberían procurar fortalecer: la generación de conocimiento. Por ello, sería necesario avanzar hacia sistemas de evaluación y organización más cualitativos, flexibles y orientados al cumplimiento de objetivos y resultados sin dejar de cumplir obligaciones laborales⁽⁶⁾.

No se trata de liberar horarios, sino de computar el verdadero trabajo acumulativo. De hecho, difícilmente podría afirmarse que un investigador apasionado deja de trabajar porque termina su jornada laboral. Todos conocemos lo que significa el *foco*: esa concentración que puede prolongarse mucho más allá de las horas formalmente establecidas.

¿Y si mi idealismo tiene una explicación?

No me sorprendería que alguien pudiera preguntarse si esta mirada es demasiado idealista. Y probablemente lo sea. Tal vez parte de ese idealismo provenga de mi propia formación y de las experiencias que tuve la oportunidad de vivir. Tuve el privilegio de formarme y trabajar en distintos contextos y de conocer de cerca otras formas de entender la educación, la investigación, la autonomía y la responsabilidad profesional.

No pretendo idealizar esos sistemas extranjeros ni afirmar que no tengan problemas. Los tienen, como cualquier sociedad y cualquier institución. Pero esas experiencias dejaron en mí algo que quizá hoy resulta incómodo: la capacidad de cuestionar las estructuras que damos por normales^(2,7,8).

Cuando una persona ha sido formada en entornos donde se estimula la autonomía, la discusión, la iniciativa y el pensamiento crítico, regresar a un sistema excesivamente rígido puede producir un choque. No necesariamente porque una realidad sea mejor que otra. Sino porque, una vez que aprendemos que las cosas pueden hacerse de otra manera, resulta difícil dejar de preguntarnos por qué seguimos haciéndolas como siempre.

Y ahí aparece una pregunta que va mucho más allá del reloj marcador:

¿Es este realmente el fin supremo de educar a una sociedad?

¿Formamos pensamiento crítico para después incomodarnos cuando ese pensamiento crítico cuestiona nuestras propias estructuras?

Quizá exista una contradicción que deberíamos atrevernos a mirar. La educación no debería producir únicamente personas capaces de adaptarse a un sistema. También debería formar personas capaces de preguntarse si ese sistema sigue siendo adecuado para las necesidades de su tiempo.

Reinserción de capital humano: ¿regresar o transformar?

Esta reflexión adquiere una dimensión todavía mayor cuando hablamos de reinserción de capital humano⁽⁹⁾.

¿Qué significa realmente reinsertar a una persona que ha tenido la oportunidad de formarse, investigar y vivir en otros contextos?

¿Significa simplemente hacerla regresar y adaptarse nuevamente a las mismas estructuras?

¿O significa permitirle regresar con nuevas capacidades, nuevas experiencias, nuevas preguntas y nuevas formas de hacer las cosas?

Es bien sabido que una persona que retorna después de haber vivido y trabajado en otros sistemas no vuelve exactamente igual. Y puede ser que eso sea precisamente lo que debería esperarse.

Si una sociedad invierte en formar personas, enviarlas a otros contextos, exponerlas a nuevas metodologías, culturas institucionales y formas de hacer ciencia, sería paradójico esperar que regresen únicamente para reproducir las mismas prácticas de las que partieron. El verdadero valor de la reinserción podría estar justamente en lo contrario: *que regresen con la capacidad de ver aquello que quienes permanecieron dentro del sistema quizá dejaron de cuestionar.*

El capital humano no se reinserta solamente cuando vuelve a ocupar un puesto de trabajo. Se reinserta cuando logra transferir conocimiento, introducir nuevas prácticas, generar conexiones, abrir oportunidades y contribuir a transformar

su entorno. Y para transformar, primero hay que poder preguntar. Por eso, cuando cuestiono una estructura rígida, no necesariamente estoy cuestionando la responsabilidad, la disciplina o el compromiso.

Estoy preguntando si la forma en que organizamos el trabajo sigue siendo coherente con el tipo de profesional y de ciudadano que decimos querer formar.

¿Puedo ser rebelde por pensar así?

Quizá. Pero también creo que existe una diferencia entre la rebeldía y la irresponsabilidad.

Ser rebelde puede significar no aceptar automáticamente que algo deba hacerse de determinada manera simplemente porque siempre se hizo así. Puede significar preguntar, argumentar, proponer alternativas y estar dispuesto a defenderlas.

Tal vez esa sea, precisamente, una de las consecuencias más valiosas de la educación: que después de haber aprendido a pensar, ya no podamos dejar de hacerlo. Y quizá el verdadero desafío de nuestras instituciones no sea conseguir que las personas obedezcan mejor. *Quizá sea construir instituciones capaces de convivir con personas que piensan.*

El verdadero legado

A lo mejor la verdadera grandeza de un docente, de un investigador o de un profesional no está en que nadie pueda reemplazarlo. Está en que su ausencia se note por el valor que aportó y, al mismo tiempo, en que su trabajo haya dejado capacidades suficientes para que otros puedan continuar el camino cuando él ya no esté. No necesitamos ser indispensables. No necesitamos que nuestro nombre sea imprescindible para que nuestro trabajo tenga valor.

Necesitamos algo más difícil: *que nuestro paso haya valido la pena.*

La ciencia no debería medirse únicamente por cuánto tiempo permanecemos sentados frente a un escritorio. También debería reconocerse por las preguntas que nos atrevimos a formular, las respuestas que ayudamos a construir, las personas que formamos y las capacidades que dejamos instaladas para que otros puedan continuar pensando cuando nosotros ya no estemos. Por eso, considero importante distinguir entre *flexibilidad horaria* y *ausencia de responsabilidad*.

La flexibilidad no significa eliminar el cumplimiento, escapar de las obligaciones ni convertir la autonomía en falta de compromiso. La responsabilidad científica puede y debe evaluarse mediante el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo, los resultados alcanzados, la responsabilidad asumida y el aporte realizado. El problema no es necesariamente tener un reloj marcador. El problema aparece cuando creemos que el reloj puede medir aquello que, por naturaleza, no sabe medir: la creación de conocimiento y a lo mejor aquí esté la verdadera paradoja de la reinserción de capital humano:

No formamos personas para que regresen a encajar; las formamos para que regresen con la capacidad de aportar algo que antes no estaba.

Si después de todo ese esfuerzo esperamos únicamente que vuelvan a adaptarse, obedecer, habremos recuperado su presencia, pero no necesariamente habremos aprovechado su experiencia.

Toda estructura necesita firmeza para sostenerse, pero también flexibilidad para no romperse.

Atentamente,

Una investigadora que no quiere ver el reloj marcador.

REFERENCIAS

1. Sharma P, Chadha L, Kaur R, Arya I. Time Management and Work-Life Balance: A New Academic Paradigm. *Int J Prev Med*. 2025;16:80. Disponible en: https://doi.org/10.4103/ijpvm.ijpvm_146_25
2. Ujma PP, Baudson TG, Bódizs R, Dresler M. The relationship between chronotype and intelligence: the importance of work timing. *Sci Rep*. 2020;10. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/s41598-020-62917-9>
3. Gragnano A, Simbula S, Miglioretti M. Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/907>
4. Kaplow L, Shavell S. Chapter 25 Economic analysis of law. *Handbook of Public Economics*. 2002;3:1661–1784. . Disponible en: <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeepubchp/3-25.htm>
5. Karadag E, Ciftci SK. Why research productivity of some scientists is higher? Effects of social, economic and cultural capital on research productivity. *Heliyon*. 2023;9:e18762. Disponible en: [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(23\)05970-4?_returnURL=https%3A%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS2405844023059704%3Fshowall%3Dtrue](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(23)05970-4?_returnURL=https%3A%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS2405844023059704%3Fshowall%3Dtrue)
6. Henry C, Md Ghani NA, Hamid UMA, Bakar AN. Factors contributing towards research productivity in higher education. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2020;9(1):203–211. Disponible en: <https://ijere.iaescore.com/index.php/IJERE/article/view/20420>
7. Davidovitch N, Cohen E. Administrative roles in academia—potential clash with research output and teaching quality? *Cogent Education*. 2024;11(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2357914>
8. Coronel-Oliveros C, Migeot J, Lehue F, Amoruso L, Kowalczyk-Grębska N, Jakubowska N, et al. Creative experiences and brain clocks. *Nature Communications*. 2025;16(1):8336. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/s41467-025-64173-9>
9. Tan E. Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Rev Educ Res*. 2014;84:411–445. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/24434243>