



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N° 25, Invierno 2015, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Trabajo y condiciones de carrera para los docentes de las universidades nacionales de la Argentina. El problema de la movilidad

"Work and race conditions for teachers of national universities in Argentina. The problem of mobility"

"As condições de trabalho e de raça para professores de universidades nacionais na Argentina. O problema da mobilidade"

Julietta Andrea Claverie*

Recibido: 23.09.14

Recibido con modificaciones: 10.06.15

Aprobado definitivamente: 25.05.15

RESUMEN

El artículo presenta los resultados de una investigación sobre las condiciones del trabajo docente en las universidades públicas de la Argentina, con énfasis en el problema de la movilidad ascendente en sus carreras profesionales. Se realizó un estudio de caso en la Universidad de Buenos Aires integrando el análisis de datos estadísticos, más la información proveniente de entrevistas en profundidad realizadas a docentes y gestores. Existe un gran número de docentes trabajando en condiciones contractuales un problema de movilidad ascendente en sus trayectorias laborales, dando cuenta de una estructura académica segmentada y con una alta concentración de cargos en la base. Además, los datos primarios revelaron que en la operatoria de la organización coexisten factores estructurales, políticos y culturales que afectan la implementación del mecanismo formal de concurso abierto de antecedentes y oposición. En este escenario, la mayoría de los docentes manifestó bajas expectativas de carrera e incertidumbre respecto de su crecimiento profesional,

* Investigadora adjunta en el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), Área Educación Superior, Argentina. Correo: jclaverie@cedes.org

considerando que las oportunidades se relacionan –en gran medida– con la posesión de un capital social y con el uso de las reglas y de las estrategias informales puestas en juego por cada sujeto, en el marco de las interacciones.

Palabras clave: trabajo académico – condiciones de trabajo - movilidad de carrera – universidad – docencia universitaria.

ABSTRACT

The article presents the results of an investigation into the working conditions of teachers in the public universities of Argentina, with emphasis on the problem of upward mobility in their careers. A case study was conducted at the University of Buenos Aires integrating the analysis of statistical data, more information from in-depth interviews with teachers and administrators. A large number of teachers working on contract terms a problem of upward mobility in their career paths, realizing a segmented academic structure and a high concentration of positions on the base. In addition, raw data revealed that the operation of the organization coexist structural, political and cultural factors that affect the implementation of the formal mechanism for open competition background and opposition. In this scenario, most teachers expressed low expectations of career and uncertainty about their professional growth, considering that opportunities think largely relate to the possession of capital and the use of rules and informal strategies brought into play by each subject, in the context of interactions.

Keywords: academic work - working conditions - career mobility - college - university teaching.

RESUMO

O artigo apresenta os resultados de um inquérito sobre as condições de trabalho dos professores nas universidades públicas da Argentina, com ênfase no problema da mobilidade ascendente em suas carreiras. Um estudo de caso foi realizado na Universidade de Buenos Aires integrar a análise de dados estatísticos, mais informações a partir de entrevistas em profundidade com os professores e administradores. Um grande número de professores que trabalham em termos de contrato de um problema de mobilidade ascendente em seus planos de carreira, percebendo uma estrutura acadêmica segmentada e uma alta concentração de posições sobre a base. Além disso, os dados brutos revelou que o funcionamento da organização coexistir fatores estruturais, políticos e culturais que afetam a implementação do mecanismo formal para o fundo concorrência aberta e oposição. Neste cenário, a maioria dos professores expressou baixas expectativas de carreira e incerteza sobre seu crescimento profissional, considerando que as oportunidades pense em grande parte relacionados com a posse do capital eo uso de regras e estratégias informais posta em jogo por cada participante, no contexto de interação.

Palavras-chave: trabalho acadêmico - Condições de trabalho - mobilidade de carreira - faculdade - docente universitária.

SUMARIO

1. Introducción; El diseño metodológico: definiciones básicas; 3. Resultados; 4. Consideraciones finales

1. Introducción

El ejercicio de la docencia universitaria se inscribe en el marco de cambios sociales que afectaron la estructura y dinámica de los sistemas, variando los escenarios de acción para el desarrollo profesional de los sujetos. Para el caso de los académicos, estos cambios están vinculados no sólo a la flexibilización laboral actual (común a las diversas profesiones), sino, además, a otros dos factores con gran impacto en el mercado de trabajo. En primer lugar, a qué respuestas dieron, mediante la política universitaria, los distintos países a los *procesos de masificación* de la educación superior, y sus consecuencias. En segundo lugar, a la creciente importancia asignada por la “sociedad del conocimiento” a la producción de conocimiento cada vez más especializado. Existen estudios antecedentes que analizaron los efectos de la globalización en el ejercicio de la profesión académica en perspectiva comparada. Como resultados comunes, las investigaciones destacan una progresiva segmentación de la educación superior, con impactos relativos para la carrera de los académicos de acuerdo a la posición que ocupen dentro de la estructura de trabajo (Blau, 1973; Farnham, 1999; Albach, 2000, 2004; Stromquist, 2009). Esta segmentación se observa tanto a nivel horizontal (entre los países), como vertical (dentro de cada sistema) y está marcada, principalmente, por los distintos niveles de calidad de las instituciones que los conforman conforme a la enseñanza que imparten, la cantidad y tipo de carreras que enseñan, los programas de posgrado que ofrecen, el cuerpo de profesores que contratan, la cantidad y tipo de investigación que realizan, y la población estudiantil a la que atienden, entre otros factores.

Además, en la esfera económica y a nivel comparado, existe una precarización del salario de un gran porcentaje de docentes universitarios que ejercen con contratos de tiempo parcial, en universidades de corte profesionalista y sin beneficios laborales básicos (tales como licencias, vacaciones, aguinaldo, etc.), lo cual comporta una “fuga de cerebros” hacia aquellas universidades que ofrecen mayores dedicaciones y mejores ingresos. Esta concentración de los mejores docentes en los centros de *elite*, con mayor financiamiento para formación e investigación, aumenta la brecha de oportunidades entre aquellos docentes que consideran que tienen posibilidades de desarrollo de su carrera profesional y aquellos que no de acuerdo a las organizaciones que los contratan (Stromquist, 2009).

En cuanto a las condiciones generales del trabajo académico, y así como en otras profesiones, también el contexto global -que en cierta forma determina las normas del ejercicio de la docencia universitaria- ha registrado cambios y nuevas tendencias en los últimos años. En concreto, el mayor impacto en la docencia vino dado por la aparición de nuevas exigencias de calidad para las universidades, de la mano de las evaluaciones institucionales y el avance de los rankings, que obligan a los docentes a obtener resultados “mensurables” en sus labores, con tiempos más acotados, dando respuestas *visibles* a las demandas tanto de los estudiantes, como de las instituciones y de la disciplina con la cual se identifican (investigación), hecho que se complejiza considerando la intangibilidad del producto de intercambio: el conocimiento. Se suma a ello que -con el avance de las tecnologías de la información- el trabajo docente ya no se recorta a la participación presencial en las clases, sino que se encuentran obligados a una conexión (con los alumnos y con otros profesionales) vía e-mail o virtual que excede los horarios de trabajo en las instituciones, o bien acordados en sus contratos. También se encuentran exigidos a capacitarse permanentemente vía posgrados, incorporar nuevas tecnologías a los procesos de transferencia de los conocimientos y sus evaluaciones, y aprender/dominar el idioma inglés para acceder a las lecturas y posibilidades de publicaciones. Finalmente, y siguiendo en línea con la complejización de lo laboral, aparecen otras exigencias para el desarrollo de la carrera tales como la internacionalización de las prácticas y del conocimiento, la creación de alianzas con comunidades académicas por fuera de las instituciones de pertenencia, el trabajo en red, participación en congresos y comunidades en el exterior, ejercer tareas burocráticas, funciones de gestión y políticas dentro de las universidades, etc. (Stromquist, 2009). En cuanto a las condiciones materiales del

trabajo, las mismas varían entre las que son ofrecidas por el entorno y las instituciones. Estas condiciones están relacionadas a los factores ambientales, de infraestructura, tecnológicos e informacionales y a la disponibilidad y asignación de recursos y tiempo con que cuenta cada docente para financiar su propia carrera en las etapas de inicio. En suma, las condiciones de trabajo y carrera de los docentes universitarios son compatibles con el patrón general de flexibilización de las condiciones laborales para las profesiones, en la sociedad posmoderna. En concreto, para el caso de los docentes universitarios, la flexibilización se impone con contratos sin estabilidad garantizada, una progresiva individuación de la relación salarial, fijación de objetivos, evaluación permanente de desempeño, bonificaciones en función del mérito individual, exigencia de “autocontrol” y libertad individual. Estos aspectos, en su conjunto, impactan en una mayor carga de trabajo académico, el equilibrio trabajo-vida, y el bienestar de los docentes en general. Como prueba, algunos trabajos (López, 2010, Pérez Mora y Monfredini, 2011) analizaron las situaciones de stress laboral y los obstáculos sociales, profesionales e institucionales que, más allá de la posición, tienen impacto en la satisfacción laboral de los académicos demostrando mayores cargas de exigencia en los trabajadores, como también mayor preocupación por los temas concernientes al trabajo y crecimiento (*versus* estancamiento) profesional.

A propósito del problema planteado, el artículo presenta los resultados de un estudio de caso sobre el trabajo docente y la movilidad de carrera, realizado en la Universidad de Buenos Aires. La investigación que continuó con una línea de estudio vinculada al análisis de las políticas (públicas e institucionales) destinadas a los académicos de la Argentina, iniciado por el área de Educación Superior del CEDES en el año 2007¹. El problema que motivó la pregunta surgió del análisis de 156 entrevistas administradas a los docentes en un proyecto previo (García de Fanelli, 2009) en las cuales manifestaron descontento por no encontrar vías plausibles de crecimiento profesional, ni oportunidades de movilidad ascendente en sus carreras laborales². Entre los problemas de carrera señalados, consideraban muy dificultoso acceder a la docencia vía el mecanismo formal de concurso abierto de antecedentes y oposición para un cargo rentado teniendo que trabajar varios años ad honorem o como docentes interinos para poder abrir una “puerta” de acceso a la renta. También percibían que su crecimiento profesional estaba estancado en un “cuello de botella”, sin poder visibilizar puertas de movilidad de carrera. Esta percepción sobre su situación laboral se corroboró entonces con datos estadísticos que daban cuenta de las dificultades para obtener cargos ordinarios y poder acceder a categorías y/o dedicaciones superiores en sus trayectorias profesionales (García de Fanelli, 2009).

La investigación permite conocer cuáles son los procesos institucionales que posibilitan, o bien restringen, a los actores universitarios el acceso, la permanencia y la promoción a los cargos docentes, en el marco de sus trayectorias profesionales. En específico, se definió el marco normativo que regula las condiciones de carrera docente en las universidades públicas de la Argentina (Claverie, 2012) para profundizar, entonces, su funcionamiento real. La hipótesis central planteó que existen problemas de estructura de las universidades (presupuestarios, organigramas, burocráticos) que afectan las condiciones de carrera de los sujetos y –además– la puesta en juego de reglas informales que alteran la marcha de sus marcos normativos. Estas reglas están expresadas en códigos de conducta, normas de comportamiento y convenciones que derivan históricamente de la historia cultural y política de la universidad y que tienen impacto en el ejercicio del trabajo docente tanto como en las posibilidades reales que los profesionales encuentran para lograr movilidad de carrera dentro de las instituciones.

¹ Proyectos SECYT 2-25393 PICT-2004 / CONICET PIP 5922.

² Véase García de Fanelli, 2009.

2. El diseño metodológico: definiciones básicas

Definimos la carrera docente como el recorrido profesional que un docente universitario transita desde que ingresa a trabajar a una universidad, hasta su retiro.

Se considera como ingreso el momento en que un actor comienza a tener una participación en tareas vinculadas al ejercicio de la docencia universitaria, inclusive en actividades de preparación u apoyo a la misma, en cualquier categoría y situación contractual en que se encuentre y sea remunerado o no por su labor.

Selección del caso

En la selección del caso se consideró la totalidad del universo de análisis, conformado por todas las universidades nacionales de la Argentina. Se destaca que el sistema universitario argentino es muy heterogéneo en términos de tamaño. El 58% de la matrícula del sector estatal está concentrada en sólo 7 instituciones universitarias nacionales. Esas 7 universidades tienen una cantidad de estudiantes superior a 50 mil, destacándose entre ellas el caso de la Universidad de Buenos Aires, con casi 300 mil alumnos. De dicho universo se tomó como caso la Universidad de Buenos Aires. El estudio de caso es una estrategia de investigación que se basa en la selección de una unidad que concentre diversas propiedades (variables, dimensiones) que el investigador quiere analizar. Aunque se corresponde mejor con diseños en los cuales las preguntas son de corte cualitativo, no implica, ni obliga, a ninguna forma particular de recolectar los datos. Sino contrariamente, es beneficioso que las estrategias metodológicas sean tanto de tipo cuantitativas como cualitativas, a fin de triangular la información obtenida de las fuentes. Por ello, el estudio de casos combina multi-métodos para la recolección de datos y su análisis. El objetivo es ganar profundidad de análisis, más que generalizaciones teóricas. Por estas cualidades, esta estrategia es preferida y utilizada dentro del estudio de las organizaciones, en tanto permite ahondar en la complejidad de los fenómenos que se suceden dentro de ellas (Marradi, Archenti y Piovani, 2007).

La investigación se propuso como un estudio de caso *instrumental*. Esto quiere decir que el caso es seleccionado *ad hoc*, acorde a los objetivos y la perspectiva teórica asumida. En la elección se consideraron los criterios teóricos y estadísticos, así como las opiniones del campo, conocidas mediante cuatro entrevistas a informantes clave realizadas en un trabajo exploratorio, más otras varias opiniones relevadas de intercambios de tipo informal. También se consideraron los resultados del trabajo de investigación previo, tomado como un antecedente fundamental en esta investigación (García de Fanelli, 2009). En suma, se contemplaron los siguientes criterios. En primer lugar, el tamaño. La UBA es considerada una mega-universidad, única por su tamaño. Está compuesta por trece facultades con una fuerte tradición académica. Tiene 301.599 alumnos (ME, 2010) los cuales representan el 24% del total de la matrícula del país, con 27.996 cargos de docentes universitarios³. El tamaño es un criterio fundamental porque la gran complejidad de la organización, junto con su partición disciplinar, historia y cultura permiten establecer, dentro del caso, los contrastes extremos para observar con mayor transparencia los procesos y destacar los fenómenos que potencialmente se puedan aprehender. En línea con el trabajo de Stake (1995) poder maximizar los contrastes analíticos es uno de los criterios básicos a considerar en la selección de un caso. En segundo lugar, la accesibilidad a los datos. La Universidad de Buenos Aires dispone de información cuantitativa de alta relevancia pues es la única universidad que sistemáticamente lleva a cabo un censo de su plantel docente. Asimismo, por la cercanía y la gran cantidad de docentes que posee, se previó mayor y mejor accesibilidad a los datos y buena receptividad para la realización del trabajo de

³ Sin contar los docentes pre-universitarios. El total de cargos docentes de la UBA con los cargos docentes pre-universitarios incluidos es de 29.698 (ME, 2009).

campo. La accesibilidad a los datos es el segundo criterio básico enumerado por Stake (1995, en Marradi, Archenti y Piovani, 2007) para la selección de un caso. En tercer lugar, la tradición e isomorfismo. El isomorfismo es un concepto de origen griego utilizado en las ciencias matemáticas para hacer alusión a la idea de copia de una estructura. En las ciencias sociales, y más específicamente para el estudio de las organizaciones, el concepto de isomorfismo fue retomado por los autores neoinstitucionalistas. Entre ellos, Powell y Dimaggio (2001) analizaron cómo los elementos estructurales y culturales de una organización -y asumidos por sus miembros a través de su historia- justifican lo que se hace en ella y el *modus*, sirviendo de modelo para otras. Así, nuevas organizaciones obtienen legitimidad a través de la copia e incorporación de los elementos formales e informales de otras, más tradicionales y exitosas. Asimismo, hace alusión a la posibilidad de las organizaciones de recrear y legitimar sus estructuras para sobrevivir a los cambios y exigencias del contexto, que pueden poner en peligro su supervivencia. Finalmente, también tiene un fuerte peso en los procesos de institucionalización, mediante los cuales las organizaciones intentan unificar criterios de actuación, legitimando acciones y comportamientos de los actores situados en ciertos escenarios y circunstancias similares. En este sentido, la UBA, por su tradición y prestigio, ha sido observada como universidad modelo para la creación de otras nuevas universidades, muchas de las cuales han copiado su modelo de organización, resumido en su estatuto. En la historia de la conformación del sistema universitario argentino, la UBA ha demostrado tener un fuerte valor isomórfico en el crecimiento de todo el sistema en su conjunto (Halperin Donghi, 1962). Su éxito se expresa en que es la universidad que goza de mayor prestigio en el país y con alto prestigio en el exterior. Prueba de ello es que es la única universidad argentina que figura entre las 400 mejores universidades de mundo, de acuerdo a la edición 2014 del Center for World University Rankings (CWUR).

Fuentes de datos

En cuanto a las fuentes de datos, en primer lugar se analizó la información proveniente de un cuerpo de fuentes secundarias, compuesto por los documentos públicos e institucionales relevantes, tales como leyes, decretos, programas públicos, informes de evaluación institucional y Estatuto de la UBA, también de bases de datos estadísticos, entre ellos el Anuario Estadístico de la Secretaría de Políticas Universitarias y el Censo Docente UBA del año 2004. Luego se analizaron los datos provenientes de 20 entrevistas semi-estructuradas realizadas a docentes de la UBA, en el marco de la investigación previa, en el año 2009. A éstos, se sumaron los datos provenientes de una muestra de 38 docentes seleccionados intencionalmente, a quienes se les realizó entrevistas en profundidad, a fin de investigación.

Muestra

En la selección de la muestra se consideró el aspecto vinculado a la disciplina, de acuerdo al marco teórico-analítico construido (Becher, 1989; García de Fanelli, 2009). Se tomaron docentes pertenecientes a tres facultades: Derecho, Ciencias Exactas y Ciencias Sociales. Se prefirieron por ser una combinación de duras/blandas y aplicadas/básica y tener, además, distintas formas de organización formal de sus estructuras académicas (por cátedras y/o por departamentos). Por último, se procuraron diferencias respecto al: a) género b) tipo de contrato (ordinario-interino-ad-honorem), c) categoría en el cargo, d) dedicación y e) antigüedad en la UBA. En las entrevistas se les propuso realizar un trabajo de reflexión autobiográfica, con el acompañamiento de la entrevistadora, mediante el cual pudieran detectar en sus trayectorias profesionales momentos que consideraban claves en sus carreras académicas vinculados a oportunidades (o restricciones) de movilidad de carrera. La autobiografía es una estrategia destacada dentro del enfoque sociocultural de las teorías del aprendizaje para reconocer, mediante la narrativa, los actos de significado en la construcción de la identidad y del reconocimiento de la trayectoria (Bruner y Weisser, 1995). Esta estrategia implica poner especial atención a las prácticas (individuales y culturales) en la que esos actos cobran el significado y se ponen en funcionamiento. Por lo mismo, se privilegió como técnica

en las entrevistas para abordar el problema de estudio⁴. Finalmente, también se realizaron seis entrevistas a los actores encargados de la gestión de la UBA y seis entrevistas a los actores representantes de los gremios.

Relevancia

Se considera que el estudio aquí resumido puede contribuir en dos sentidos. En primer lugar, en un plano empírico, existe una necesidad de conocimiento acerca del funcionamiento real de las universidades que oriente el diseño e implementación de las políticas institucionales vinculadas a la gestión del cuerpo académico. En los últimos años se ha generado una creciente exigencia hacia las universidades para que incorporen regímenes formales que resuelvan los problemas de la movilidad de carrera de los docentes. Esto, por un lado, mediante los compromisos que las instituciones asumen en los procesos de acreditación de las carreras universitarias y en las evaluaciones institucionales⁵. Por el otro, en el año 2011 se ha iniciado una discusión entre el Estado, el Consejo Universitario Nacional (CIN)⁶ y los gremios docentes para la aprobación de un Convenio Colectivo de Trabajo que, una vez aprobado, obligará a las universidades (con valor de ley) a incorporar nuevas condiciones de carrera docente⁷. En segundo lugar, la contribución de la investigación es también teórica. Se incluye en una línea de trabajo orientada a enriquecer el campo del estudio de las universidades como organizaciones en particular y de la teoría de las organizaciones sociales y del capital social, en general, en lo vinculado al trabajo.

3. Resultados

3.1 La movilidad de carrera docente.

La existencia de problemas de movilidad en la carrera de los docentes universitarios está vinculada a factores tanto estructurales del sistema y de las organizaciones, como presupuestarios, políticos y culturales.

En primer lugar, en cuanto a los factores estructurales, los antecedentes teóricos en el plano del análisis organizacional, definen a las universidades como burocracias profesionales con estructuras particularmente complejas (Clark, 1991). La autonomía de gestión de cada facultad, las distintas idiosincrasias propias de las diversas culturas disciplinares de las carreras, la cada vez mayor especialización y fragmentación del conocimiento, una distribución no uniforme de la matrícula, la articulación institucional (o no) con el sistema de educación superior, la dirección de las políticas públicas y la dependencia financiera del estado nacional, todos ellos son factores que confluyen para que su estructura sea de una gestión complicada. Este tipo de estructura presenta dificultades en los aspectos concernientes a la coordinación y a la normalización de los

⁴ Las entrevistas tuvieron una duración de una hora y media promedio. Se preguntó por los factores institucionales que, según sus opiniones, tendrían impacto en la movilidad de carrera, sus apreciaciones sobre el funcionamiento del concurso abierto como mecanismo formal de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente, la existencia o no de mecanismos informales vinculados a factores políticos o culturales que pudieran facilitar o bien obstaculizar el despliegue de carrera, las condiciones generales del trabajo, las motivaciones laborales y la cuestión del género, entre otros temas.

⁵ La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) es un organismo descentralizado que funciona en jurisdicción del Ministerio de Educación de la Nación. Su función es contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación superior mediante la evaluación y acreditación de la oferta de carreras, pública y privada. Véanse los informes de evaluación externa del organismo y las resoluciones de acreditación de carreras disponibles en <http://www.coneau.edu.ar/coneau/index.html#>.

⁶ El Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) es un organismo creado en 1985 con la función de coordinar las políticas universitarias y nuclea a las universidades nacionales que voluntariamente se adhieren a él. Su máxima autoridad es el plenario de rectores.

⁷ Según información extraída en entrevistas a los gremios.

procedimientos organizacionales y a la implementación eficaz de políticas de cambio y mejora. Además, todos los factores mencionados en su conjunto inciden en la forma en que se organiza el mercado interno de trabajo y las interacciones entre los actores en el funcionamiento real de las universidades y en cómo se estructuran –de hecho– los procesos orientados a los objetivos de la organización. Asimismo, en cuanto a los aspectos estructurales, cabe mencionar que las normas que regulan el mercado interno de trabajo en una organización no son las mismas que aquellas que regulan el mercado externo de trabajo. En este último los movimientos de los trabajadores, los precios, las asignaciones y las demandas estarán determinados, básicamente, por el funcionamiento competitivo del mercado en su conjunto. Por lo mismo, conocer los aspectos estructurales del mercado interno de trabajo en una universidad no será suficiente para lograr una gestión efectiva de la movilidad de carrera de sus trabajadores. Se deben considerar, también, las condiciones del mercado externo, el sistema en su conjunto y su permeabilidad en las instituciones. Este factor, por su parte, está en estrecha vinculación con las ventanas de oportunidad por fuera de la institución, que brinda (o no) la disciplina y con los marcos formales que organizan y regulan el ejercicio de la profesión académica a nivel general en el país

No obstante, la investigación prestó un apoyo considerable a la perspectiva institucionalista que plantea que el comportamiento y la movilidad profesional de los sujetos en (y entre) las organizaciones excede los lineamientos estructurales (formales) de las organizaciones y se comprende considerándolos, además, como miembros de grupos definidos en una relación con una estructura social general, de carácter más amplio. También se observó que para el caso argentino existe un mercado de trabajo segmentado para los docentes universitarios, conforme a la calidad (recursos, investigación, infraestructura, etc.) de las instituciones (o dentro de estas mismas de las facultades, departamentos o cátedras) que los contratan y a otras condiciones (derechos y beneficios) a las que puedan tener acceso o no. Esta segmentación provoca diferencias significativas en las condiciones generales del trabajo y a las proyecciones de carrera de los docentes universitarios. En opinión de los docentes, existen algunos factores propios del funcionamiento de las instituciones que reproducen la segmentación, entre ellos destacan la posibilidad (o no), económica y de tiempo, para realizar estudios de posgrados y pertenecer (o no) al sistema de ciencia y tecnología (CONICET) o bien la pertenencia (o no) a grupos de trabajo consolidados, y con posibilidad de intervenir mediante el uso del poder político en el funcionamiento de las instituciones (patronazgo).

En suma, la investigaciones antecedentes aportaron elementos que apoyan la hipótesis que señala que existen fallas en la aplicación del mecanismo formal de acceso, permanencia y promoción a la carrera académica (García de Fanelli 2005, 2009) y la existencia de “barreras invisibles” para la promoción. Para los docentes, estas fallas propician la existencia de mecanismos informales de carrera, los cuales traen aparejadas discrecionalidades y la puesta en juego, con mayor fuerza, de los factores políticos en la definición de las oportunidades de carrera. Las entrevistas realizadas permitieron revelar que, frente a la falla de los concursos, los docentes despliegan una serie de mecanismos informales con impacto en las oportunidades de carrera individual. Estos mecanismos, también, tienen incidencia en las oportunidades de carrera del grupo, mediante un efecto de interdependencia, en tanto las oportunidades y los recursos institucionales son limitados. Además, exceden el plano de lo formal, es decir, adoptan sus propias definiciones, se cristalizan en la cultura organizacional, y condicionan gran parte de las interacciones que se dan entre los académicos dentro de la universidad.

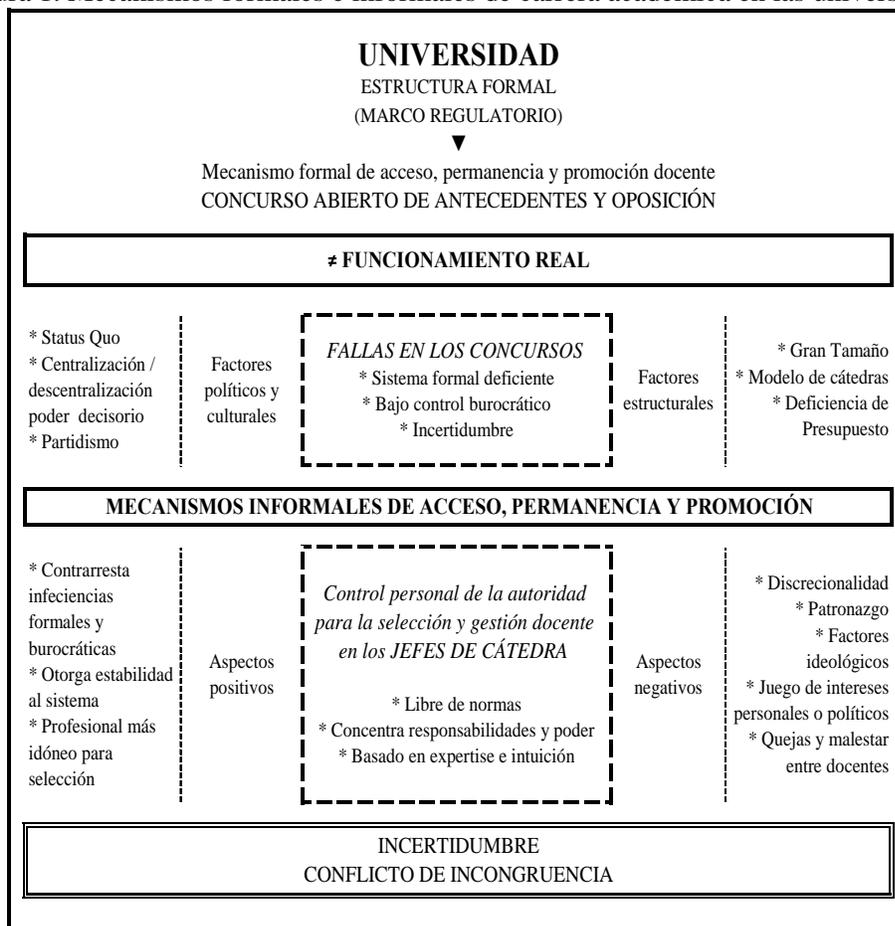
3.3 Mecanismos informales de movilidad de carrera

Analizando los mecanismos institucionales de acceso, permanencia y promoción en la carrera académica, observamos que existe un papel preponderante de los docentes a cargo de las cátedras (titulares y adjuntos), quienes, en los hechos, ejercen un control personal de la autoridad

(Mintzberg, 1992) para la definición del ingreso y la promoción en la carrera de los docentes que ocupan las categorías más bajas. Los docentes denominan este mecanismo como selección “a dedo”. Este rol (informal) asumido por los académicos de mayor trayectoria y con mayor capital simbólico, contrarresta las ineficiencias formales y burocráticas de la organización para organizar la gestión efectiva de los recursos humanos y permite resolver las necesidades y urgencias de las cátedras en la dinámica de una universidad masiva. Considerando que la universidad es una burocracia profesional, en la cual los actores que ocupan la base trabajan con independencia y poseen una gran capacidad de decisión sobre sus tareas, podemos asumir que –idealmente- el control personal de la autoridad garantizaría la selección de los docentes más hábiles, o mejor preparados, en los temas específicos de las cátedras. Esto porque, en general, los jefes de cátedra (o departamento) promueven, o aceptan, el ingreso de sus alumnos más destacados, o recomendados, a quienes luego se encargan personalmente de entrenar en el campo. Por ello, esta selección de los candidatos en manos de los docentes más expertos, es un beneficio para la organización en tanto permite normalizar los procesos en la base y certifica el conocimiento de los recursos humanos en las materias que imparten, lo cual es fundamental para lograr el cumplimiento efectivo de los fines de la universidad. No obstante, este mecanismo informal conlleva algunos riesgos vinculados a la discrecionalidad de la selección en la cual pueden permearse aspectos de la ideología, la primacía de los intereses personales por sobre los de la organización, o despertar reclamos entre aquellos sujetos que no participan del beneficio que otorga la cercanía, o la confianza con los actores que detentan la autoridad para abrir las ventanas de oportunidad en el despliegue de la carrera. Además, la relación (asimétrica) de patronazgo que se genera entre el candidato y el sujeto que detenta la autoridad, puede dar lugar a un intercambio de favores, que genera confusión de roles, asignación de tareas no correspondientes a los cargos, y, con el tiempo, algunas tensiones personales que atentan contra la gratificación en el trabajo.

En suma, los mecanismos informales de carrera (patronazgo, acceso a información privilegiada, apertura de concursos “a medida”) se presentan como una respuesta adaptativa de los actores universitarios frente a los problemas históricos del funcionamiento del sistema del concurso abierto de antecedentes y oposición. No obstante, muchos entrevistados consideran que, más allá de los problemas estructurales y presupuestarios para la puesta en marcha de concursos, el uso de estos mecanismos sirve para conservar el *status quo* y las estructuras de poder político de los agentes con mayor capacidad de decisión dentro de la universidad. La posibilidad de acceder a las estrechas vinculaciones con la construcción de un capital social y cultural que se aprende, se adquiere y se transmite en las interacciones, y se arraiga mediante el comportamiento. Debido a las grandes fallas burocráticas de las instituciones, los mecanismos informales tienen un gran peso en otorgarles estabilidad y garantizar su funcionamiento. Este análisis apoya la premisa que sostiene que el isomorfismo otorga la posibilidad de recrear y legitimar las estructuras y procesos, formales e informales, de una organización a través del tiempo, para sobrevivir a los cambios y exigencias del contexto, que pueden poner en riesgo su supervivencia. Aplicado a las acciones individuales, el concepto remite a las prácticas que cualifican los procesos dentro de las organizaciones y que se aprenden y replican, asumidas como “válidas” para dar forma a los mismos en el tiempo (véase figura número 1 a continuación).

Figura 1. Mecanismos formales e informales de carrera académica en las universidades.



Fuente: Elaboración propia

La existencia de mecanismos informales de carrera favorece un alto grado de politización (en sentido ideológico-partidista) de las actividades académicas que atenta contra la gestión efectiva del trabajo docente, y despierta un malestar entre aquellos trabajadores que consideran que no son reconocidos sus esfuerzos, sus méritos o su trayectoria. Como la politización permea el funcionamiento de la universidad, esto favorece la existencia de estrategias políticas que deben ser “aprendidas” por los sujetos para poder obtener movilidad. En tal sentido, los docentes entrevistados expresan que consideran que, para lograr mayor movilidad de carrera y beneficios laborales, cobra importancia la posesión de un capital cultural y social, y estar contactado (imbricado) en redes (nichos) que faciliten, en primer lugar el acceso a la *información* sobre nuevas oportunidades laborales, a los *puestos claves* para las oportunidades de promoción de carrera y, luego, el aprendizaje de las normas de la cultura organizacional. En términos de Bourdieu (2008), existen numerosos instrumentos que los actores emplean como elementos de conocimiento y de análisis del campo, aunque se trate de los más neutros y los más naturales en apariencia, como la edad. En la realidad de las prácticas, estos elementos funcionan como principios de división y jerarquización y, por lo mismo, son los que están en juego en las luchas de poder por las posiciones dentro de la organización.

3.5 Trabajo docente: conflicto y gratificaciones

En suma, existe un mercado de trabajo informal que conlleva la aparición de un conflicto para los docentes que no encuentran un espacio dentro de la organización (universidad) para proyectar sus expectativas personales y profesionales.

Estas ideas ratifican la hipótesis de Argyris (1979, en Mintzberg, 1992) quien señaló que en ciertas organizaciones hay una incongruencia entre la competencia individual, el compromiso con el propio trabajo, la responsabilidad personal en la actividad *versus* la vitalidad y la viabilidad de desarrollo de las expectativas personales en el trabajo. En cuanto a la gestión, reconocer la aparición del conflicto es fundamental considerando que la incongruencia es negativa tanto para el rendimiento y satisfacción del individuo como para la organización. El conflicto además de afectar las motivaciones personales, irá en detrimento del rendimiento de los recursos humanos y, por ende, de la eficacia. Argyris demostró que el resultado directo del principio de incongruencia es la existencia de un sentimiento de frustración respecto de la concreción de los objetivos personales en el corto plazo y la negociación de la realización de la totalidad de las motivaciones personales, las cuales se acotan a las exigencias y responsabilidades que devienen de su puesto de trabajo.

Según el autor esta negociación se da a cambio de compensaciones generalmente de tipo económico. Sin embargo, para el caso de los docentes, estas compensaciones no parecen ser de tipo económico principalmente, sino de tipo simbólico. Entre ellas se destacan la realización vocacional, la construcción de prestigio y poder, el manejo del tiempo y la independencia laboral (García de Fanelli, 2009, Claverie 2012). En cuanto a la **realización vocacional**, los docentes opinan que realizar lo que “les gusta” es un beneficio para pocos. Muchos de ellos, se encuentran motivados por las devoluciones que reciben de sus alumnos, principalmente mediante las evaluaciones de las cátedras. Además, en los logros profesionales de los graduados. Otra compensación es la **autonomía y manejo del tiempo** y la disponibilidad para organizar sus tareas, sin tener que responder a una autoridad que las controle. En general consideran que este es un beneficio de la profesión. Para varios docentes, estos aspectos, de tipo simbólico, funcionan como compensaciones frente a las condiciones negativas de carrera. Finalmente, una de las compensaciones simbólicas más fuertes es la importancia que encuentran los docentes en obtener **prestigio** y reconocimiento en sus trayectorias profesionales. En su mayoría, les agrada trabajar en la universidad reconocida como la más prestigiosa del país.

En otro sentido, de acuerdo a las opiniones de los docentes el ejercicio de la docencia, aunque el trabajo sea *ad honorem* o en condiciones de interino, además de otorgarles prestigio, es un beneficio en cuanto les permite **formarse en la disciplina** en las que están interesados, junto a otros profesionales de mayor trayectoria. También les facilita estar contactados y actualizados en los temas de la disciplina.

3.6 Trabajo docente, edad y motivaciones de carrera

En otro orden de análisis, la investigación ha demostrado que existe un *corte generacional* vinculado a la perspectiva y proyección de carrera que tienen los trabajadores en docencia universitaria. Es decir, hay un cambio de expectativas hacia el trabajo entre los docentes universitarios más jóvenes *versus* los de mayor antigüedad en el sistema.

Por un lado, observamos que los docentes jóvenes se encuentran motivados por nuevas oportunidades potenciales, creadas por el proceso de expansión territorial de la oferta universitaria pública, el crecimiento de las universidades privadas y el proceso de internacionalización. Las entrevistas muestran que los docentes jóvenes poseen una perspectiva del desarrollo de carrera más vinculada al mérito que a la construcción de prestigio dentro de una disciplina o *closure*. Sus intereses están centrados principalmente en las oportunidades reales de despliegue profesional y en

las gratificaciones tanto simbólicas, como también monetarias del trabajo. Es decir, desean mejores oficinas, mejores salarios, más reconocimiento del mérito. Un factor que influye en este cambio de posición es el desarrollo de un mercado externo de trabajo promisorio, con nuevas posibilidades de insertarse en otras organizaciones (eg: institutos o nuevas universidades) que les permitan realizar investigación y consultorías por fuera de la universidad, con subsidios externos o sin tener que dar clases por varias horas. Por ello, la gran mayoría de los docentes jóvenes entrevistados destacaron que -de no mejorar sus condiciones de carrera en el corto plazo- abandonarían la institución. Aquellos que se consideran preparados para irse son los que tuvieron posibilidades de realizar estudios de posgrados, formarse en investigación, especializarse en temas específicos y publicar artículos. En tal sentido se observa una paradoja que invita a repensar la gestión de los recursos (económicos y humanos) de la UBA (universidad) como organización: por qué los docentes no se consideran agentes empoderados o comprometidos en el cambio y la mejora de la gestión de la propia universidad, haciendo uso de la autonomía universitaria y del poder que como agentes poseen en su gestión.

En cambio, en los docentes con mayor trayectoria se observa que la motivación de carrera estuvo marcada por la obtención de prestigio. Es decir, los reconocimientos económicos podían postergarse, aún toda la vida, en pos de lograr puestos altos, que denoten poder y conocimiento. En tal sentido, el trabajo académico para muchos de aquellos que no ponderaban mejores condiciones de empleo, entrevistados aquí, no era la principal fuente de ingreso de los sistemas familiares. La figura 2 que sigue a continuación resume las ideas desarrolladas hasta aquí.

4. Consideraciones finales

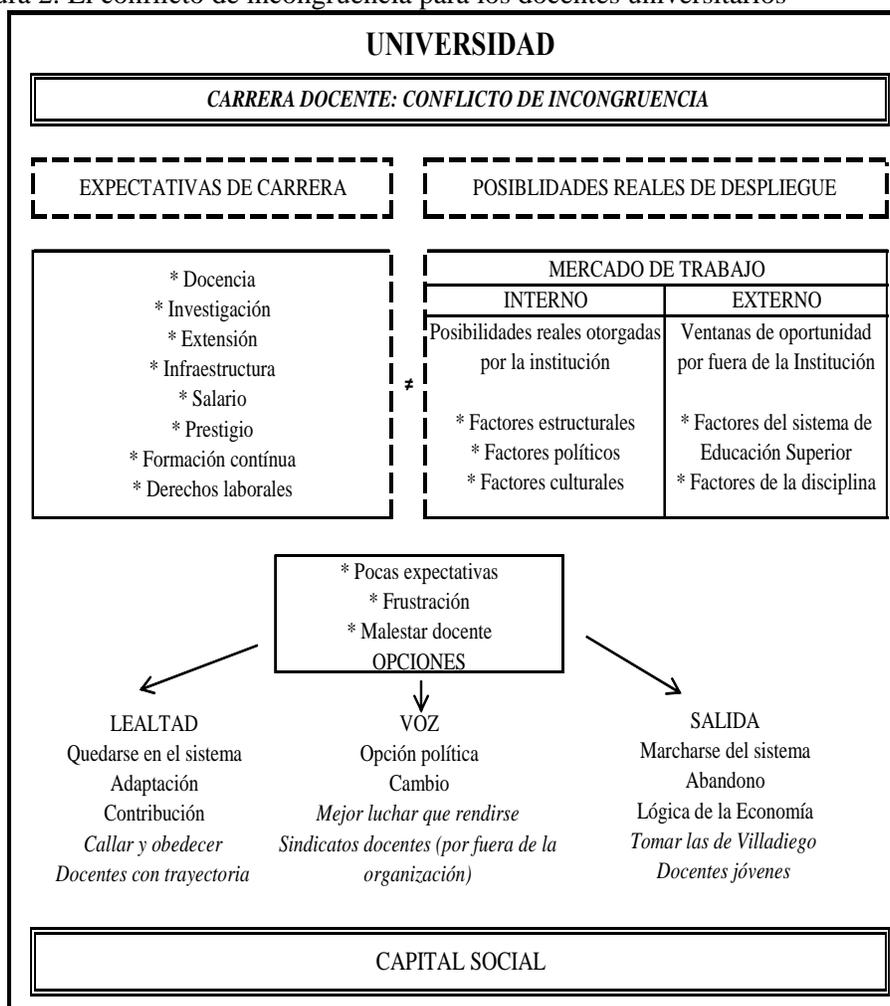
La investigación aquí presentada analizó los procesos institucionales y sus mecanismos, formales e informales que posibilitan, o limitan, a los actores universitarios el acceso, la permanencia y la promoción a los cargos docentes, en el marco de sus trayectorias profesionales utilizando un abordaje organizacional.

La política universitaria argentina demanda –aún- una definición más precisa de las condiciones del mercado interno de trabajo para los docentes universitarios y de sus problemas de carrera. Una gestión eficiente de los recursos humanos y financieros de las universidades públicas mediante la coordinación adecuada de los medios y procesos necesarios, permitirá lograr la gratificación laboral de los docentes universitarios y, con ello, una mejora de los objetivos del sistema de educación superior en su conjunto. Para ello, la definición de la política pública y de las políticas institucionales destinadas a los docentes, debiera considerar las voces de los académicos y de los gestores a fin de comprender la complejidad del ejercicio de la profesión académica en las universidades estatales. No obstante, hemos demostrado que no siempre una adecuada definición de los elementos estructurales (formales) de las universidades, plasmados en el marco regulatorio, justifica qué es lo que se hace en ellas y el modo en que organizarán las acciones individuales. Por el contrario, más allá de lo establecido en el marco regulatorio de cada institución, para el gobierno de las universidades del país y consecuentemente la orientación de la gestión, tienen una alta incidencia los factores culturales y políticos que son producto de las interacciones de tipo informal entre sus actores.

Los académicos afirman que para el despliegue de la carrera cobra una gran importancia la posesión de un capital simbólico y social y estar contactado con redes que faciliten, en primer lugar el acceso a los puestos y, luego, el aprendizaje de las normas de la cultura y de los instrumentos propios de las prácticas aceptadas como válidas en ciertas “elites dominantes”. Por ello, las ventanas de oportunidad de movilidad de carrera están relacionadas, en gran medida, con los intercambios y con la política y las fuerzas institucionales dentro y fuera de las mismas. Entre la diversidad de “prácticas informales” con impacto en la movilidad de carrera se destacan el acceso a información privilegiada, la influencia de agentes empoderados, pertenecer a redes sociales

endogámicas (closure), o la influencia de los mentores, entre otras (Claverie, 2012). Algunos de los principales temas mencionados se integran en la figura 2 que sigue a continuación:

Figura 2. El conflicto de incongruencia para los docentes universitarios



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el problema de carrera académica se enmarca en un contexto de condiciones cada vez más exigentes para el ejercicio de la profesión a nivel global. Estas condiciones son las vinculadas a la creciente internacionalización, la progresiva evaluación de los productos académicos, la exigencia de realizar investigación y publicar, la incorporación de las nuevas tecnologías, la necesidad de dominio del idioma inglés, la realización de tareas burocráticas, entre otras.

Referencias bibliográficas

ALTBATCH, Philip. G. & PATTI MC GILL P. (eds.), (2000). *Educación Superior en el Siglo XXI. Desafío global y respuesta nacional*, BsAs, Biblos. Introducción y capítulo temático a cargo de Altbach y Todd M. Davis.

Trabajo y Sociedad, Núm. 25, 2015

- ALTBATCH, Philip. (editor), (2004). *El Ocaso del Gurú. La Profesión Académica en el Tercer Milenio*. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- ARAUJO, Sonia. (2003). *Universidad, investigación e incentivos. La cara oscura*. Buenos Aires: Al Margen.
- BECHER, Tony. (1989). *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of the Disciplines*. Bury St. Edmunds, Eng.: Society for Research into Higher Education, Open University Press.
- BOURDIEU, Pierre. (2008). *Homo Academicus*. Argentina: Siglo XXI.
- BLAU, Peter. (1973). *The Organization of Academic Work*. Wiley. Nueva York.
- CLAVERIE, Julieta (2009). “Marco Institucional e Innovaciones en la carrera docente” en *La profesión académica en Argentina: carreras e incentivos de los docentes en las universidades nacionales*, García de Fanelli (comp). Buenos Aires: CEDES.
- CLAVERIE, Julieta. (2012) “Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la docencia universitaria”. Tesis doctoral sin publicar. Universidad de San Andrés, Argentina.
- FARNHAM, David. (editor) (1999). *Managing Academic Staff in Changing University Systems. International Trends and Comparisons*. The Society for Research into Higher Education & Open University Press. USA.
- FERNÁNDEZ LAMARRA, Norberto y MARQUINA, Mónica. (coord.) (2011). *El futuro de la Profesión Académica: desafíos para los países emergentes*. Buenos Aires: EDUNTREF.
- FERNÁNDEZ LAMARRA, Norberto y PÉREZ CENTENO, Cristian. (2011). “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada”. *Revista Educação* (UFSM). 36, (3).
- GARCÍA DE FANELLI, Ana María. (2005). *Universidad, Organización, Incentivos. Desafíos de la política de financiamiento frente a la complejidad institucional*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- GARCÍA DE FANELLI, Ana María. (2009). (Editora) *Profesión Académica en la Argentina: carreras e incentivos en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- HALPERIN DONGHI, Tulio; (1962). *Historia de la Universidad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Eudeba.
- MARRADI, Alberto; ARCHENTI, Nélica. & PIOVANI, Juan. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Emecé.

- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación (2010). Secretaría de Políticas Públicas. *Anuario de Estadísticas Universitarias*. Disponible en <http://www.me.gov.ar/spu/Publicaciones/publicaciones.html>.
- MINTZBERG, Henry (1992). *The strategy process: concepts and contexts*. Englewood Cliffs Prentice-Hall.
- PÉREZ MORA Ricardo y MONFREDINI, Ivanise (2011). *Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual*. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Norte
- PRATI, Marcelo. (2011). “De cómo hacer política universitaria en la Argentina: enseñanzas a partir de la implementación del Programa de Incentivos”. Tesis Doctoral. FLACSO, Argentina.
- STROMQUIST, Nélica. P. (Coord) (2009). *La profesión académica en la Globalización. Seis Países, Seis Experiencias*. México: Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior.
- POWELL, Walter. y DIMAGGIO Paul. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis* The University of Chicago Press: Chicago.
- ROVELLI, Laura. (2011) “Migraciones científicas y profesión académica en el área metropolitana de Buenos Aires. Un estudio de caso en las universidades nacionales de Quilmes, General Sarmiento y General San Martín”. En *Construyendo la Investigación Social*. Buenos Aires: Instituto Gino Germani & CLACSO.