

# CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN LOS 90 ALGUNOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Silvia Y. Llomovatte<sup>(1)</sup> Judith Wischnevsky<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Silvia **Llomovatte**. Licenciada en Ciencias de la Educación. Master de la Universidad de Chicago. Titular Regular de Educación I, Fac. de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Buenos Aires Miembro del Instituto de Investigación en Ciencias de la Educación de la Fac. de Filosofía y Letras de la UBA. Directora del Programa de Investigaciones en Sociología de la Educación.

<sup>(2)</sup> Judith **Wischnevsky**. Licenciada en Ciencias de la Educación. Docente de la Cátedra Educación I, Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad Filosofía y Letras; UBA.

El trabajo académico desarrollado en el contexto de las Universidades no ha sido históricamente, ni en tiempos recientes, una ocupación especialmente proclive a ser considerada causante de sufrimiento institucional o personal, en otras palabras, no se la ha considerado una fuente de stress. Ello se ha debido, fundamentalmente, a sus características laborales tradicionales. En efecto, la docencia y la investigación universitarias se han llevado a cabo en medio de un contexto de libertad, de autonomía intelectual, que proveían las condiciones laborales ideales para su desarrollo. Estas condiciones fueron las de falta de presiones externas relativas a cumplimiento de plazos o a modos de realizar las diversas tareas. Por otra parte, la comunidad académica proporcionaba un contexto humano y organizacional favorable para el desarrollo de las actividades de búsqueda del conocimiento y transmisión del mismo. Esto no significa idealizar el pasado, ya que la actividad de los académicos siempre implicó una necesidad de dar respuesta a los desafíos del momento. Lo específico de este momento, que comenzó en la década del 80 y se está profundizando y acelerando en los 90, es no solamente que las demandas hacia la Universidad parecen haberse incrementado, sino que han cambiado de naturaleza; y, además, simultáneamente, ha cambiado el contexto socioeconómico en el que se desenvuelven las universidades, al igual que el resto del sistema educativo. Cuando hablamos del contexto hacemos referencia a dos características centrales del mismo, como son la progresiva merma de presupuesto disponible para las universidades en todo el mundo en el contexto más amplio de las restricciones financieras impuestas al sistema educativo por el modelo neoliberal, y la transformación de la función del Estado con respecto a las universidades, hasta alcanzar el actual rol de Estado evaluador. Este doble



"Mi jardín siempre con flores" Dini Calderón

movimiento, de definanciamiento y de mayor injerencia en las actividades de las universidades, está cambiando rápidamente las características del trabajo académico e introduciendo fuertes motivos de tensión en los ámbitos universitarios. En esta ponencia elaboramos parte de la información proveniente de una investigación subsidiada por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UBA donde se pone en evidencia las percepciones que los docentes tienen acerca de algunos de los elementos que componen el complejo panorama de las condiciones laborales universitarias. En este panorama aparecen con claridad los poderosos condicionamientos impuestos por el contexto socioeconómico y sociopolítico en nuestro país, en especial focalizamos en el caso de la Universidad de Buenos Aires. En la primera parte, se contextualiza brevemente esta situación a nivel internacional, brindando algunos hallazgos de investigaciones realizadas en países del Primer Mundo y en México. En la segunda parte, se analizan las percepciones de uno de los actores universitarios: los docentes, acerca de tres ejes: - modos de gestión de la fuerza de trabajo (sistemas de incorporación, desarrollo y capacitación del personal docente) - organización del trabajo en la universidad - sentido de pertenencia a la institución y beneficios sociales y gremiales de los trabajadores universitarios.

## **PRIMERA PARTE**

### **El contexto internacional**

1. La autonomía universitaria y la libertad académica. Existe consenso en los especialistas acerca de las restricciones impuestas a la autonomía en las universidades del mundo por parte de los gobiernos, aunque se mencionan diversas modalidades, desde las más sutiles formas de presión gubernamental hasta las formas manifiestas de intervención a través de la manipulación de los presupuestos y del dictado de reglas, normas, legislación, que recorta dicha autonomía. Un investigador canadiense, Ian Winchester, sintetiza los tres argumentos -implícitos o explícitos- más utilizados por los gobiernos para limitar la autonomía, ellos son, en primer lugar, que, dado que las fuentes de financiamiento son fundamentalmente gubernamentales, los gobiernos deben poder tomar decisiones acerca de política universitaria; el segundo

sería que las universidades han dejado de ser "torres de marfil", son ahora parte integral de la sociedad que las cobija y, por lo tanto, el gobierno debe hacerse responsable de sus actividades, en tanto representante de la totalidad del cuerpo social. En tercer lugar, dado que las Universidades no son la única institución educativa terciaria y tampoco el único ámbito donde se realiza investigación, el gobierno debe coordinar todos ellos. La conclusión a la que se arriba en ese trabajo es sugerente: el Estado no puede evitar ser un socio en la compleja tarea de las universidades, pero debe ser un socio "silencioso", o prescindente. Toda intervención, no importa cual sea su justificación, redundará en un deterioro de la autonomía y sin su pleno goce, la Universidad se verá impedida de cumplir sus tareas. Más aún, para poder cumplirlas, se requieren varias precondiciones: independencia y libertad académica, neutralidad e imparcialidad, preocupación por el avance del conocimiento, cuidado por la transmisión crítica del conocimiento, y preocupación por el aumento del caudal cultural de la sociedad. Estas precondiciones, lejos de ser requerimientos abstractos, constituyen el núcleo que origina, contextualiza, limita y determina las condiciones laborales de los académicos en el mundo entero.

Una mirada desde América Latina nos brinda una visión muy concreta de la injerencia del Estado en la Universidad: "Dependiente en términos financieros del Estado, y en algunos casos de instituciones privadas, la universidad actual ha debido negociar sus propias definiciones frente al poder político y económico, en una lógica en la que se manifiesta la tensión entre los principios y las prácticas tradicionales de la universidad, frente a la racionalidad gubernamental y los principios del mercado". La clara percepción de esta intervención aparece a cada paso en el discurso de nuestros entrevistados, así como la certeza que las medidas gubernamentales implementadas en nuestras universidades a través de los programas de incentivos y de fomento diferencial, tendientes al logro de mayor eficiencia y productividad, van en detrimento de las condiciones laborales del sector. En la literatura anglosajona, aparece el término "autonomy" con la doble acepción de autonomía como concepto político institucional y de libertad académica o libertad de cátedra como categoría aplicable al trabajo cotidiano de los académicos. En este segundo sentido, la

libertad de cátedra aparece con una importante centralidad como la característica componente de la profesionalidad de los actores universitarios, que está siendo jaqueada por las medidas de de financiamiento de las universidades , y los dos cambios más evidentes que se mencionan son, por un lado, las nuevas pautas de evaluación externa a que están siendo sometidos los académicos y, por el otro, la necesidad de adaptación a las demandas de los diversos mercados que tienen cada vez mayor injerencia en la formación y en la investigación llevadas a cabo en las universidades. Es fácil ver cómo en estos dos componentes se entrelazan estrechamente y se potencian recíprocamente ambas acepciones del concepto de autonomía.

## 2. Las condiciones de trabajo

El deterioro en las condiciones de trabajo académicas ha sido estudiado en todo el mundo. A partir de la década del 70, aunque con una aceleración notable desde la década del 80, se han registrado descensos en los niveles salariales y deterioro en los ámbitos laborales de los académicos. Lo que llamamos ámbitos laborales incluiría las recompensas intrínsecas al puesto, tales como el placer por saciar la curiosidad intelectual, el interés en trabajar con ideas, la fascinación de participar en la formación de las nuevas generaciones, las recompensas de participar de una comunidad dedicada a tareas intelectuales y la certeza de pertenecer a una comunidad más amplia que aquella definida por los límites de la propia institución. Todo esto es lo que parece haberse deteriorado en las universidades de los Estados Unidos de Norteamérica y de Europa, junto con los salarios, debido en gran medida a la retracción financiera que recortó renovación de equipos y de la infraestructura universitaria en general, posibilidades de viajes de los académicos, reemplazo del personal que se alejaba de sus puestos, disminuyó la cantidad de profesores de tiempo completo reemplazándolos por profesores a tiempo parcial, disminuyó la cantidad de alumnos becados para estudiar a tiempo completo, etc.

Algunos especialistas ya alertan acerca del riesgo de la "fuga de talentos "en las universidades, donde los jóvenes más brillantes preferirían tomar trabajos en los sectores de la producción en vez de acceder a la devaluada vida académica . En América

Latina a estos factores se suman otros, propios de las características de la composición de los cuadros académicos en nuestras universidades. Desde México llega un estudio sobre profesionalización de los docentes universitarios que refiere al tema de las posibilidades de formación en el puesto de trabajo. Este trabajo parte del reconocimiento que uno de los principales problemas que enfrenta la universidad mexicana es la falta de formación y actualización del cuerpo docente. Se realiza un planteo problemático para un adecuado proceso de formación de los cuadros universitarios, a partir de dificultades institucionales tales como incompatibilidades entre horarios de trabajo y horarios para la formación, rigideces en las ofertas académicas de posgrado que hacen muy difícil la inserción para los trabajadores académicos, posibilidades de acceso diferenciales para los docentes según su tipo de contratación, etc.

La siguiente sería la síntesis de las dificultades enfrentadas: "En general, las condiciones de superación docente de los profesores universitarios dependen de su carácter de trabajadores asalariados, es decir, de las relaciones sociales de producción académica concretas que establecen con sus instituciones laborales". La difusión de los posgrados -principal medio de formación sistemática de los docentes e investigadores universitarios- ha sido reciente en la región; en muchas áreas disciplinarias, las universidades argentinas están recién empezando a organizar su enseñanza de posgrado, en medio de serios problemas presupuestarios que impiden la consolidación de los mismos. Pero los mayores obstáculos parecen ser, por un lado, la rígida evaluación externa a que son sometidos los programas de posgrado y, por otro, tan determinante como el primero, las condiciones laborales de los docentes e investigadores. Es muy difícil organizar una masiva incorporación a cursos y programas de posgrado con académicos de dedicación parcial y sin la existencia de un número suficiente de becas que lo permitan. En nuestro país - y en esto constituye una excepción aún en América Latina -, aquel que se incorpora al cursado de posgrado, lo hace a costa de su propio tiempo y como actividad extra laboral. Así, se deterioran aún más las condiciones de trabajo en las universidades.

### 3. Programas para incremento de la productividad

La política educativa de los 90 se apoya fuertemente sobre las nociones de eficiencia, productividad y rendimiento aplicadas al trabajo de los docentes y, en el caso de la universidad, a los investigadores. Esta mirada puede no ser totalmente nueva, es tradición en los países anglosajones, en especial, aplicar estos parámetros -en especial el de productividad- al caso de los investigadores universitarios.

Lo nuevo es que las nociones

programas, se están llevando a cabo estudios que intentan medir, por un lado, el impacto de estos programas en el rendimiento académico de investigadores y docentes y si estos programas han modificado positiva o negativamente las carreras de los académicos.

Por otro lado, y de manera más pertinente a los intereses de este trabajo, se intenta "indagar las percepciones y valoraciones que tienen los académicos (docentes e investigadores), buscamos darles la palabra, con el fin de que relaten analíticamente el impacto que observan en sus comunidades y



"Prueba de Artista" N. Teresita López Lavoine

mencionadas, en los 90, tienen influencia directa en la determinación del salario de los académicos. Para ello, ha sido necesario crear una serie de mecanismos y programas de evaluación, estratificación, diferenciación interna, premios y castigos al trabajo académico, que son paralelos a los mecanismos internos de evaluación de las universidades, tales como los concursos docentes o para optar por subsidios de investigación. En los países anglosajones la contratación de los docentes se realiza sobre bases individuales, no aplicándose en general, el principio de "igual salario a igual tarea", por lo tanto el efecto de estas medidas de estímulo a la productividad han tenido repercusiones diferentes y, posiblemente, menores a las que de hecho están teniendo en los países de América Latina, donde las condiciones salariales se pactan para la totalidad de la comunidad académica. En México, uno de los países de la región con instalación temprana de este tipo de

en sí mismos a partir de la implementación de estos programas". Es interesante señalar que este objetivo fue uno de los que guió nuestra investigación La Universidad como ámbito laboral en los 90, de la que este trabajo es un producto parcial. El programa de estímulo a la productividad, o incentivos, o "pay per merit" se implanta en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1990 y sufre cambios en 1993.

Los académicos consultados expresan sus problemas con el programa en las siguientes áreas: - incertidumbre acerca de qué actividades son las que se evalúa y cuáles son los parámetros para ser evaluados, lo que provoca desconcierto y excesivas especulaciones; - individualismo en las acciones de los académicos, quienes estarían tratando de cubrir la mayor cantidad posible de áreas de actividad para competir favorablemente con respecto a sus colegas, lo que produce un deterioro de las posibilidades de emprender programas

colectivos; - de hecho, estos programas se convierten en dispositivos de diferenciación salarial, no de estímulo a elevar la calidad académica; - no contempla las especificidades de las carreras de los académicos, que pueden estar más volcadas hacia la docencia o hacia la investigación. Esto funciona invariablemente en detrimento de quienes encaran su carrera hacia la docencia, ya que los indicadores propuestos por los programas de incentivos no contemplan las múltiples actividades que un docente desempeña sino solamente los productos mensurables elaborados por los investigadores.

En síntesis, el programa implementado en México parece estar dirigido a clasificar a los docentes e investigadores más que a influir positivamente sobre su desempeño. No es éste el lugar para referirnos a nuestro Programa de Incentivos, pero se puede afirmar, en líneas generales, que sus falencias son muy parecidas a las presentadas por el caso mexicano. Fundamentalmente, la falencia original es el objetivo que persigue este Programa y que definimos como introducir una variable de diferenciación pretendidamente objetiva y neutral entre los académicos, con el resultado manifiesto de segmentar el mercado de trabajo universitario, de manera paralela a los legítimos mecanismos internos de diferenciación de las Universidades públicas: concursos juzgados por pares, de cargos docentes y de subsidios y becas para investigación.

## SEGUNDA PARTE

### **Algunos hallazgos de la investigación Percepciones acerca de los modos de gestión de la fuerza laboral.**

Sistemas de incorporación del personal docente. Estabilidad o precariedad de los puestos de trabajo.

En ambas facultades, los docentes de las diferentes categorías y dedicaciones, coinciden en señalar dos mecanismos de ingreso a la docencia. El primero, de tipo formal, consistiría en el acceso al puesto a través del sistema de concursos. El segundo, de carácter informal, sería la designación directa o nombramiento de un docente por parte de una autoridad superior o de una cátedra. Según la percepción de los entrevistados, estas formas de acceso a la carrera docente tienen repercusiones directas

sobre el carácter permanente/estable o temporario/inestable del puesto de trabajo. Esto significa que quienes ingresan a la docencia a través de concursos tienen una mayor estabilidad en el cargo que quienes acceden a través de los interinatos, ya que estos últimos están sujetos a la discrecionalidad y arbitrariedad de quien los elige.

Algunos de los testimonios dan cuenta de lo antedicho: "si no te entendés con el titular de cátedra no hay muchos lugares adonde ir a reclamar, y eso se puede controlar en la medida que tu cargo esté convalidado por concurso, si tu cargo es interino, tu permanencia en el cargo depende de la decisión del jefe de cátedra"... "es inestable el trabajo docente cuando no estás concursado, entonces, si se desocupa un cargo está a discreción del titular designar a su reemplazante y se elige en función del desempeño, del carisma, no sé, distintas variables y es bastante arbitrario, lo elige sin criterios demasiado explícitos" "tu puesto no es seguro, si sos interino la estabilidad no existe, en cualquier momento te vuelan... si sos por concurso tu concurso tiene un tiempo, nadie te garantiza que vas a seguir en el puesto en que estás".

Otra de las variables mencionadas, que influye a la hora de definir la estabilidad o precariedad del puesto, sería el nivel del cargo y la dedicación. "Los profesores son los únicos que están en condiciones estables, en cambio, la situación de los jefes de trabajos prácticos para abajo, es más inestable"... "hay un clima de gran incertidumbre ... en especial para los muchos compañeros que tienen una dedicación simple por los cuales nadie hace nada". Cuando se interroga a un titular opina: "la estabilidad de los cargos titulares es altísima, mayor que en cualquier otro puesto estatal".

Aunque en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales casi no se encontraron ayudantes de primera con dedicación simple, también se verificaría una tendencia de mayor incertidumbre para aquellos cargos de menor jerarquía, es decir para los ayudantes, aún con dedicaciones semiexclusivas y exclusivas. Si bien los concursos se reconocen como instancias formales de validación y legitimación de una trayectoria, y se asocian con una mayor estabilidad en los puestos de trabajo, en el discurso de los entrevistados se plantean ciertas objeciones y críticas a los mismos. En primer lugar, gran parte de los docentes entrevistados indicó

que una de las trabas que impide el buen funcionamiento del régimen de concursos es la lentitud con la que se organizan y sustancian. Este comentario fue realizado principalmente por los ayudantes y los jefes de trabajos prácticos de ambas facultades, en relación con las escasas posibilidades de promoción y desarrollo de su carrera. En segundo lugar, en ambas instituciones, las opiniones acerca de los concursos, tanto de los ayudantes como de los profesores con diferentes dedicaciones, se vinculan con los modos en que se realiza "política universitaria".

En tercer lugar, y en especial en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, hay quienes señalan que los concursos priorizan más las tareas de investigación y las publicaciones por sobre las tareas de docencia... "el problema es que no existe un modo de resguardar la carrera docente, es decir, qué ocurre con un docente con muchos años de servicio que por alguna razón no pudo acceder a un concurso, o que pierde un concurso. Entonces creo que hay algo que no se termina de articular entre la carrera docente y el concurso."... "Hay muchas veces gente muy capaz científicamente y que realmente es un inútil frente a la actividad docente pero gana porque tiene antecedentes científicos".

En cuanto a los mecanismos de acceso a la investigación, en general los entrevistados advierten que docencia e investigación se relacionan estrechamente, y que el acceso a la docencia implica también el ingreso a la investigación. Contrariamente, hay quienes comienzan primero investigando como becarios y después ingresan a la docencia. Ahora bien, casi todos los entrevistados de Ciencias Exactas coinciden en señalar que es obligatorio investigar para las dedicaciones semiexclusivas o exclusiva, no siendo así para las dedicaciones simples.

### **Sistemas de desarrollo y capacitación del personal docente.**

Con respecto a la capacitación y actualización del personal docente, en general se advierte que hay pocas instancias obligatorias de formación. Más bien, se visualizan estrategias individuales, tales como la propia motivación para leer material teórico actualizado, o participar de congresos de la especialidad. Sin embargo, en opinión de la casi totalidad de los entrevistados (de ambas facultades) la necesidad de actualizarse se constituye en un requisito

indispensable para permanecer en el sistema y para tener alguna posibilidad de movilidad interna. Surge de la lectura de las entrevistas que cada vez se requieren mayores calificaciones y mayores exigencias para permanecer en el circuito. Por un lado, se exigen estudios de posgrado y/o doctorado; y por otro mayor cantidad de investigaciones y publicaciones. "si los profesores están cada vez más necesitados de publicar una o dos buenos artículos al año y si además tienen que desarrollar un área de investigación... cada vez estas exigencias se tornan más angustiosas. Incluso la implementación de los posgrados, yo siempre pensé que mi doctorado iba a cerrar una carrera, bueno, ahora la idea es que el posgrado empiece la carrera de investigación... cada vez la exigencia de producción es más acelerada".

Una de las instancias de actualización más reconocidas por ayudantes y profesores es la participación en los subsidios UBACYT, ya que los mismos obligan a quienes se encuentran investigando a actualizarse bibliográficamente y a publicar los resultados de las investigaciones en curso. En este sentido, según la percepción de los docentes, la investigación incide más en la actualización que la docencia. Es importante destacar, que la mayoría de las facultades carecen de una estructura dedicada a la formación de profesores, y que sólo unos pocos docentes visualizan a los profesorado como instancias de formación y perfeccionamiento. Más bien mencionan a los doctorados y maestrías como posibles instituciones capacitadoras. De esta forma, se estaría privilegiando en el discurso de los entrevistados el cúmulo de conocimientos y sus formas de producción por sobre las formas de transmisión para el ejercicio de la docencia y la investigación. En relación con las posibilidades actuales de promoción en la universidad, en ambas facultades se indica que las mismas están estrictamente vinculadas a los concursos. Pero la temática de la movilidad interna se presenta como bastante compleja, tanto en relación con la docencia como la investigación. La primera consideración a tener en cuenta, sería de tipo histórico-evolutiva, y se relaciona con la normalización de la universidad en el período de apertura democrática. Uno de los docentes la expresa de la siguiente manera: "Al principio hubo un momento que coincide con el período de transición democrática donde había un montón de gente que había quedado afuera de la universidad durante la dictadura que al

normalizarse después en la carrera, por lo menos los concursos, entra a concursar por cargos muy altos gente muy joven y entonces la pirámide se cierra. Eso por un lado".

De hecho, posteriormente al período de normalización de la universidad, comienzan a sustanciarse concursos en las diferentes facultades de la Universidad de Buenos Aires, y empiezan a cubrirse, en primer lugar, gran cantidad de cargos de titulares, asociados y adjuntos, y a continuación cargos de jefes de trabajos prácticos y ayudantes de primera. Una segunda consideración, vinculada a la anterior, es que si bien la mayoría de los docentes de ambas unidades académicas señala que hubo un período en el cual las posibilidades de acceso y promoción eran mayores debido a la apertura democrática, no es esa la única razón que justifica la falta de oportunidades de movilidad actualmente. En todos los entrevistados hay una percepción generalizada que indica que el escenario de cada facultad ha cambiado y que se han instalado mecanismos meritocráticos de promoción del personal que limitan las posibilidades de permanencia y de ascenso. Cada vez hay mayor competencia por los cargos, y simultáneamente cada vez son menos los cargos a concursar. Al respecto, una de las tendencias que se advierte claramente es que se están

priorizando los cargos que, por un lado ya están concursados, y que por otro lado, poseen mayor dedicación. Esta verificación coincidiría con las políticas de incentivo a la docencia y la investigación que promueve el Ministerio la Secretaría de Política Universitaria. Los comentarios de los docentes al respecto son muy elocuentes:

... "En el programa de becas UBACYT, disminuyó la cantidad de becas y reorientó sus prioridades, creo que está priorizando más las becas de perfeccionamiento que las becas de estudiantes, lo cual implica que la política implícita es priorizar la continuidad de los cargos ya existentes más que abrir nuevos cargos. Se recrudecieron los mecanismos de ingreso a la carrera de investigación en la

UBA, se recrudecieron los mecanismos de ingreso a la carrera docente, dado que desde el año 93-94 se están efectivizando los concursos, lo cual implica por un lado estrategias externas de selección de personal pero también estrategias de autoselección y de autoexclusión. Hay mucha gente que directamente no se presenta a los concursos o que incluso no se anota en los concursos y llegado el caso no va efectivamente a dar la prueba de oposición y la entrevista dado que da un paso al costado" ... "la universidad va deviniendo hace algunos años en un sistema donde se amplían las posibilidades de promoción para quienes ya están insertos y se disminuyen las posibilidades para gente que tiene un pie adentro y un pie afuera, o sea que la universidad está promoviendo un modelo de incentivar pocos recursos humanos

pero muy buenos y que tengan una tendencia a la fulltiedad, a la dedicación cuasi exclusiva o semi, mientras que se desestiman chances de promoción a quienes tienen un pie adentro y veinte afuera"... "es una política del departamento tener la mayor cantidad de docentes con exclusiva o semiexclusiva. O ampliás y ponés cargos sin dedicación o ajustás y dejás cargos con mucha dedicación dejando gente afuera".

Por otra parte, las causas que motivan las pocas perspectivas de promoción pueden vincularse con las

condiciones particulares del mercado de trabajo de cada campo profesional. En este sentido, podríamos señalar que algunos de los docentes indicaron que el campo profesional de ciertas carreras es acotado y que sus posibilidades de inserción ocupacional consisten principalmente en el trabajo académico en el ámbito universitario. Para estos casos, el reconocimiento de la universidad como ámbito laboral, y la intención de trabajar en ella, se asociaría con las características del propio campo profesional y sus posibles inserciones ocupacionales. Por tal motivo, dado que la mayoría de los graduados de dichas carreras quiere trabajar en la universidad, y no hay oportunidades para todos, se estarían

**"Es importante destacar, que la mayoría de las facultades carecen de una estructura dedicada a la formación de profesores, y que sólo unos pocos docentes visualizan a los profesorado como instancias de formación y perfeccionamiento."**

saturando los cargos y las posibilidades de inserción y promoción serían prácticamente nulas. Asimismo, y también en relación con el mercado de trabajo de cada campo profesional, debido a la importancia atribuida a la investigación en las carreras exactas, los docentes señalan como factor determinante de la falta de oportunidades de acceso y promoción a la docencia e investigación en la universidad, el cierre y/o achicamiento de otros espacios tradicionales dedicados a la investigación, que antes reclutaban a gran cantidad de ellos; "no hay otra salida concreta, no hay institutos, el CONICET cerró, lo cual hizo un colapso en la Universidad, porque mucha gente que tenía becas, en este momento está buscando cargos en la universidad y eso hace mucha presión sobre el ámbito de la universidad".

Los escasos espacios de inserción en otros ámbitos coadyuvan a que se produzcan fenómenos de sobrecalificación de personal, que dada la falta de otras oportunidades laborales en el mercado de trabajo, acepta permanecer en cargos que requieren menores calificaciones de las que se disponen, "hay una buena cantidad de gente que egresa y que se va afuera a hacer doctorados y cuando vuelve no sólo se encuentra con que están ocupados los cargos altos sino también los cargos de auxiliares docentes, y es ahí donde se produce un cuello de botella ..." cada vez más gente entra a competir, gente con mucho currículum, doctores, para ser profesores, se están presentando para ser ayudantes de primera. No hay trabajo, entonces es muy difícil" ..." cada vez hay menos cargos. Al haber mucha desocupación afuera, gente que antes trabajaba en otros lugares vuelve, eso hace que los niveles de competitividad para ganar un concurso sean mayores".

Por último, y para concluir este apartado, quisiéramos centrarnos en la percepción de los docentes acerca de las posibilidades de inicio de una carrera académica en la actualidad. Se deriva del discurso de docentes e investigadores, que la universidad se constituye actualmente en un ámbito de trabajo con mayores exigencias para quienes quieren ingresar en él, y con escasas posibilidades de promoción profesional, aún para aquellos que ya están insertos y poseen una trayectoria académica. En síntesis, los mecanismos de evaluación periódica, los programas de incentivos y la lógica de una mayor productividad han comenzado a instalarse con fuerza al interior de la universidad, y en la percepción de las

condiciones de trabajo de quienes trabajan en ella.

### **Percepciones acerca de la organización del trabajo en la Universidad Condiciones generales para la docencia y la investigación**

Cuando se les pregunta a los entrevistados sobre las condiciones de trabajo en cada una de las facultades, aparecen recurrentemente ciertas temáticas referidas a la incidencia de los cambios en las políticas universitarias sobre el trabajo académico. Es decir, se señalan por un lado, cuestiones relativas a la implementación del programa de incentivos a la docencia y la investigación; y a las asignaciones presupuestarias (salarios, subsidios, recursos, etc.); y por otro, a las condiciones materiales y organizativas. (disponibilidad de aulas, equipamiento, etc). En el discurso de los docentes se advierte que algunas de estas medidas implementadas afectan las condiciones de producción intelectual y operan en desmedro de la calidad pedagógica. Estas limitaciones que visualizan los docentes en el trabajo de producción académica e investigativa pueden clasificarse de la siguiente manera: Relativas a cuestiones económicas: en primer lugar las referidas al deterioro de las remuneraciones del personal docente. "Acá hay mucha preocupación porque la pirámide tenga una punta y no una meseta, digamos que en el modelo hay mucha preocupación porque haya realmente un sector de élite unos pocos que ganan mucho, una punta bien remunerada, que logre los niveles internacionales y un salto, una diferencia grande con lo que sería el sector más masivo".

Por otro lado, la escasez presupuestaria, en especial para los subsidios de investigación, que dificulta las tareas de quienes investigan. También son frecuentes las menciones de los docentes en relación a la deficitaria disponibilidad de recursos materiales de trabajo tales como ámbitos suficientes, equipamiento, computadoras, bibliotecas, etc. Otra de las cuestiones que aparecen aquí son las referidas al programa de incentivos, acerca del cual hay dos opiniones dispares. Hay quienes sostienen que el mismo contribuye a la precarización de las condiciones de trabajo y a un quiebre de la autonomía universitaria, en contraposición con aquellos que sostienen que mejora las condiciones ya que representa una lógica de aumento de la productividad que instala una



mayor preocupación personal por la eficiencia. Más allá de la opinión de los docentes acerca del beneficio o no del cobro del incentivo, estas medidas inciden en el trabajo diario de los docentes, ya que, por un lado, obligan a investigar y a presentar informes en plazos determinados, muchas veces dejando en un segundo plano la actividad docente; y por otro instalan una lógica de rendimiento productivo en el trabajo académico.

Relativas a cuestiones administrativas: Ninguno de los docentes entrevistados omitió mencionar las dificultades que traen aparejadas las cuestiones administrativas para el eficaz desenvolvimiento de las tareas académicas. Se advierte en sus discursos una preeminencia de tareas técnico burocráticas por sobre las académicas. En especial referidas a los programas de incentivos, para los cuales se deben entregar varios formularios e informes periódicamente "...y hasta varias veces el mismo porque no quedan archivados correctamente"... "el llenado de formularios que te pide el Ministerio es sobrecarga de trabajo" dice un docente. Refiriéndose a las condiciones de producción académica una docente cita a Adorno: "querer controlar la cultura en forma burocrática en realidad está en contradicción con lo que hace a la cultura misma"... "la cultura no puede tener un desarrollo planificado, con metas. No se puede decir vamos a controlar si a los seis meses está producido o no. No podés incentivar la productividad con eso. Lo único que podés hacer es tener equipos colectivos que puedan vivir de eso y que puedan tener un alto grado de autonomía y autocontrol"

La autonomía en el trabajo académico al interior de las cátedras se encuentra atravesada por todos estos factores que mencionamos anteriormente. Sin embargo, y paradójicamente la mayoría de los docentes advierte que las condiciones organizativas del trabajo cotidiano de un docente universitario en la actualidad, son extremadamente autónomas. Cada facultad contribuye al desarrollo de estrategias individuales y autónomas de organización del propio trabajo. Por otra parte, y en especial para aquellos que poseen menores dedicaciones, la realidad del multiempleo de los docentes es otro de los factores que contribuyen a la poca generación de espacios de discusión académica y a una organización más autónoma del trabajo.

### **Percepciones acerca de la pertenencia y los beneficios sociales y gremiales**

#### **Sentido de pertenencia a la Universidad**

Los docentes de ambas facultades manifiestan un alto grado de pertenencia a la universidad pública. Aunque algunos de ellos aclaran que no es tanto hacia la universidad, sino a la unidad académica en la cual trabajan. Los motivos que explican dichas opiniones se refieren a tres cuestiones: La primera de ellas nos remite a la formación profesional del docente y al reconocimiento de la formación recibida: "quien se formó en la universidad se siente en deuda"... "estoy muy agradecida con la formación que me brindaron y es una forma de devolución"... "es el lugar donde quiero trabajar, es el lugar que



"El plato fuerte" Dini Calderón

me formó, pero hay que luchar con las frustraciones".

La segunda, incluye componentes vocacionales, difíciles de explicitar por los docentes, que muchos de ellos asocian al imaginario de docente y a la configuración histórica del campo profesional docente: "pienso que ser docente es una elección que no está mediada por intereses económicos... eso ya dice algo acerca de la elección. Es en parte una cuestión de vocación"... "Es parte de mi identidad, sino no se que haría".

La tercera, es de tipo ideológica, y se vincula con la adhesión al trabajo en ámbitos públicos y con la defensa de la universidad pública. "Es el lugar donde quiero trabajar... es un problema de valores" ... "la posibilidad de que la UBA sigue siendo respetada por su producción, creo que tiene que ver con una herencia muy fuerte. Creo que sin la universidad pública, abierta, combativa en el mejor de los sentidos es absolutamente imposible un país en crecimiento".

Es muy significativa la visión que posee el conjunto de los docentes de la Universidad de Buenos Aires como un ámbito prestigioso, aun cuando gran parte de ellos señalan el deterioro de las condiciones de trabajo y su disconformidad con el funcionamiento.

"Es importante trabajar en la universidad por varios motivos. Hay un motivo que tiene que ver con la "chapa personal" es una chapa que da prestigio. Ser un funcionario universitario es algo entre comillas objetivamente prestigioso. Es un reconocimiento simbólico".

## **Beneficios sociales y gremiales**

Significativamente, la totalidad de los docentes entrevistados indicó no tener vinculación con el sindicato docente, no participar en él, ni tampoco sentirse representado por dicho gremio. Esto da cuenta de una crisis de participación por la que atraviesa el sindicalismo universitario, que no escapa a la situación nacional de los diferentes sindicatos. Casi ninguno de los docentes pudo atribuir razones que fundamenten dicho accionar. Sólo uno de todos los entrevistados "las autoridades del sindicato creen que el sindicato docente es un sindicato más de trabajadores, la idea de que la clase obrera es homogénea, y en ese sentido comete un error porque muchos de nosotros nos hemos ido alejando de las medidas que se toman porque no responden a la dinámica de nuestro modo de ver las las

cosas. Es cierto que somos empleados del estado, pero con características diferentes. El sindicato no atiende a las necesidades específicas de los trabajadores que dice representar"

La falta de participación también debe vincularse a la falta de tiempo y a que para muchos de los docentes éste no es único trabajo. Una profesora lo expresa del siguiente modo: "Cuando los obreros empezaron a tener horas de trabajo extra, dos o tres trabajos y changas los fines de semana, entonces las posibilidades de hacer actividad gremial y política se limitaron muchísimo, y creo que con los docentes universitarios pasó lo mismo. Así como los docentes secundarios son profesores taxi, los universitarios se convirtieron en avión, viajamos por el interior, dos días en un lugar y dos días en otro. Entonces aunque uno tenga sentido de pertenencia a un trabajo, la posibilidad material de participación se limita. Todo el mundo está en la suya, metido para adentro..., es una cosa centrífuga, cada uno está metido en la reproducción de su vida material."

Por último, y en relación con los beneficios médicos-asistenciales, podríamos decir que son pocos los docentes entrevistados que evalúan el beneficio de poseerlos. Sólo algunos reconocieron la ventaja de tener obra social, y/u otros beneficios sociales al momento de evaluar sus condiciones de trabajo y los beneficios destinados a su propio bienestar como trabajadores.

A modo de conclusiones: Las condiciones laborales de los académicos argentinos, así como su escenario socioeconómico y sociopolítico guardan estrecha semejanza con los observados a nivel internacional, registrándose tanto en los países desarrollados del Primer Mundo como en los países en vías de desarrollo de América Latina, importantes niveles de deterioro de dichas condiciones a partir de los procesos de defianciación en las universidades y de implantación de mecanismos de evaluación y control de los académicos. Se observa también a nivel internacional un proceso de segmentación del mercado de trabajo universitario, que se basa en las medidas tomadas en el marco de las políticas educativas neoliberales - programas de incentivos, estímulo, "pay per merit", etc-tendientes a reemplazar, o por lo menos, a coexistir trabajosamente con los criterios académicos tradicionales de evaluación en las universidades públicas: el concurso juzgado por pares para el acceso a puestos

docentes y a subsidios y becas para investigación. Con respecto a la investigación sobre la UBA, los entrevistados discriminaron entre las diversas formas de acceso a la Universidad (docencia e investigación) y relacionaron estas modalidades de acceso con las posibilidades de estabilidad o inestabilidad en sus cargos, así como con las posibilidades de promoción que, en general, se consideran insatisfactorias. En cuanto a los sistemas de capacitación previstos para los trabajadores docentes, ellos son considerados claramente insuficientes, poco formales y excesivamente dependientes de la acción e iniciativa individual. Aparece con claridad la percepción por parte de los sujetos entrevistados de los efectos de la restricción financiera al interior de la UBA y sus consecuencias sobre las condiciones laborales de los académicos, tales como los recortes en las posibilidades de iniciar una

carrera como investigador o la dificultad de ampliar las plantas docentes de las facultades. Es interesante también señalar que los docentes sostienen que las condiciones de autonomía o libertad académica para el desempeño de las tareas cotidianas se han mantenido a pesar de políticas oficiales como la implantación del programa de incentivos. El acendrado sentimiento de pertenencia a la universidad pública manifestado por los entrevistados, se muestra como uno de los elementos más positivos en el momento del análisis final, ya que este sentimiento puede relativizar las indiscutibles tensiones creadas en los ámbitos universitarios a partir de la implementación de las políticas universitarias neoliberales y brindar el espacio de poder necesario para oponerse a las mismas e intentar la formulación de un proyecto universitario alternativo que rescate la identidad histórica de la universidad argentina y la proyecte hacia el futuro.

## NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. Cfr. Thorsen, Elizabeth. Indicators of stress in the professoriate. "Evidence of task preference and health behaviour", en OISE. *The professoriate. Occupation in crisis*. Toronto, 1985.

2. Tal como lo afirma Donald, Janet Gail, en *Analytic processes in University teaching and learning*, en OISE, op.cit.: "Higher education has never had a time when it was not free from economic or cultural challenges... What is peculiar to our time is the general questioning of the role and value of institutions of higher education" Cfr Krotsch, Pedro. La emergencia del Estado evaluador, el sistema universitario argentino y el surgimiento de la institución, en Esquivel Larrondo, J.E. (coordinador). *La Universidad hoy y mañana. Perspectivas latinoamericanas*. ANUIES-UNAM, México, 1995.

4. Cfr. Casanova Cardiel, Hugo. "Universidad: idea y racionalidad contemporánea", en Díaz Barriga, A. y T. Pacheco Méndez. *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. CESU-UNAM, México, 1997.: "A partir de los 80 y bajo los signos de una severa crisis financiera internacional, la nueva racionalidad gubernamental se sustenta de manera primordial en los principios hegemónicos del neoliberalismo económico. En ese marco, la evaluación es planteada como un mecanismo que incluye diversos procesos de supervisión y regulación del Estado..."

5. Se trata de una investigación de tipo cualitativa, realizada mediante entrevistas semiestructuradas a docentes (profesores y

auxiliares), no docentes y directivos de las Facultades de Filosofía y Letras y de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, así como a dirigentes gremiales de ambas facultades y de la UBA.

6. Cfr. Winchester, I. *The concept of University autonomy. An anachronism?*, en OISE, op.cit.

7. Cfr. Casanova Cardiel, Hugo. *Universidad: idea y racionalidad contemporánea*, en Díaz Barriga, A. y T. Pacheco Méndez (coordinadores) *Universidad: institucionalización académica y evaluación*. CESU-UNAM, México, 1997.

8. Cfr. Barnett, Ronald y R. Middlehurst, en "The lost profession", en la revista *Higher education in Europe*, vol. XVIII, N° 2, 1993: "In the United Kingdom, the higher education community is being deprived of components of its professionalism just when it is clarifying to itself the nature of its professionalism[...] Currently, academic life is becoming so subject to external control that the autonomy required as a necessary component of professionalism is being lost. In Halsey's terminology, academics are changing from being a status group to being a proletariat but without ever having properly been a profession"

9. Cfr. Pratt, Linda R. *A new face for the profession*, en *Academe. Bulletin of the American Association of University professors*, sept. 1994. "The assaults on academic freedom arising out of political and social controversy continue to abound, though their forms change from season to season. The economic pressures on our institutions have

not let up and show no signs of doing so [...] In short, both the stability and the standards of our profession are under fire"

10. Cfr. Bowen, Howard. The academic profession. An economic perspective "An endangered profession": "There has been a slow but pronounced deterioration in conditions in the academic profession in the United States since 1970. The decline in real compensation (salary and fringe benefits) has been well documented. [...] We believe that the most important decline in rewards has occurred in the area of work environment, a term that we define very broadly. [...] The deterioration of pay and work environment has occurred not through dramatic or critical events, but rather through slow, steady attrition. It has nevertheless been hard on morale, has tended to depress enthusiasm, and has created nagging worries"

11. Nos estamos refiriendo a Esquivel, Juan E. y L. Chehaibar Nader. Profesionalización de la docencia (perfil y determinaciones de una demanda universitaria). CESU-UNAM, México, 1991. En esta obra se refieren al tema de la formación de docentes universitarios en el marco de una serie de innovaciones producidas en la década del 80 en la educación superior mexicana e investigan acerca de un programa específico creado a tal fin.

12. Cfr. Muñoz García, Humberto y Roberto Rodríguez Gómez (coordinadores). Escenarios para la universidad contemporánea. CESU-UNAM. México. 1995. Inclán Espinosa, Catalina. Estudio del impacto de los programas de estímulo en el trabajo docente. El caso de la UNAM y Díaz Barriga, Angel. Los programas de evaluación (estímulos) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM, ambos en Díaz Barriga, Angel y Teresa Pacheco Méndez (coordinadores) Universitarios: institucionalización académica y

evaluación. CESU-UNAM, México, 1997.

13. Para encontrar los hallazgos específicos sobre esta temática, referirse a Bortolotto, M.A.; Juarros, M.F.; Kantarovich, G.A. y Levy, E.D. Percepciones sobre las medidas de ajuste por parte de los actores universitarios docentes. Ponencia presentada al Segundo Congreso. La Universidad como objeto de investigación, UBA, Buenos Aires, 1997. Para temas afines referirse a Finkelberg, L.; Poliak, N y Augustowsky, I. Entre tizas, exámenes y subsidios: encuentre al docente. Ponencia presentada al Segundo Congreso. La Universidad como objeto de investigación, UBA, Buenos Aires, 1997.

14. Incluimos en la categoría de profesores a titulares, asociados y adjuntos.

