

La carrera académica desde la perspectiva de los docentes

Ana García de Fanelli
Marina Moguillansky

En el capítulo 2 se expuso cómo es la carrera académica en las universidades nacionales argentinas de acuerdo con el marco regulatorio existente. En el capítulo 3 mostramos a través del análisis de estadísticas sobre el sector universitario nacional que la práctica real del funcionamiento institucional en ocasiones se aleja de dicho marco. En este capítulo nos adentramos aún más en el funcionamiento de las organizaciones universitarias desde la construcción que sobre esta realidad realizan los docentes universitarios. A través de entrevistas en profundidad con 156 docentes de siete universidades nacionales y dos campos disciplinarios, hemos tratado de delinear cómo perciben estos docentes el funcionamiento de los mecanismos de acceso y promoción a la carrera docente, la posición que ocupan dentro de la estructura jerárquica de la universidad, su labor en la misma y su participación en el gobierno universitario.¹

Debe quedar claro, empero, que esta mirada sobre la carrera académica no es uniforme y es necesariamente parcial. Siguiendo a Bourdieu (2008 [1984]), es posible pensar a la organización universitaria como un campo de enfrentamiento entre actores situados en distintos lugares del espacio social en función de sus trayectorias académicas y sociales. Sin embargo, lejos de esta visión de enfrentamiento, la saga institucional define a la universidad como un universo democrático en el que predomina la igualdad de oportunidades con base en un sistema meritocrático de funcionamiento. En este sentido, la carrera académica es vista como un proceso de avance lineal en el tiempo a través del escalafón de cargos docentes, que generalmente es acompañado o coronado por la participación en el gobierno de la institución y por un creciente prestigio y

1. Dentro de este grupo de 156 docentes de universidades nacionales, 81 son mujeres y 75 hombres; con respecto a la categoría docente, 78 de los entrevistados son profesores y 78 auxiliares; y en cuanto a la dedicación, entrevistamos a 54 docentes exclusivos, 37 semi-exclusivos, 56 con dedicación simple, 8 *ad honorem*; y en cuanto a su tipo de contratación, 101 son regulares, 48 interinos o contratados y 6 sin datos. En el capítulo 1 se expone cuál ha sido la muestra seleccionada para realizar las entrevistas y en el anexo metodológico se encuentra el cuestionario aplicado a los docentes.

reconocimiento para el profesor/a. Este avance personal en la carrera es promovido por la evolución del docente en su experiencia y formación académica. Si se trata de docentes-investigadores, la carrera académica además involucra el crecimiento en los cargos de investigación (aumento de la dedicación en los cargos docentes y avance en el escalafón de investigador, así como mayores responsabilidades en la dirección de proyectos y tesis y obtención de subsidios de investigación). La visión idealizada de la carrera académica supone que estos avances no encuentran discontinuidades ni contingencias, y que son motivados por la adquisición de méritos en el esfuerzo personal. Sin embargo, las trayectorias personales rara vez se ajustan a estas expectativas ideales. Los docentes muchas veces avanzan y luego retroceden, cambian de dirección, o bien se estancan en determinada posición de la que no consiguen salir. Todo ello se encuentra motivado no sólo —y quizás, como señalan algunos entrevistados, no principalmente— por los méritos académicos, sino que son resultados de procesos complejos que involucran tanto estrategias individuales como el contexto institucional, las presiones de redes y grupos de intereses, las contingencias propias de toda biografía y el marco social, político y económico en el que se insertan las instituciones donde se desarrolla la carrera académica. Los sistemas de selección y promoción de docentes, aparentemente formales e institucionalizados, poseen reglas invisibles o no explicitadas de funcionamiento que tornan complejo el escenario.

El sistema de concursos públicos de oposición y antecedentes es el modelo predominante para la selección de los docentes en las universidades nacionales, siendo también, en la mayoría de los casos, el único vehículo posible para la promoción en los cargos. En algunas instituciones, no obstante, se han implementado en los últimos años sistemas de carrera docente, que combinan la realización de concursos con evaluaciones regulares a la planta docente para su promoción. En las siguientes páginas analizaremos la perspectiva de los docentes sobre las características del sistema de concursos y su desarrollo concreto en la práctica, así como los efectos de este sistema en la movilidad académica. Luego veremos cómo evalúan los entrevistados la carrera docente en los casos en que se ha implementado, y cómo se asocia esta innovación con la movilidad y las posibilidades de desarrollar una carrera académica. Finalmente, nos detendremos en la cuestión de la participación en el gobierno de la institución por parte de los docentes y el reconocimiento social que asocian a su condición profesional.

Limitaciones y fallas en los concursos públicos

El sistema de concursos es reconocido por la mayoría de los docentes como un buen sistema de selección del personal, al menos en términos ideales, o bien como el mejor sistema disponible. Sin embargo, existen diversas

cuestiones que atañen a la forma en que éstos se implementan, al contexto institucional que los condiciona y a fallas que los docentes detectan en su funcionamiento. Podemos clasificar las críticas que a continuación desarrollaremos en extenso, en los siguientes puntos: la inestabilidad laboral, la dependencia de los concursos con respecto al presupuesto, la politización de los concursos, los criterios de evaluación de los candidatos, la composición de los jurados y la competencia y sus efectos en el ambiente laboral.

La inestabilidad laboral

Hay una tensión fuerte entre la búsqueda de estabilidad laboral y la necesidad de movilidad. Según los docentes entrevistados, los concursos garantizarían la movilidad —siempre y cuando se hagan, exista presupuesto, jurados imparciales y no estén políticamente distorsionados— pero atentan contra la estabilidad laboral, generan competencia con los colegas, producen estrés e inseguridad e incluso conducen a que los docentes descuiden su actividad laboral para adquirir credenciales que les permitan sostener su puesto de trabajo. La carrera docente, en cambio, aparece como una garantía de seguridad laboral pero tornaría difícil la renovación de los docentes y la mejora de la calidad en la profesión. De los casos que analizamos, los docentes que trabajan en universidades sin carrera docente (UBA, UNLP y UNICEN) son los que más manifiestan su preocupación por la falta de estabilidad laboral.² Esta preocupación en algunos casos se asocia también a la erosión de derechos laborales como el acceso a una jubilación acorde al trabajo desempeñado y la indemnización por la pérdida del trabajo.³

Por otra parte, los docentes universitarios contrastan su situación laboral —que es en efecto bastante singular— con la que predomina en los restantes niveles del ámbito educativo, donde los cargos son estables:

“Es el único cargo el del profesor de la universidad que es inestable, todos los demás son estables: el de maestra jardinera, el de maestra de escuela, el de profesor de escuela secundaria, el profesor de instituto” (Profesora Biología).

2. “No tenemos carrera en docencia nosotros, ese es uno de los problemas, entonces, cuando vamos a concurso un día sos exclusivo asociado y al otro día podrías estar afuera. No, no, no hay ningún tipo de seguridad, de estabilidad laboral” (Profesor Administración).

3. “Hay que concursar cada tres años y podés perder el cargo. Yo perdí el cargo de JTP y ahora soy ayudante. Y en este último tiempo cinco personas, entre este departamento, el otro y el de biológica, perdieron el cargo de JTP con cincuenta y pico de años y muchos años de servicio. Y obviamente esa gente, ahora supongo que hacen juicio, pero no se da indemnización, porque así lo estableció la ley universitaria. Hay gente que queda con veintipico de años de servicio, que ni siquiera tienen los años para jubilarse. Es caníbal, la definición de ese sistema es caníbal.” (Auxiliar Biología).

La competencia conlleva una necesidad de mantenerse en formación constante para poder conservar el cargo y dicha inestabilidad del empleo afecta la calidad de vida de los docentes, especialmente de las mujeres, ya que no existen mecanismos institucionales que permitan resguardar su situación laboral frente a circunstancias vitales que, como la maternidad, les restan competitividad.⁴

En las entrevistas realizadas en las universidades que cuentan con carrera docente (UNQ, UNAM, UNMdP y UNCUIYO) el problema de la estabilidad laboral aparece con mucha menor frecuencia en la evaluación que hacen los docentes de las condiciones de su profesión. Sin embargo, en algunas de estas universidades existe una proporción no despreciable de docentes interinos o contratados, que no cuentan con acceso a la carrera docente. Es el caso de la UNQ que registraba al año 2004 sólo un 19% de cargos de profesores concursados, ubicándose por debajo de la media para el total de las universidades nacionales (que en el 2004 era de 40% de profesores concursados y de 29% en el caso de los auxiliares). En el año 2007 la UNQ comenzó un proceso de regularización de su planta contratada, llamando a concursos. Al momento de realizar las entrevistas, este cambio se estaba recién gestando por lo cual no se refleja en las opiniones vertidas en las mismas. Así hemos registrado que los docentes contratados de la UNQ expresan gran preocupación por la precariedad de sus empleos y la endeble estabilidad laboral que sufren hasta tanto puedan concursar.⁵ Entre los docentes de la UNCUIYO también registramos el temor a la pérdida del trabajo.⁶ La UNMdP y la UNAM, en cambio, cuentan con porcentajes bastante altos de cargos concursados en comparación con la situación promedio de las universidades nacionales. La UNAM registraba al año 2004 un 71,6% de cargos regulares de profesores y un 56,1% de cargos regulares de auxiliares docentes. La UNMdP en el mismo año tenía un 67,4% de profesores concursados y un 49,5% en el caso de los auxiliares,

4. "A mi me gustaría trabajar en un sistema que no me implique tanta competencia. Por ejemplo lo que me pasa este año, yo tengo a mi bebé y como trabajo menos horas me siento en deuda, que estoy como quedándome un poco atrás, y tengo miedo de en cualquier momento quedar fuera del sistema por no haber llegado a publicar la cantidad de trabajos necesaria para permanecer, aunque trabajo bien porque me gusta, porque pongo todo el empeño y porque pongo toda mi capacidad, hablando de soñar me gustaría que el sistema fuera de otra manera." (Auxiliar Biología).

5. "(...) lo que es importante es el entrar por concurso. Yo fui muchas veces contratado, muchos años y son contratos bastante chatarra, en el sentido de que uno paga monotributo, que no hay relación estable, o sea, que eso es un tema solucionable en las universidades nacionales en el concurso y pasaje a planta, digamos." (Auxiliar Biología).

6. "Yo tengo un contrato que designa el Decano y se renueva cada seis meses, después tenés que esperar un mes y si se necesita el cargo, te vuelven a contratar. Entonces, con esta situación llevo dos años y medio. Por eso digo que no me siento valorada porque yo quiero concursar en la Cátedra, para ganar o para perder, pero saber que tenés una estabilidad laboral. Estás por unos meses y después veremos, es una sensación de que no estás en la Cátedra, en realidad" (Auxiliar Administración).

lo cual la ubica por encima de la media nacional en ambas franjas (40 y 29% respectivamente).⁷ En estas dos instituciones, el problema de la estabilidad laboral no apareció en las entrevistas realizadas a los docentes.

La dependencia del presupuesto

Más allá de la cuestión de la estabilidad laboral, la principal crítica que sostienen los docentes frente al sistema de concursos se refiere no tanto a sus principios y normas como a su implementación concreta en el contexto de las universidades nacionales que padecen una crónica insuficiencia presupuestaria. Los docentes señalan que los principios del sistema de concursos se ven obstaculizados por las carencias presupuestarias, se demoran los llamados y se desvirtúa la estructura jerárquica de los cargos docentes debido al solapamiento entre los criterios académicos y los presupuestarios.⁸

La falta de presupuesto genera entonces una distorsión en la estructura de cargos e impide que se abran todos los llamados que serían necesarios según las necesidades académicas.⁹ De esta manera, en algunas universidades los llamados a concurso se demoran durante años o no se sustancian. En este sentido, los docentes de algunas de las universidades estudiadas en esta investigación señalan que en sus instituciones la estructura de cargos refleja las carencias presupuestarias y no los criterios o necesidades académicos, por lo cual se limitan las dedicaciones semiexclusivas y exclusivas así como los cargos de Profesor Titular y Profesor Asociado. Este acoplamiento entre el sistema de concursos y las condiciones presupuestarias genera discordancias, en muchos casos, entre la jerarquía del cargo docente y las tareas y responsabilidades reales que conlleva su ejercicio: se multiplican los casos de docentes que son de hecho responsables de la titularidad en sus cátedras durante años sin contar con el cargo de Profesor Titular.¹⁰ Es

7. Ver cuadro 3.6 del capítulo 3.

8. "(...) el tema de los concursos está ligado al presupuesto. Yo ingresé a esta universidad como jefe de trabajos prácticos en el año 92 y pude concursar en el 2005 con un cargo superior, inmediato superior. No sé si lo merecía o no pero tuve que estar trece años para poder ascender de categoría y se logró porque justo ese año esos concursos tenían ese presupuesto para lograr un incremento de carga, pero tenés casos en que son JTP por años porque no hay presupuesto" (Profesor Biología).

9. "(...) en el caso de concursos regulares, por el tema del presupuesto se trabó, estaban los concursos aprobados, los jurados conformados y no se pudo disponer de dinero para traer a los docentes de afuera" (Profesor Administración).

10. "Hay un desfase entre las responsabilidades que tiene un profesor titular según el estatuto de la UBA, que es el responsable de una materia, y lo que en realidad pasa. Como hay tan pocos cargos de titulares y cuando se jubilan no los renuevan si no que los reconvierten en cargos de menor categoría, los que estamos a cargo de más del 80% de las materias de toda esta facultad somos adjuntos, entonces, de hecho estamos cumpliendo con una responsabilidad mayor a la del cargo pero cobramos por el cargo que tenemos en realidad y no por el que nos correspondería de acuerdo a la responsabilidad real." (Profesora Biología).

así que se produce, además, un desfase entre la formación o mérito alcanzado por los docentes y el cargo que poseen en la universidad (doctores en su especialidad que se desempeñan durante años como ayudantes de primera, docentes-investigadores o docentes de muchos años de antigüedad que terminan viéndose obligados a jubilarse como adjuntos). La crítica al condicionamiento de los concursos por el presupuesto es compartida por los docentes de las distintas universidades analizadas y predomina entre los biólogos, ya que son quienes tienden a tener mayor formación académica de posgrado, y por tanto quienes más padecen la inadecuación de sus cargos con respecto a sus méritos académicos y/o al avance que realizan en la carrera de investigador.¹¹ Los biólogos son los que tienen además un mayor compromiso institucional y preocupación por su cargo docente ya que son en su gran mayoría profesores y auxiliares con dedicación exclusiva. Para ellos, la docencia y la investigación universitaria constituyen actividades principales en sus trayectorias profesionales.

Aunque deberían garantizar la movilidad, en la práctica muchas veces los concursos la impiden porque se demoran los llamados o no se realizan para los cargos superiores, y en otros casos porque, según los entrevistados, tienden a reproducir la situación preexistente. En este sentido, otro problema que acarrea la dependencia del sistema de concursos con respecto al presupuesto es la dificultad para vincular las actividades de docencia e investigación por parte de los docentes. Como no se abren concursos para materias nuevas y existe poca movilidad, los docentes que van especializándose en alguna temática encuentran dificultades para enseñar en el área en la que se han formado, puesto que no se les permite crear materias optativas, dada la dificultad de obtener nuevas rentas docentes.¹²

La politización de los concursos

Otra crítica reiterada de los docentes al sistema de concursos se refiere a su politización, definida como la imposición de criterios extra académicos en la definición de los llamados, en la composición de los jurados y en las evaluaciones. Debido a que la participación en el gobierno de la institución (ya sea de la facultad o de la universidad) depende de la regularidad del cargo

11. "Hay muy pocos cargos de profesor para moverse. Entonces, está todo mal. Por ejemplo, los que son ayudantes de primera ya tendrían que ser jefes de trabajos prácticos, y así sucesivamente, está todo trabado. El auxiliar, ayudante de primera, ya es doctorado... cuando el cargo de JTP tendría que ser para una persona que se está doctorando o recién doctorada. Debiera haber más cargos y no hay dinero en la universidad como para que haya más cargos, no se abren más concursos." (Auxiliar Biología).

12. "Estoy en una materia general que es bárbara, pero estoy hace más de diez años. Lo ideal sería por mi cargo de investigación que yo ahora enseñe lo que estoy trabajando. Que yo transmita mi experiencia y que me den un cargo para crear una materia optativa en eso. Como eso no va a pasar, uno se relaja y no presenta el curso tampoco" (Auxiliar Biología).

docente, los llamados a concurso modifican la composición del claustro y por tanto la cantidad de votantes, transformando así la realidad política y la relación de fuerzas al interior de la institución. La politización de los concursos se menciona en el discurso de docentes de todas las universidades incluidas en este estudio y en las dos disciplinas evaluadas (biología¹³ y administración¹⁴). Esto también está presente en algunas universidades cuya promoción se comienza a dar vía el mecanismo de carrera docente.¹⁵ Aunque los docentes tienden a creer que se trata de una situación particular de sus lugares de trabajo, la aparición reiterada de esta crítica hace pensar que la politización de los concursos es un problema bastante generalizado, o al menos lo es esta representación por parte de los docentes, quizás desencadenada precisamente por la falta o lentitud en el llamado a concursos en sus universidades.

La crítica que vincula la política con el sistema de concursos se refiere, como vimos, a la forma en que se realizan los llamados y a la resultante estructura de cargos. Pero también en ciertos casos se cuestionan los resultados de los concursos, ya que algunos docentes sostienen que los alineamientos políticos determinan las decisiones del jurado en los concursos.¹⁶ Esta percepción de que la política determina el resultado de los concursos torna desalentador el panorama para muchos docentes. Algunos llegan incluso a resignar sus aspiraciones personales debido a que no tienen participación política en la institución.¹⁷

13. “Es político, si vos tenés pocos titulares y asociados no podés formar listas opositoras, porque tenés que tener algún titular y algún asociado. Los adjuntos pueden participar pero no pueden formar una lista. Entonces si vos tenés muchos adjuntos, pocos asociados y titulares, obviamente se pueden formar menos listas opositoras y, además, se ahorra dinero para otros departamentos que tienen más poder dentro del consejo” (Auxiliar Biología).

14. “Los concursos dependen de situaciones políticas, y las situaciones políticas generan distorsiones, no hay una sistematicidad. Entonces, los avatares políticos hacen que en una universidad o en una facultad, se llame a concurso a todos los cargos y en otras no se llamen. Entonces, depende, porque como los profesores regulares son los que votan, entonces me conviene tener mucho o poco, según la orientación política. No es una carrera académica, ser profesor regular de la facultad es una carrera política.” (Profesor Administración).

15. “No es impersonal, la carrera docente no va por una vía que es ajena al mundo de las relaciones y los conocidos dentro de la facultad. Si yo quiero desarrollarme como docente, tengo que adherir a ciertas cosas, y no estoy de acuerdo... yo no soy de la idea de buscar el momento político para... eso no, y acá se da mucho eso” (Auxiliar Biología). “El plan de carrera es prácticamente por política o por amiguismo. Yo conozco docentes que trabajan menos horas que yo pero tienen una dedicación exclusiva. ¿Cómo la consiguieron? No lo sé, la consiguieron mucho antes de la evaluación docente, o sea, es un guetto.” (Profesor Administración).

16. “Acá hay mucho privilegio de los grupos o las asociaciones y las cosas que se forman por todo el grado interno de politización que tienen las estructuras ¿no es cierto? La politización en los concursos, digamos, las injusticias en los concursos. Yo perdí dos concursos absurdos contra tipos que no les podía perder nunca, pero, y bueno, políticamente se maneja y te lo hacen perder ¿viste?” (Profesor Biología).

17. “Desafortunadamente lo que cada vez prima más son cuestiones de inserción política dentro de la carrera, dentro de la facultad. El grado de disputa que he visto en concursos recientes, me genera mucha duda sobre lo que pueda progresar a futuro, básicamente porque no tengo un porte personal o político con la conducción de la facultad” (Profesor Administración).

Los criterios de evaluación de los candidatos

La evaluación de los candidatos al concurso se realiza según un conjunto de criterios que otorga pesos diferenciales a la prueba de oposición y a los antecedentes, y que además establece puntajes dentro de las distintas áreas de actuación del candidato (antigüedad en la docencia, formación académica de grado y posgrado, formación didáctica, antecedentes en investigación, publicaciones, extensión, experiencia profesional). Los docentes entrevistados formulan distintas críticas frente a las normas que guían la evaluación de los candidatos y proponen políticas de valoración alternativas. Como señala Pierre Bourdieu, el campo universitario se caracteriza por presentar una pluralidad de principios de jerarquización y una débil objetivación del capital simbólico, que permite mayores márgenes interpretativos a sus actores. La definición de las reglas de clasificación y evaluación es una cuestión política de importancia central, y es el principal objeto de desacuerdo. Los actores del campo universitario pueden “intentar imponer su visión y modificar, en la medida de su poder simbólico, su posición en el espacio al modificar la representación que los otros (y ellos mismos) pueden tener de esa posición” (Bourdieu 2008 [1984]: 26). En nuestro estudio, observamos que las apreciaciones de los docentes sobre los criterios de los concursos difieren según su posicionamiento en el campo, expresado en la categoría docente (profesores y auxiliares) y la disciplina de origen (biólogos y administradores).

Existen amplias coincidencias en los docentes entrevistados respecto de ciertas críticas a los criterios de evaluación utilizados por los jurados en los concursos. Es el caso de la sobrevaloración de la investigación a costa de las actividades específicas de la docencia, problema que es señalado por muchos entrevistados. Según esta perspectiva, la docencia es difícil de evaluar y se torna poco visible, resultando un esfuerzo y sacrificio que no tiene recompensa.¹⁸ En efecto, la actividad docente resulta difícil de evaluar y uno de los pocos elementos que se suele emplear para ello es la encuesta a estudiantes, que algunos docentes entrevistados coinciden en desestimar porque genera actitudes condescendientes de los docentes hacia los estudiantes.¹⁹ Por otra parte, según estas críticas, la evaluación de la actividad docente debería tomar en consideración el trabajo áulico cotidiano, para lo cual resultaría insuficiente la clase de oposición puesto

18. “Se valora la investigación, o sea, el rendimiento en cuanto a número de publicaciones, es lo que más importa, la docencia es muy sacrificada y eso no se valora tanto.” (Profesor Biología).

19. “Hay encuestas de evaluación docente que hacen los alumnos al final de cada cursada, pero no me parece tanto porque a veces se genera como un proceso de demagogia con los alumnos. Se les regala nota para que le hagan una buena encuesta, entonces no me parece que sea algo tan fidedigno del desempeño de un docente” (Profesor Biología).

que se trata de un evento extraordinario que no reproduce ni refleja la dinámica habitual del trabajo docente.

Asimismo, existen críticas al sistema de concursos que se refieren al contenido sustantivo de las evaluaciones, es decir, a la valoración de las distintas dimensiones del docente, a la importancia que se otorga a cada uno de los aspectos del candidato en la evaluación de la prueba de oposición y de los antecedentes. Aquí es notoria cierta contraposición entre la perspectiva de los profesores y la de los auxiliares docentes, posiblemente vinculada con las posibilidades respectivas de ascenso. Para los profesores resulta importante que los concursos valoren la antigüedad y experiencia en la docencia, mientras que para los auxiliares debería darse mayor peso a la formación académica y a la investigación. En suma, cada grupo considera que lo que más hay que ponderar es aquel aspecto cuya disponibilidad es mayor en cada caso: la antigüedad, entre los profesores, la formación de posgrado, entre los auxiliares.

En la primera cita, un profesor de larga trayectoria en la docencia critica la tendencia a sobrevalorar la formación de posgrado en los docentes:

“El actual *boom* de formación de posgrado, lleva a que sea una credencial más que cada uno tenga que exhibir para poder aspirar a ingresar o crecer en la actividad docente y de gestión. Es un error y es una moda que en muchos casos te deja afuera a gente con experiencia, y en el caso de económicas, que te decía que muchos de los docentes tienen dedicación simple y mucha actividad afuera de la Universidad, aquellos que se recibieron hace 20 años no tienen muchas alternativas de posgrados, digo, los estás castigando, cuando seguramente tengan mucha capacidad para dictar este tipo de materias” (Profesor Administración).

En directa oposición a esta postura, un auxiliar docente señala que se valora la antigüedad por sobre la formación académica, la experiencia en investigación y la producción escrita:

“Uno con los antecedentes se siente tranquilo. Participé en un proyecto de investigación, hice un posgrado, me preocupo por la capacitación, pero creo que siempre se evalúa alguna variable que está por fuera de todo eso, ni siquiera el buen desempeño en la clase pública, por ahí los años que hace que estas ahí, y bueno no me parece. Yo creo que si nos agarramos de eso nunca va a haber recambios. Creo que hay que desmitificar eso y darle un poco de peso al resto, si hizo posgrados la persona, si participó en investigación, me parece que eso es muy valorable y no se destaca mucho. En este momento son las reglas de juego, pero en algún momento van a tener que cambiar, sobre todo si estamos persiguiendo una calidad docente y universitaria como se lo merece el sistema” (Auxiliar Administración).

Más allá de esta diferencia señalada entre profesores y auxiliares con respecto a los criterios de evaluación empleados en los concursos docentes, podemos marcar también una contraposición entre la perspectiva de los docentes según su disciplina de origen. Los docentes de administración, una disciplina con un fuerte desarrollo profesionalista, expresan su desacuerdo con las evaluaciones de los concursos porque no valoran adecuadamente la experiencia profesional,²⁰ mientras que este factor no es relevante para los biólogos, cuyas carreras son predominantemente académicas.

Por otra parte, algunos docentes se quejan de la falta de información, expresan su desconocimiento de la normativa o bien la opinión de que las reglas, aunque por ellos conocidas, no son claras.²¹ En algunos casos comparan el sistema de concursos docentes con otros sistemas de concursos de mérito como los que se utilizan para el otorgamiento de becas o el ingreso y promoción en la carrera del investigador en el CONICET, para plantear que las reglas en éste último son —aunque quizás cuestionables— más conocidas y más claras.

La composición del jurado

Otro tipo de críticas sobre el sistema de concursos se centra en la figura del jurado. Allí los problemas señalados son diversos y se refieren a los siguientes elementos: la procedencia del jurado, su imparcialidad y su formación metodológica. En cuanto al origen institucional de los miembros del jurado, para algunos docentes, el hecho de que sean externos a la institución dificulta la evaluación del desempeño cotidiano de los candidatos, puesto que no los conocen y pueden perder de vista un mal desempeño habitual que se soslaya extraordinariamente con una buena prueba de oposición.²²

En contraste con esta perspectiva, otros docentes opinan que la selección de los miembros del jurado debería ser más cuidadosa y preferir a

20. “Me parece que el régimen no contempla a aquellos que son profesionales externos y que pueden dedicar una porción de su tiempo a la docencia. Y eso creo que no le hace bien a la enseñanza, porque, en realidad lo que uno estudia es para ser un profesional, no para ser docente. Porque, por ejemplo, los exámenes que te toman para evaluación docente...te toman algo catedrático, un tema y se acabó. Lo que buscan es un docente. Vos poné a un empresario hablando con un docente y con un profesional y se van a dar cuenta a quién le van a dar bolilla porque vos te dedicás a eso y vos lo que podés transmitirle es eso al alumno.” (Auxiliar Administración).

21. “Yo tengo muy claro cuál es el sistema de evaluación del CONICET. Puedo estar de acuerdo o en disidencia. Eso es otro punto. Pero lo que me piden, yo lo sé. Está en mí querer cumplirlo o no, o poder cumplirlo o no. Pero, digamos, las reglas de juego están claras. Yo creo que, en la Universidad, no lo tengo así de claro. No sé bien qué es lo que evalúan los concursos” (Auxiliar Biología).

22. “Bueno te cuento el caso, yo recuerdo un caso de un profesor que mientras estaba en la cátedra tomaba licencia en el semestre en que la materia se dictaba, y cobraba el sueldo durante los seis meses en que la materia no se dictaba. Eso es terrible porque después viene el concurso, los jurados a veces de afuera, algunos de aquí, el graduado y el alumno se limitaron a ver otros aspectos y ese señor aprobó por concurso” (Profesor Administración).

docentes externos para evitar los sesgos e imparcialidades, teniendo en cuenta que el reglamento de concursos deja un amplio margen para la interpretación del jurado.²³ Esta crítica apunta a la existencia de vínculos previos entre los jurados y los candidatos que concursan por cargos docentes, que sesgarían su evaluación restando imparcialidad al concurso. La imagen de las fallas en los concursos se encuentra muy difundida y ha intensificado su presencia en las representaciones de los actores universitarios, como señala el estudio de Naishtat y Toer (2004:78) a partir de “la progresiva disminución de los jurados extranjeros consecutiva a unos costos de traslado incompatibles con la debilidad del presupuesto universitario”.

Para otros docentes, los integrantes del jurado con frecuencia son especialistas reconocidos en su disciplina pero que no tienen formación pedagógica o metodológica, por lo cual no pueden evaluar correctamente estas capacidades en los candidatos que compiten en el concurso.²⁴

La competencia y sus efectos en el clima laboral

El sistema de concursos involucra como una parte esencial de su diseño la competencia entre pares. Se trata, de hecho, de una forma de organización pública de la competencia de candidatos por cargos limitados, como medio para seleccionar a los mejores docentes. Así, cuando la selección de docentes se realiza a través de concursos, no es suficiente para los candidatos el poseer los méritos necesarios para ocupar el cargo, deben además ser los mejores entre los candidatos que se presentan al concurso. Dentro de este marco, algunos docentes entrevistados señalan que introducir la competencia en la relación con los pares genera conflictos y fricciones, desmejorando el clima laboral.²⁵ En contraposición con este argumento, otro docente de una universidad donde se ha comenzado a implementar la carrera docente que otorga mayor estabilidad a los cargos considera que

23. “El Reglamento de concursos de cargos docentes de la Universidad atribuye al Jurado, al Tribunal evaluador, un amplio margen de discrecionalidad en cuanto a la ponderación de antecedentes, títulos, experiencias profesionales. Creo que eso está bien. Debería, seguramente, tenerse más cuidado en las designaciones de los miembros de los jurados. Siempre lo cuestionable del sistema de concursos es que uno puede o no, se podría decir, que los jurados no son del todo lo imparcial que uno querría sino que responden a la orientación de la conducción de turno.” (Profesor Administración).

24. “El concurso depende del jurado (...) el jurado no está capacitado metodológicamente, ni analógicamente, ni pedagógicamente. Es, por ahí, el jurado es un conocedor de su tema pero que, a lo mejor, no sabe nada de metodología de la enseñanza.” (Profesor Administración).

25. “Lo que pasa es que a veces se suscitan por una cuestión de competencia y de pocos cargos, que se yo, roces con la gente, como todo trabajo igual, y eso es un poco negativo, pero yo trato de no meterme en eso y tampoco es que me afecta tanto. En los concursos sobre todo se nota que hay pocos cargos, entonces, bueno, se suscitan cosas, decís, ‘Ah, bueno, ¿y a vos por qué te pusieron más puntaje que a mí?’.” (Auxiliar Biología).

la falta de competencia puede ser perjudicial para la calidad académica.²⁶ En suma, ambas opiniones resumen claramente los efectos negativos de la competencia académica sobre el clima organizacional y los positivos al premiar la inversión en capital humano y el desempeño docente.

No obstante algunos docentes entrevistados consideran que el sistema de concursos no garantiza la igualdad de oportunidades para la competencia, puesto que existen condiciones asimétricas que favorecen a los candidatos que tuvieron becas o que viajaron a formarse al exterior, o bien que tuvieron cargos de dedicación exclusiva que les permitieron dedicarse a la investigación.²⁷ En esta competencia por los cargos, otra figura amenazante para los docentes que no se desempeñan en investigación, es el investigador del CONICET.²⁸

Finalmente, cabe señalar que según los docentes en algunos casos se producen autolimitaciones informales en la competencia de los concursos, por la vía de la intimidación. Cuando se desempeñan en ambientes chicos, o bien cuando se va avanzando en la pirámide docente y los profesores de la misma jerarquía son cada vez menos y se conocen más entre sí, existe el temor a las represalias y se forman “quintas” por lo cual ya los posibles competidores prefieren autoexcluirse del concurso.²⁹

La movilidad académica: mecanismos de ascenso, posibilidades y restricciones

En las universidades que no poseen una carrera docente reglamentada, la movilidad académica se desarrolla exclusivamente a través de los concursos de cargos docentes. El docente debe esperar a que se abra un concurso en la categoría a la que quiere ascender para presentarse y tener la posibilidad de cambiar de cargo. Así se realiza el pasaje por las distintas categorías

26. “Lo que más critico es que no se presenta la posibilidad de competir. No digo que den los cargos. Digo la posibilidad de competir. La carrera nuestra es esencialmente competitiva. Y cuando a un sistema así lo ponés en otro sistema donde no hay competencia, es muy difícil, se abroquela y queda completamente cerrado. Lo que veo es que no hay gente nueva que entre a la Universidad a trabajar, a hacer investigación, a formar recursos humanos.” (Auxiliar Biología).

27. “El sistema no brinda acá a la gente que está la posibilidad de mantenerse en forma continua sin sobresaltos. Ha pasado en los últimos concursos que gente que se ha desempeñado durante muchísimos años con dedicación exclusiva, ganando sus concursos y demás, y en el último concurso viene gente del extranjero, que por ahí trae un bagaje de investigación un poco más elevado, y han sido dejados afuera después de veinte años o más de haber trabajado sin indemnización, sin nada, sin nada, como si fuera: “y sí, perdió el concurso”. (Profesora Biología).

28. “Entra cada vez más gente a CONICET, con lo cual se presentan después al cargo docente y tienen su doble exclusiva, que además se les da puntaje cuando se presentan al concurso por haber sido profesor de CONICET. Es fantástico, es fantástico, y la gente va quedando sin trabajo.” (Auxiliar Biología).

29. “En los primeros años cuando uno arranca no hay tanto problema en decirle al compañero mira yo también me voy a presentar, vamos a competir, pero a medida que pasan los años, como que hay más temor y muchas veces hay un cierto profesor en un cargo y ese cargo entra en concurso y nadie se anima a concursar con ese profesor, por cuestiones de diverso tipo...” (Auxiliar Biología).

del cargo docente (aun cuando no sea un requisito necesario para acceder a una categoría haber ocupado la inmediata anterior): desde auxiliar (Ayudante de 2da, Ayudante de 1era, Jefe de Trabajos Prácticos) hasta profesor (Adjunto, Asociado, Titular). Sin embargo, existen posibilidades de carreras paralelas vía los contratos interinos que, si bien no garantizan estabilidad, son utilizados por las autoridades universitarias para designar docentes, preferentemente auxiliares pero también profesores, particularmente como adjuntos. La experiencia adquirida a través de estos cargos interinos es después valorada a la hora de llamarse concurso para el cargo respectivo.

En algunos casos, los docentes entrevistados se mostraron optimistas con sus posibilidades de ascenso en la carrera docente a través de los concursos. Sin embargo, esta perspectiva fue compartida por pocos docentes, tratándose en general de auxiliares recién ingresados a la profesión docente.³⁰ En el único caso en el que pudimos registrar una opinión más generalizada de que existirían buenas posibilidades de movilidad académica es el de la carrera de administración en la UNCUYO. Allí, coincidían varios profesores y auxiliares en señalar que el problema con que lidian es más bien el de conseguir candidatos interesados en dedicarse a la docencia.³¹

Pero en la mayoría de los casos la movilidad académica es limitada. En algunas instancias se producen cuellos de botella para el ascenso, según hemos detectado a través del análisis de las trayectorias y de las percepciones de los docentes sobre sus posibilidades de crecimiento profesional. El primer obstáculo que se presenta en el acceso a la profesión docente es la dificultad para obtener un cargo rentado, dada la superabundancia de candidatos formados que se desempeñan *ad honorem*³² (esta situación es más frecuente en las universidades grandes como la UBA y UNLP, y entre los docentes de administración). El siguiente cuello de botella se da en el

30. "Creo que las posibilidades de crecer en la parte docente son óptimas. La existencia acá en la facultad de un departamento docente en el cual uno puede llevar adelante distintas materias que, le enseñan a uno a desempeñarse en clase es algo que está funcionando muy bien. Y sí, por lo menos en lo que es Biología, existen concursos. Existen de manera rutinaria con lo cual esa movilidad docente existe, el recambio existe, y si no hay recambio es porque el docente que concursa se ha capacitado para mantener su cargo." (Auxiliar Biología).

31. "Las posibilidades de carrera académica son buenas, están abiertas. Es más, nosotros incentivamos a que se presenten. Hay una resolución de decanato para que incentivemos a los alumnos que se reciben para que se adscriban a las cátedras y todo lo demás. Pero no, no hay caso. A lo mejor están un tiempito, y abandonan. No ven otra cosa que hacer, entonces toman la adscripción, en cuanto les salió un trabajo, chau, abandonan todo." (Profesor Administración).

32. "Actualmente lo veo muy difícil para los jóvenes que se están iniciando, los jóvenes graduados que están haciendo su tesis doctoral o que la han terminado para poder hacer la carrera. Lo veo muy difícil por el gran taponamiento de cargos que hay y la falta de presupuesto para cargos rentados, o sea, hay gran cantidad de gente trabajando *ad honorem* o con dedicaciones simples" (Profesor Biología).

"La Universidad de Buenos Aires no es viable, no sería viable sin profesores que cobren lo que cobran, o los profesores *ad honorem* y los auxiliares *ad honorem*. En esta facultad hay seis mil profesores, de los cuales mil y pico serán rentados y la renta es simbólica." (Profesor Administración).

pasaje del claustro de auxiliares al claustro de profesores, que los docentes coinciden en señalar como muy difícil.

El cierre del pasaje al claustro profesoral conlleva ciertos efectos negativos: por un lado, una creciente proporción de docentes que, teniendo méritos académicos y experiencia suficiente como para pasar de claustro, continúan desempeñándose como auxiliares.³³ Además, los docentes que consiguen atravesar el primer escollo obteniendo un cargo de profesor, luego deberán enfrentar una nueva barrera que se ubica en el pasaje de la categoría de profesor adjunto a la de profesor titular:

“Es muy difícil que se vuelva a concursar un cargo de un titular que se jubila. Más del 80% en toda la facultad son adjuntos, en algún caso un asociado, pero lo más común es que sea un adjunto directamente el que esté a cargo, porque no hay, no se vuelven a reconvertir y menos a crear de cero. Cada vez tiende a desaparecer más el titular y a expandirse la pirámide hacia abajo.” (Profesor Biología)

En conjunto, las limitaciones que se presentan en los mecanismos de acceso a la profesión docente y de movilidad en ella generan un panorama de estancamiento que desalienta a los candidatos. Los docentes perciben esta situación como una carrera de obstáculos en la que es necesario ser muy paciente, puesto que los tiempos son lentos y la carga de trabajo es abundante. Todo ello coronado además, posiblemente, por la necesidad de contar con una dosis de “suerte” o “contactos” para obtener el ascenso profesional. La percepción de muchos docentes entrevistados conforma una imagen de la profesión del docente universitario como un sistema diseñado para desalentar a los candidatos.³⁴ Al analizar las causas de esta si-

“Conozco gente en la facultad de la misma materia que es ayudante de primera, ni siquiera JTP, desde hace 15 años y *ad honorem*, 15 años dando clases en la facultad como ayudante de primera y sin ganar un peso.” (Auxiliar Administración).

33. “Las posibilidades de movilidad académica son muy pobres en este momento, terriblemente pobres porque existe un gran bloqueo para acceder a cargos de profesores. Es decir, es muy común tener personas con una idoneidad increíble, excelentes, con currículums realmente de primer nivel y que llevan años como jefes de trabajos prácticos sin poder acceder a cargos de profesores porque no hay nuevos cargos y entonces, el sistema está, por lo menos en la Universidad de Buenos Aires, saturado.” (Profesor Biología).

“Yo soy ayudante de primera y mis compañeros ayudantes de primera ya son postdoc, están doctorados hace diez años y son compañeros míos, y esa gente no puede ascender ni siquiera a jefe de trabajos prácticos. Los jefes de trabajos prácticos en algún momento algunos fueron profesores, o sea que vinieron para abajo, entonces es muy difícil ascender. La gente se para arriba de los cargos y prácticamente se muere arriba de los cargos.” (Auxiliar Biología).

34. “No lo tengo estudiado como para decir cuáles son las causas, pero es casi una prueba de resistencia, si soportas 2 o 3 años *ad honorem*, entonces llegas a tener un cargo simple, si soportás las cargas de trabajo absolutamente discrecionales en el sentido, y yo he tenido buenas experiencia pero, digamos esa cosa de las que suele suceder en otros ámbitos que el que está más abajo es el que más hace, que si soportas eso tal vez asciendas” (Profesora Administración).

tuación de parálisis en la profesión, los docentes por lo general consideran que los límites a la movilidad académica son un resultado de las carencias presupuestarias de las universidades públicas nacionales³⁵ y de la tergiversación de los concursos docentes.³⁶

Las dificultades para crecer en la jerarquía docente son muchas veces compensadas por los actores mediante estrategias que apuntan a otros espacios como el crecimiento en la carrera de investigador, a través del CONICET.³⁷ Pero las barreras a la movilidad en los cargos de la universidad además afectan las trayectorias académicas que pueden realizar los docentes por fuera de la institución universitaria. Según relatan algunos entrevistados, el hecho de poseer un cargo docente de escasa jerarquía obstaculiza otros logros académicos o profesionales porque el otorgamiento de subsidios, por ejemplo, se ve condicionado por la jerarquía docente tanto por mecanismos formales como informales.³⁸ Estas dificultades también se presentan para dirigir proyectos de investigación, desempeñarse como tutor de becarios o director de tesis,³⁹ puesto que existen requisitos formales que lo impiden para quienes no tengan cierta categoría docente (en general profesor y/o regularidad en el cargo).

Las barreras a la movilidad, las trayectorias estancadas de los docentes, la inadecuación de la jerarquía del cargo con respecto a los méritos alcanzados muchas veces afectan la adecuada motivación de los docentes en su desempeño. En algunos casos, además, como son investigadores de tiempo completo en el CONICET, su trabajo es más bien una cuestión

35. "Las evaluó, primeramente, como restringidas, pero no por cuestiones estrictamente de la conformación de las carreras o las cátedras, si no por el tema presupuestario. Al ser una universidad nacional todo esto de agrandar el presupuesto o agrandar la planta docente siempre tiene un proceso arduo de negociación." (Auxiliar Administración).

36. "Y yo lo veo muy lento, los concursos no se abren siempre. Cuando se abren faltan las iniciales del postulante casi, están muy dirigidos. Es muy raro que haya un concurso abierto y que todos estemos en igualdad de condiciones. Generalmente pesa mucho el que ya viene, el que es egresado de esta facultad, el que es amigo de, los perfiles generalmente están manejados para que el candidato coincida justito. Y en el caso particular mío, que pertenezco al Instituto, nunca concursamos nosotros, jamás concursamos, yo hace 15, 16 que estoy, 14 que soy JTP y ¿cómo hago para subir?" (Auxiliar Biología).

37. "En general, uno se queda en un nivel docente, en jefe de trabajos prácticos y ahí se quedó. En cuanto a la parte de investigación, bueno, a través del CONICET uno tiene posibilidad de ir extendiendo la carrera de investigador, así que cierto crecimiento hay, cierto, sí." (Auxiliar Biología).

38. "Si sos profesor titular o adjunto, eso te da un respaldo para ir a buscar fondos afuera, a buscar subsidios pero eso está limitado porque te preguntan '¿Qué cargo tenés?' 'Y, soy auxiliar docente'. Y tal vez no refleja tus verdaderas capacidades." (Profesor Biología).

39. "Yo tengo como jefe de trabajos prácticos un investigador adjunto del CONICET que hace como doce años que es investigador y hace como seis que es investigador adjunto, es decir que ya puede evaluar los subsidios de cualquiera porque el CONICET te lo manda, puede decir a quien darle beca o no, y no puede dirigir una tesis, porque no tiene cargo de profesor, y no tiene nada que ver con sus méritos personales, organiza congresos internacionales..." (Profesor Biología).

vocacional y de complemento a su desarrollo profesional. Por eso aparece como corolario la decisión de abandonar la docencia en la universidad.⁴⁰

Para terminar, una cuestión a destacar sobre las perspectivas de los actores con respecto a la movilidad académica, es el horizonte institucional que toman en cuenta los docentes al planificar sus carreras. En la Argentina no hay una tradición de movilidad geográfica, como ocurre en otros países como los Estados Unidos, donde los docentes —y todos los profesionales— suelen cambiar de institución y estado para progresar profesionalmente. En la Argentina, en cambio, el horizonte de la movilidad académica para los docentes se define en relación con su universidad nacional (y más estrictamente, con su facultad o carrera) o con las universidades privadas, si existen, en su localidad.

La carrera docente: acceso, evaluación y promociones

De las universidades escogidas para este estudio, cuentan con carrera docente la UNMdP, la UNCUYO, la UNAM y la UNQ. Entre ellas, existen diferencias en los grados de avance que se ha logrado en la implementación efectiva de la carrera docente. Como se analiza en el capítulo 2, los diseños institucionales difieren en algunos aspectos sustantivos. La intención de implementar la carrera docente se dirige principalmente a otorgar mayor estabilidad para el plantel docente y, en unos pocos casos, a institucionalizar mecanismos de ascenso en la jerarquía de cargos según el mérito académico y el desempeño en las funciones docentes.

La mayor innovación implementada en las universidades que han incorporado esta política institucional ha sido la evaluación del desempeño de los docentes. Como señalamos en el capítulo 1, la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje es una tarea sumamente compleja que involucra no sólo diseñar instrumentos de evaluación válidos, confiables y legítimos para la comunidad académica, sino también que no sean de alto costo en términos de gestión. A continuación recogemos las opiniones de algunos de los docentes entrevistados en estas universidades que en mayor o menor medida han avanzado en el diseño e implementación de la carrera docente.

40. “Yo, por ejemplo, desde el año 94 que tengo cargo de JTP y funciono hace varios años como profesor adjunto, porque doy clases teóricas, tomo exámenes finales y, aparte, con la formación que tengo, realmente tendría que estar como profesora hace mucho tiempo. Pero no hay cargos de profesores, entonces estamos todos, mucha gente que tiene alta formación, estamos todos como JTP. Mi decisión fue que yo no concurso más para JTP, si en los próximos dos años que me quedan no consigo ganar un concurso de profesor, me voy de la universidad. Soy investigadora adjunta en CONICET, también es otro cargo full time, no te pagan las dos cosas, o sea, te pagan un solo cargo. Entonces, mi decisión es esa, no voy a seguir siendo JTP porque me cansé.” (Auxiliar Biología).

Universidad Nacional de Mar del Plata

Para los entrevistados, el principal problema de la carrera docente tal como se implementó en esta universidad fue que, al momento en el cual fueron entrevistados,⁴¹ no se había logrado todavía instalar un proceso sistemático de evaluación de los docentes. Como se explica en el capítulo 2, ello condujo a que transitoriamente la carrera docente transformara los cargos en permanentes pero sin llevar adelante las evaluaciones previstas. Las iniciativas esporádicas y puntuales de realizar las evaluaciones de los docentes fueron sucesivamente abandonadas por problemas de carácter técnico para definir los criterios y para procesar la información recogida sobre la calidad de la tarea docente.⁴²

La ausencia de evaluaciones a los docentes, junto con las carencias presupuestarias que implican una fuerte limitación a las promociones de docentes a un cargo superior en jerarquía, generó un escenario de muy baja movilidad en el cuerpo académico de la institución.⁴³

Debido a los problemas para avanzar en la carrera docente, muchos de los entrevistados señalan que la única posibilidad de crecer en el aspecto académico es hacer carrera en la investigación científica a través del ingreso al CONICET,⁴⁴ coincidiendo en este punto con la perspectiva de los profesores de universidades donde no se implementó la carrera docente. Sin embargo, cabe notar que esta estrategia de avance a través del sistema científico (carrera del investigador en CONICET) es exclusivamente válida para los docentes jóvenes, ya que existen rígidos límites etarios para el ingreso a la carrera de investigador y los ascensos en el escalafón del CONICET. Además, aun cuando resulte posible para algunos docentes abrirse camino a través del crecimiento en la investigación, ello agudiza la percepción del desajuste entre la jerarquía adquirida por los investigadores y su categoría docente, generando así mayor insatisfacción con respecto a la inmovilidad de la carrera docente en su institución.⁴⁵

41. Segundo semestre del año 2006.

42. "Hay procesos por los que se ha intentado comenzar una evaluación y continuarla pero la realidad es que en los últimos 15 años no hemos tenido un proceso continuo de evaluación. Estos se comienzan y se abandonan. A veces por problemas técnicos, a veces porque no se puede procesar lo que se evaluó, pero no tenemos. Esto genera un estancamiento." (Auxiliar Administración).

43. "La realidad es que hay una gran masa estable. Los concursos hacen hoy en día permanentes los cargos. Hay poca movilidad tanto horizontal (trabajar por áreas de conocimiento) como vertical." (Auxiliar Administración).

44. "Los cargos docentes están muy tapados. Pero es posible tener acceso a la facultad desde el sistema de Ciencia y Técnica. En otras disciplinas hay mucha gente que se insertó desde el CONICET Y tienen por reglamento obligación de colaborar en la docencia de grado. Por lo tanto, se puede ser investigador y colaborar en la facultad, que es más o menos lo mismo. Ahora, acceder a un cargo con dedicación exclusiva hoy por hoy es difícil. De profesor titular ni hablar." (Auxiliar Biología).

45. "Porque tenemos gente que, si bien hoy han entrado y son investigadores de CONICET, tienen sus caminos cortados en cuanto a que no pueden crecer y eso crea incomodidades y

En síntesis, la situación de la carrera docente aparece por el momento como bastante crítica con posibilidades muy limitadas de movilidad académica y sobre todo de ingreso a la profesión:

“No hay movimientos de cargos. A nivel personal hace doce años que yo no tengo acceso a un cargo de mayor categoría. Por un lado tuve la suerte de poder concursar y obtener un cargo de profesor y ahí me quedé. Desde el '94 que no he tenido la posibilidad de presentarme a un cargo de asociado, por ejemplo. Si los que estamos de profesores no podemos movernos, tampoco un docente que está detrás.” (Profesor Biología).

Sin embargo, aun cuando las opiniones de los docentes son principalmente críticas con respecto a la carrera docente —y sobre todo, por la forma incompleta en que fue implementada— algunos entrevistados recuperan como aspecto positivo la estabilidad y seguridad laboral que les otorga. De todos modos, los mismos docentes que valoran la estabilidad laboral señalan que resulta poco estimulante para los docentes puesto que no existen recompensas al buen desempeño.⁴⁶

La pertenencia disciplinaria de los docentes marca algunas diferencias en su apreciación de la carrera docente. En términos generales los docentes de administración coinciden con los de biología, pero muestran un interés mucho menor en hacer carrera académica por lo cual no les preocupa tanto la imposibilidad de ascender en los cargos docentes. Como la mayoría de los docentes de esta disciplina, tanto los auxiliares como los profesores, se dedican a la actividad profesional, la docencia es sólo un complemento.

Universidad Nacional de Cuyo

En la UNCUYO se implementó en el año 1993 la carrera docente que establece la estabilidad en el cargo de sus docentes efectivos, que deberán entregar un informe anual de sus actividades y serán evaluados por una comisión de pares. Sin embargo, de acuerdo con las entrevistas realizadas a los docentes de biología y de administración de esta universidad, se

fricciones y va a provocar más fricciones cuando los que deberían jubilarse van a tratar por todos los medios de no jubilarse. De manera que la situación de estas personas que están haciendo buenas carreras es que se ven con los caminos cortados.” (Profesor Biología).

46. “Yo tampoco me quejo de la carrera docente que es un engendro extraño de esta Universidad. Yo quiero tener seguridad laboral, creo que todos crecemos, y que el sistema universitario implica demostrar que sos bueno y podés mantenerte en tu cargo. La existencia de la carrera docente asegura por un lado una cierta estabilidad laboral pero por el otro, nivela para abajo, a un término medio que hace que los buenos no sobresalgan y los malos tampoco. De manera que no hay demasiada recompensa para unos ni demasiado castigo para otros. Eso me parece que no es nada bueno para la Universidad. No permite el crecimiento de su gente ni la jerarquización del recurso humano.” (Auxiliar Biología).

han realizado evaluaciones anuales pero sin repercusiones en sus carreras académicas, salvo en el caso de los docentes interinos. Para éstos, las evaluaciones son vinculantes y deciden sobre la renovación en el cargo, o eventualmente sobre la periodicidad de las siguientes evaluaciones.

Por lo demás, las trayectorias de los docentes y sus ascensos en la categoría del cargo se realizan a través del sistema de concursos abiertos y presentan las mismas dificultades que se observaron en aquellas universidades que no tienen carreras docentes.

En el caso de los auxiliares de administración, con anterioridad señalamos que existen buenas posibilidades de acceder a cargos ya que no son muchos los profesionales de este campo que desean dedicarse a la tarea docente. De todos modos, esta apertura se limita a los primeros escalafones de la carrera docente, ya que el acceso a los cargos de profesor y especialmente al de profesor titular es también difícil.⁴⁷ En el caso de los docentes de biología, la mayoría indica que existen barreras fuertes a la movilidad académica y que sus perspectivas de crecimiento profesional son muy escasas,⁴⁸ como vimos en otros casos, debido a la crisis presupuestaria y a las fallas en el sistema de concursos. También en biología, se forma un embudo que torna más difícil el obtener un cargo de profesor.⁴⁹ Algunos docentes de esta disciplina indican críticamente que sus posibilidades de crecimiento profesional se ven limitadas al avance en la carrera de investigador a través del CONICET,⁵⁰ al que algunos señalan como un ejemplo de reglas de ascenso que la carrera docente universitaria debería emular.⁵¹

47. "Acá para hacer una carrera, o se jubila el titular, o se muere, una cosa así, pero es imposible que avances. Yo he estado, por ejemplo, para dar un ejemplo, 15 años como JTP en la carrera, y para cambiar la dedicación tuve que cambiarme de materia, porque tampoco podía conseguir más dedicación en la materia que estaba. Está muy, muy, muy trabado" (Auxiliar Administración).

48. "Las posibilidades de ascenso son muy pobres, por lo menos, acá, en este ámbito en el que no hay concursos desde hace años y que la gente, generalmente, se jubila con el cargo que entró, o la inmensa mayoría, digamos, salvo honrosas excepciones, creo que no hay un estímulo para mejorar." (Profesora Biología).

49. "Los cargos que se pueden ofrecer son escasos porque la gente los tiene hasta que se jubila prácticamente. No hay mucho recambio —y si lo hay— lo hay a niveles básicos como Ayudante de Primera, o de Segunda o Jefe de Trabajos Prácticos simples" (Profesora Biología).

50. "(...) yo tengo un cargo de Jefe de Trabajos Prácticos, hace mucho tiempo y no creo que salga de esa posición nunca porque es muy poca la posibilidad de avanzar. Sí tengo posibilidad de avanzar como investigadora en CONICET. Pero, no, acá en la Universidad, no puedo hacer más nada, creo." (Auxiliar Biología).

51. "En otras Universidades del mundo, con otras características presupuestarias, se ha logrado un sistema más parecido a lo que tiene el CONICET, en el cual uno compite contra estándares. Entonces, si ese investigador categoría tal y quiere ser promovido a la inmediata superior, se lo compara con un estándar, no con si se jubiló el otro. Es decir, uno se pregunta: el CONICET ¿tiene presupuesto ilimitado? No, tiene un presupuesto, quizás, o más chico, digamos, que el sistema, creo que mejor administrado porque la realidad hoy, siendo completamente franco y sincero, es decir, hay muchos cargos universitarios que están ocupados por "ñoquis". En cambio, en el CONICET tenemos un sistema de tal exigencia que los "ñoquis" no servirían." (Profesor Biología).

Universidad Nacional de Misiones

En la UNAM la carrera docente fue implementada en forma algo más completa, especialmente desde los últimos años a partir de una serie de reformulaciones que intentaron concretizar las propuestas del programa implementado en 1991. Los efectos de estas nuevas políticas son difíciles de evaluar para los docentes debido a que son muy recientes.⁵²

La carrera docente de la UNAM incluye la evaluación periódica de los docentes en su desempeño en el cargo y la ejecución de promociones de categoría a partir de las evaluaciones favorables. Existen posibilidades de remoción del docente si tuviera evaluaciones negativas, pero en las entrevistas no hubo testimonios de que ésto hubiera ocurrido efectivamente. Las promociones de ascenso se realizan a partir del cargo de Jefe de Trabajos Prácticos, cuando el docente puede acreditar tres informes anuales positivos y solicita el llamado a un concurso abierto.

En términos generales, los docentes entrevistados manifiestan su acuerdo con el mecanismo planteado para la carrera docente que supone promociones vinculadas con una evaluación periódica de su desempeño y de sus méritos académicos.⁵³ Pero señalan una serie de críticas frente a algunas características del programa de carrera docente, referidas tanto al diseño de esta política como a falencias en su implementación.

En cuanto al diseño, algunos docentes manifiestan desacuerdo con respecto a los criterios de evaluación del desempeño en el cargo. Esto es particularmente notorio en los docentes de administración, para quienes la evaluación no tiene suficientemente en cuenta la experiencia profesional de los docentes y se basa exclusivamente en una serie de dimensiones que favorecen al perfil del docente-investigador.⁵⁴ Algunos docentes que poseen una dedicación parcial y una inserción profesional en actividades externas a la universidad consideran que el sistema de carrera docente, por estas características en la evaluación de méritos, puede terminar perjudicando a los docentes que tienen mayor éxito laboral.⁵⁵

52. "El tema de la carrera docente es muy nuevo todavía, no hay... creo que van a pasar unos años hasta que se pueda ver el resultado... a la hora de la evaluación todavía no se está notando, a lo mejor porque es muy nuevo, puede ser por eso." (Profesor Administración)

53. "(...) me parece bien que se evalúe bianualmente, me parece bien que se haga un seguimiento de los planes que presentan los docentes con el programa que piensan hacer para el bienio, eso me parece positivo... y me parece positivo también que se tengan en cuenta a aquellos docentes que permanentemente están capacitándose" (Profesor Administración)

54. "Las promociones se hacen en base a criterios, yo por lo menos no estoy de acuerdo, en todo, se le da más importancia a la actividad académica, digamos, desde tener una Maestría o un posgrado, y prácticamente se deja de lado toda la actividad laboral, real." (Profesor Administración)

55. "Para mí es una cosa terrible, me trajo una preocupación, porque hay una competencia totalmente inequitativa, hay quienes son docentes porque no consiguieron otras expectativas en la calle y se pone énfasis en la docencia, y se maneja de una manera que puede perjudicar... el que está todo el día en la docencia, se maneja con cosas que no estamos los de semi

Las críticas que hacen foco en las limitaciones concretas con que se implementa la carrera docente señalan que las promociones son demasiado lentas⁵⁶ o bien no se pueden concretar por carencias presupuestarias⁵⁷ —compartiendo el problema de la dependencia presupuestaria que señalamos respecto de los concursos docentes—. Es así que el programa proyectado de carrera docente no consigue materializar la movilidad académica que es uno de sus objetivos.

El programa de carrera docente comporta entonces una serie de cuellos de botella vinculados con las carencias presupuestarias que son comunes a todas las universidades públicas nacionales —aunque resulten más acentuadas en unas que en otras— y porque en muchos casos se prefiere utilizar contratos por tiempo limitado para cubrir los cargos, en vez de formalizarlos con concursos regulares.⁵⁸

De esta manera, las barreras de la profesión docente para lograr un cargo rentado,⁵⁹ para pasar del claustro de auxiliares al de profesores y para ascender de adjunto a profesor titular—que describiéramos al referirnos al sistema de concursos— se manifiestan también en esta institución a pesar de la implementación de la carrera docente. Esta situación de no implementación de las promociones, señalan algunos docentes, podría incluso dar lugar a presentaciones judiciales contra la universidad.⁶⁰

La falta de horizontes de crecimiento profesional produce desaliento en los docentes, particularmente cuando se genera un círculo vicioso que no permite a los docentes utilizar estrategias compensatorias de ascenso en el sistema científico.⁶¹ Como señalamos anteriormente, las trabas al as-

dedicación, entonces esas personas nos pueden fundir si quieren, porque son las que van a evaluar” (Auxiliar Administración).

56. “Me gustaría que las promociones fueran más... que no haya que esperar tanto tiempo, porque son cada 8 años... hay un reglamento que dice que con la tercera promoción, pero cada vez que te van diciendo que estás bien, tenés que esperar entre 6 y 8 años, y hay gente que tiene 20 años de docencia y sigue como JTP, es muy lento” (Auxiliar Administración).

57. “No están habiendo promociones, y no creo que... según los informes que vienen y los presupuestos que hay, me parece que no van a haber promociones, así que, las posibilidades son escasas” (Profesor Biología).

58. “Las posibilidades de carrera académica son nulas... hacen contratos de seis meses, a la gente que está en la cátedra y cosas así, y después lo vuelven a contratar por otros seis meses para que cubran huecos, pero concursos nunca hay.” (Auxiliar Biología).

59. “No, por lo menos en nuestra facultad, los concursos docentes son imposibles que se den, es casi imposible ascender, casi imposible entrar como docente nuevo, *ad honorem* sí, salen cargos a lo loco pero rentados no...” (Auxiliar Biología).

60. “(...) las promociones se tienen que aplicar como lo indica la carrera docente y es una falta que está existiendo desde la universidad, así que los docentes pueden incluso iniciar acciones legales contra esto, porque están en su derecho, hay muchos que tienen que ser promocionados, los que ya pasaron por dos evaluaciones positivas tienen esa posibilidad, y según los cargos de los que están, deberían ser promocionados” (Profesor Biología).

61. “La pregunta es para qué voy a seguir presentando trabajos, para qué voy a seguir publicando ¿para qué? ¿cuál es el objetivo? En este momento es como que estoy ahí... no puedo

censo de categoría docente conllevan la imposibilidad de crecer en otros aspectos de la profesión académica como la investigación, la dirección y formación de recursos humanos o la solicitud de subsidios.⁶²

En síntesis, la percepción de los docentes entrevistados de la UNAM en general describe un panorama muy desalentador en cuanto a la movilidad académica y las posibilidades de construir una carrera docente en la institución. Podemos citar un testimonio que condensa esta perspectiva y da cuenta de la sumatoria de dificultades que enfrentan los docentes:

“Para que yo llegue a profesora titular tienen que darse las condiciones del universo, todos los planetas acomodados para que estén los puntos disponibles, llamar a concurso, que haya disponibilidad presupuestaria y yo no me jubile como profesora adjunta, porque la promoción no existe... y en segundo lugar tuve que haber trabajado como un animal, en todos esos ítems de los que estuvimos charlando: haber tenido continuidad en el cargo, haber formado gente, publicar, haberme formado yo, dónde está eso ¿quién sabe si yo dejé de comer para poder hacer mi Doctorado?” (Profesora Biología).

A ello debemos sumar que, en la provincia de Misiones —como en otras provincias de la Argentina—, las alternativas a la universidad nacional son muy limitadas, por lo cual el horizonte de movilidad académica se ve reducido a esta institución.

Universidad Nacional de Quilmes

La Universidad Nacional de Quilmes puede considerarse como un caso de implementación relativamente exitoso de la carrera docente, a juzgar por la evaluación de los profesores de esta institución. Como describimos en el capítulo 2, la carrera docente de la UNQ incluye una diferenciación de su planta docente según perfiles (docencia, docencia e investigación, docencia y desarrollo profesional), evaluaciones periódicas del desempeño, promociones de categoría e incentivos salariales. El límite que, sin embargo, ha encontrado esta innovación institucional es la gran cantidad de docentes contratados que no acceden a los beneficios de la misma. Como ya señalamos, existe una política de la institución en marcha desde el año 2007 tendiente a revertir tal situación, realizando llamados a concursos para regularizar la planta transitoria.

seguir creciendo dentro de la carrera docente, tampoco en el incentivo, por mi edad no puedo entrar al CONICET, no puedo lograr becas” (Auxiliar Biología).

62. “Yo no puedo aumentar en la categoría de incentivos porque no puedo acceder a un Adjunto, porque no hay cargos, como consecuencia estoy estancada, es como que he llegado al techo, es una barbaridad, es vergonzoso, absolutamente” (Auxiliar Biología).

En términos generales, los docentes entrevistados se muestran satisfechos con la carrera docente implementada, de la cual destacan la claridad de las reglas para las promociones,⁶³ acuerdan con los criterios de evaluación establecidos,⁶⁴ creen que la carrera docente permite mayor movilidad académica,⁶⁵ particularmente a través de la superación de la estructura de cátedra,⁶⁶ se muestran interesados en la definición de perfiles para su inserción en la universidad y valoran la posibilidad de obtener incentivos salariales (especialmente en el caso de quienes han llegado a la categoría de Profesor Titular, destacan que este factor permite mantener un horizonte de ascenso⁶⁷). Además, los relatos de los docentes entrevistados permiten confirmar que los procesos de evaluación de desempeño funcionan con regularidad, tanto la evaluación cuatrimestral por encuestas a estudiantes, como la bianual que se realiza a través de comisión de pares para la carrera docente. Del mismo modo, los docentes coinciden en señalar que el mecanismo de promociones ha estado funcionando. Por otra parte, como vimos anteriormente, la carrera docente de la UNQ incluye un mejoramiento del salario como premio al esfuerzo (vinculado con las evaluaciones al docente) y esto ha permitido niveles de remuneración que los docentes consideran satisfactorios en relación con otras universidades. Por último, la implementación de la carrera docente y las sucesivas modificaciones que la misma fue recibiendo en la UNQ incluyeron el mejoramiento de las condiciones laborales como un mecanismo adicional para promover la satisfacción de los docentes con su trabajo: esto también es reconocido por los entrevistados, que manifiestan su agrado con respecto a sus espacios de trabajo.

Los docentes regulares de la UNQ evalúan muy positivamente el programa de carrera docente: consideran que les brinda amplias posibilidades de ascenso académico. Entre los docentes interinos las opiniones están más repartidas, algunos son muy críticos de su situación y creen que

63. "Las posibilidades de carrera académica son buenas, porque está muy establecido cómo es el avance en la carrera, así que uno conoce las reglas y se respetan bastante" (Auxiliar Biología).

64. "(...) es adecuado, no proponen imposibles, piden, o sea, publicaciones, libros, distinto tipo de tareas, se evalúan las mismas encuestas que hacen los alumnos, si desempeñan una tutoría, si desempeñan una coordinación durante el año, se van evaluando, sí, hay pautas que son razonables." (Profesor Administración).

65. "En esta última evaluación mucha gente tuvo promociones. Solicitó y los evaluadores externos consideraron que era correcto, tuvieron promociones" (Profesor Biología).

66. "Las posibilidades de carrera académica son buenas en cuanto a la estructura institucional que armó la universidad eliminando el sistema de cátedra, con lo cual se pueden promover ascensos de acuerdo a las evaluaciones docentes." (Profesor Biología).

67. "Yo veo buenas posibilidades en función del diseño de carrera docente, sobretudo con las modificaciones que se le han hecho últimamente. Que, a título personal, en esta última evaluación donde hubo la opción de pedir un cambio de categoría, yo fui promocionado a titular, con lo cual dentro de la carrera docente en este momento no hay más pisos. Pero sí, supuestamente, en sucesivas o futuras evaluaciones podría haber una vinculación entre los rendimientos de una evaluación y el impacto salarial, porque dentro de la carrera docente eso también está contemplado." (Profesor Biología).

sus posibilidades de acceder a la carrera docente son muy bajas ya que evalúan como muy poco probable el obtener la regularidad en el cargo.⁶⁸ Otros docentes interinos, en cambio, son optimistas y evalúan que existen posibilidades de ingreso a la carrera docente, especialmente en comparación con la situación que perciben en otras universidades nacionales. Aquí el patrón de comparación suele ser la Universidad de Buenos Aires, que es caracterizada como un espacio mucho más cerrado al ingreso de nuevos docentes y menos flexible para el ascenso académico.⁶⁹

La carrera docente de la UNQ también tiene sus límites y los entrevistados señalan algunas críticas, que en parte reiteran las ya registradas en torno al sistema de concursos y a otras carreras docentes que hemos analizado. Para algunos, la información es insuficiente y el mecanismo de promoción es complejo, por lo que asumen que es difícil acceder a la carrera. Por lo general, estas últimas críticas provienen de docentes interinos. Finalmente, tal como ocurre con el sistema de concursos en otras universidades, las ventajas de la carrera docente también dependen de la disponibilidad presupuestaria para su correcta implementación, como en otras instituciones en la UNQ ha ocurrido que con la creciente incorporación de docentes regulares se comenzaron a encontrar límites:

“La carrera docente es dependiente, como todo, del presupuesto que adquiera la universidad, y como el presupuesto es un cuello de botella y es inelástico, digamos, no se modifica, el Gobierno no cumple con sus compromisos, entonces es muy difícil estructurar una carrera docente así. Se ha incorporado mucha más gente a la carrera docente de la universidad, se ha estimulado que toda esa gente haga investigación, que se doctore, que publique, la gente lo ha hecho, están todos en incentivos, sin embargo, el ministerio no por eso envía más dinero, sigue usando el criterio de cantidad de alumnos para marcar un presupuesto universitario” (Profesor Biología)

En síntesis, cabe señalar que la experiencia de la UNQ con la carrera docente ha sido la más completa de las aquí estudiadas, y según la evaluación de los docentes resultó una innovación institucional que produjo efectos

68. “Las posibilidades de carrera académica dentro de esta universidad son nulas para mí. Yo, de hecho, mis planes son que voy a hacer mi doctorado, que en algún momento lo voy a terminar, y voy a seguir sin haber concursado un cargo. O sea, este es mi cuarto año que doy la misma materia y cada año vuelvo a, o sea, en este momento yo no creo que pueda hacer carrera acá” (Auxiliar Biología).

69. “Las posibilidades de carrera académica son, tengo muchas facilidades, es más, tuve muchas facilidades para desarrollar mi carrera académica, me han ayudado mucho y hay un programa de carrera docente aquí en la universidad. Uno comienza siendo auxiliar académico alumno y a partir de ahí uno puede ya empezar a desarrollar una carrera docente. O sea, en la Universidad de Quilmes existe y es plasmable, no así en otras universidades. O sea, tengo muchas más facilidades que, por ejemplo, alguien de la UBA.” (Auxiliar Administración).

muy positivos en las condiciones de desarrollo profesional de su plantel docente. Aunque resta como un punto problemático, la alta proporción de docentes contratados que no participan de la misma.

La participación en el gobierno de la institución

Frente a la heterogeneidad de la profesión académica, mencionábamos en el capítulo I una serie de intereses compartidos por la comunidad de docentes. Entre ellos, cobran un rol destacado el derecho de participar en la determinación de las condiciones de vida y trabajo en la institución donde se desempeñan. En las universidades nacionales, esta participación cobra forma a través de la presencia de representantes del claustro docente en los organismos de gobierno de las instituciones o bien a través de cargos de gestión.

“Me doy cuenta de que si uno no participa dentro de los organismos de gestión de la Universidad el sistema no funciona. Yo considero que no me tengo que quejar, sino tratar de participar. Entonces siempre participé de los órganos de gobierno de la universidad. Ahora estoy un poquito separada porque quiero terminar la tesis. Pero igualmente estoy dentro del Consejo Departamental, fui muchos años Consejera Académica, en el Superior, fui Directora de Departamento muchos años, es decir que siempre me dediqué a la gestión. Es una actividad que a veces no es reconocida, porque es una tarea que hacés pero no se valora.” (Profesor Biología).

En la mayor parte de los casos en que registramos participación de los docentes en el gobierno de la institución, la misma tiene lugar en órganos colegiados de gobierno de la facultad o instituto de la universidad en la que trabajan, en comisiones asesoras o evaluadoras y en menor medida en cargos de gestión. La participación en cargos de gestión ha sido más frecuente en posiciones de dirección de departamento o instituto, vinculadas muy estrechamente con las tareas de docencia e investigación que desempeñan los actores entrevistados.

En las universidades nacionales, la participación en órganos colegiados o en cargos de gestión generalmente no permite que los docentes abandonen sus tareas de investigación y docencia, ya que en general no son actividades remuneradas o, si lo son, aun así resulta conveniente no perder el ritmo en las áreas de investigación. Por este motivo, además del temor de perder las posiciones ganadas, los docentes deben organizarse y trabajar horas extras para poder lidiar con todas las actividades.⁷⁰ El riesgo de ser visto como un

70. “En mi caso, que además yo he estado mucho tiempo en la gestión de esta facultad, he tenido que hacer de todo, porque cuando hacía gestión no estaba liberada de la cátedra,

político o gestor sin base académica conlleva una motivación para mantener simultáneamente todas sus actividades incluyendo la docencia, la investigación y la gestión.⁷¹ Los docentes que participan en la política de la institución no quieren ser vistos como exclusivamente dedicados a estas actividades porque ello implicaría perder prestigio académico.

Una de las motivaciones para la participación política en la universidad es la posibilidad de intervenir en las decisiones referidas a los planes de estudio,⁷² señalada por Farnham (1999) como uno de los intereses comunes que aglutinan a los académicos a pesar de la fragmentación de esta profesión. En general la participación en el gobierno de las instituciones universitarias es valorada como algo positivo, y en particular en algunos casos se percibe en los docentes la concepción de la participación en el gobierno como una instancia para intervenir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁷³ En este sentido, se verifica una tendencia que había sido señalada en el estudio sobre la democracia universitaria de Naishtat *et al.* (2004), en cuanto al sesgo particularista de la acción política universitaria, donde para los docentes “sus intervenciones son pensadas más como un medio para alcanzar beneficios particulares, grupales o sectoriales que como un ejercicio desinteresado de la autonomía universitaria” (2004: 62).

Cabe considerar en particular el problema de los docentes que revisten en cargos interinos, quienes no pueden participar políticamente en sus instituciones, ya que no forman parte de los claustros y por tanto no tienen derechos de representación. Este reclamo aparece con mayor fuerza en las entrevistas realizadas en las universidades con mayor porcentaje de cargos interinos.⁷⁴

entonces estaba en la gestión, dictaba la materias, tenía también el equipo de investigación y estaba haciendo una maestría, bueno, es un esfuerzo enorme, la verdad que uno termina haciendo todas estas cosas y ninguna bien.” (Profesora Administración).

71. “La mayor concentración de actividades en la gestión, deteriora un poco o va en contra del desarrollo académico. Me gustaría a mi almorzar y a la tarde dedicarme a investigar a hacer trabajos de campo, y eso no lo puedo hacer...la otra mitad académica a veces la descuidas un poco más la investigación eventualmente por el tiempo que le dedicas a la gestión, entonces corrés el riesgo, todos los que estamos acá, y más si sos relativamente joven, que te consideren un buen gerente pero sin plafón académico” (Profesor Administración).

72. “Me gustaría en algún momento participar cuando se replantee la carrera, participar expresando, de alguna manera, mi opinión, aunque sea un docente contratado. Pero un aspecto que sí ahora recuerdo, es decir, nunca me llamaron para expresar opiniones por algún cambio que se podría realizar en la carrera” (Profesor Administración).

73. “Gracias a todos los compañeros que tenemos como consejeros y como gente que ha estado en la gestión que podemos haber concursado y estar en forma, ser ordinarios, profesores por concurso y con por lo menos unos pocos años de estabilidad.” (Profesora Biología).

74. “No estamos en ningún claustro de la universidad, no existimos, estamos en un agujero negro, porque como estamos contratados por la universidad no podemos pertenecer al claustro de graduados, no pertenecemos al claustro de no docentes porque somos docentes, pero no pertenecemos al claustro docente porque no trabajamos en relación de dependencia... el año pasado nos hicieron votar en las elecciones de estudiantes como estudiantes de doctorado, o sea que yo voté al centro de estudiantes de acá, de los estudiantes, que no tiene nada que ver conmigo.” (Auxiliar Biología).

En algunos casos, los docentes manifiestan que no se consideran aptos para tomar las responsabilidades de un puesto de gestión en la universidad, deslindando sus capacidades académicas de los requisitos necesarios para la dirección de la institución.⁷⁵ La diferencia entre la práctica docente e investigativa —en suma, académica— y las tareas de la gestión institucional aparece como uno de los obstáculos para asumir cargos políticos en la universidad. Según evalúan algunos docentes, se trata de actividades marcadamente diferentes, que involucran aptitudes y rutinas que en muchos casos se contraponen y hacen que sea difícil pasar de una a otra. Luego de cierto tiempo de dedicarse a la gestión, por ejemplo, resulta arduo adaptarse a los ritmos más lentos del laboratorio.⁷⁶

En un sentido similar, la diferencia entre lo académico y lo político es subrayada por algunos entrevistados mostrando que cuando se trata de cargos que involucran tareas de dirección o gestión pero en aspectos exclusivamente académicos o científicos, las resistencias son menores y se revela un mayor interés en participar en la política institucional.⁷⁷

La participación según género y disciplina

La participación de los docentes en el gobierno de la institución universitaria encuentra diferencias bastante significativas por género, con una participación menor y en cargos poco jerárquicos por parte de las mujeres, confirmándose lo señalado por la bibliografía especializada en el tema (Zamorano 2006; Ramos *et al.* 2003). En las entrevistas realizadas, pudimos registrar que el 42% de los hombres había tenido algún tipo de participación política, mientras que para las mujeres este porcentaje fue del 34%. Si separamos la participación política en aquella realizada solamente en los órganos colegiados de gobierno o en comisiones de diverso tipo (de baja jerarquía, con menor responsabilidad y autoridad), de las tareas que involucran responsabilidades directivas en la gestión, veremos que las diferencias de género son más marcadas aún. Sólo el 13% de las mujeres entrevistadas tuvo participación en gestión, mientras que entre los hombres

75. “Considero que para asumir un cargo de esos hay que estar muy bien formado, y no me considero formado para un cargo de gestión, me parece que tengo unas espaldas muy anchas como docente y como investigador...” (Profesor Biología).

76. “(...) generalmente cuando uno vuelve después de varios años porque se dedicó en el tiempo restante al cargo de gestión (...) uno se acostumbra a atacar tantos temas en simultáneo que venir acá para estar sentado ocho horas, para estar concentrado en algo, es una lucha, es un sufrir volver” (Profesor Biología).

77. “esta me gusta, porque es una actividad de gestión académica, científica, la del instituto. No me gusta la gestión académica en la facultad, o sea, como miembro de gobierno de la universidad, demasiada política en el medio, demasiado, no me asusta tampoco eso, lo que me asusta son los compromisos que se generan, los pagos de deuda con los distintos estamentos y eso no me gusta.” (Profesora Biología).

esta cifra asciende al 22%. Como estos resultados provienen del análisis de entrevistas realizadas sobre una muestra no probabilística, estos hallazgos sólo pueden ser interpretados a modo de hipótesis a corroborar con datos apropiados al caso. En función de esta información, parece existir una barrera invisible o techo de cristal que mantiene a las mujeres imposibilitadas de escalar más allá de las posiciones directivas bajas o medias (Sánchez-Apellaniz 1999).

Según la bibliografía revisada, la participación en puestos directivos por parte de las mujeres se ve limitada debido a tres motivos: a) los condicionamientos socioculturales, b) la estructura organizacional de las instituciones y c) aspectos actitudinales. Los factores actitudinales se refieren al producto de una socialización diferenciada que conduce a las mujeres a mostrarse más sensibles frente a las situaciones de conflicto y por tanto a excluirse, en muchos casos, de la participación política.⁷⁸

La pertenencia disciplinaria también marca ciertas diferencias en el interés de los docentes por participar en política universitaria. Los biólogos registran una participación más elevada que los docentes de administración: el 42% de los docentes de biología entrevistados tuvo alguna participación en el gobierno de la institución, mientras que sólo el 34% de los docentes de administración lo hizo. Si fijamos la atención en la participación en órganos colegiados resulta más o menos pareja entre ambas disciplinas (21,6% de los biólogos, 19,5% de los administradores), pero en la participación en cargos de gestión, la diferencia es más notoria: 20,3% de los biólogos, frente a un 14,6% de los administradores. Como señalamos previamente, esta diferencia se relaciona con el distinto compromiso institucional que presentan los biólogos y los administradores. Mientras que la mayoría de los biólogos tiene dedicación exclusiva en las universidades, los administradores comparten su labor docente con la actividad principal, que suele ser la profesional externa a la organización. Es lógico, por tanto, que los biólogos estén más interesados en participar en la gestión de la universidad.

Conclusiones

Las opiniones de los docentes entrevistados confirman que uno de los principales problemas que presenta la profesión académica en las universidades nacionales es la presencia de barreras invisibles en la promoción académica. Los datos del sector que analizamos en el capítulo 3 ya daban cuenta de una pirámide con amplia base, ocupada por auxiliares docentes, y una cúspide notablemente estrecha, con reducido acceso al cargo de titular.

78. "Creo que subestimé un poco la tarea, en el sentido de que yo soy una persona que cuando hay un problema me lo tomo a pecho... y por ahí no duermo con cosas ajenas, no son ajenas porque yo estoy involucrada pero me refiero a que no duermo, me agarra acidez, y yo digo ay dios mío, voy a estar así tres años, y peleándome..." (Auxiliar Biología).

En las entrevistas se atribuye esta rigidez de la carrera académica, en primer lugar, a las fallas de los concursos públicos y, dentro de los mismos, a la carencia de recursos presupuestarios para abrir nuevas vacantes en puestos de mayor jerarquía y dedicación. También se señala la falta de transparencia en algunos concursos por la presencia de criterios extra académicos en la definición de los llamados, la composición de los jurados y en las evaluaciones. En segundo lugar, se hace mención a la rigidez que presenta la organización según cátedras, dentro de las cuales necesariamente hay pocas posibilidades de movilidad ascendente. Dentro de esta estructura, se han identificado tres barreras difíciles de cruzar: el pasaje de docente *ad honorem* a rentado, el pasaje de jefe de trabajos prácticos a profesor adjunto y el pasaje de adjunto a titular. La inmovilidad en los cargos conduce a insatisfacción con el trabajo dada la incongruencia de status de los cargos que detentan con las credenciales y habilidades que poseen y con las responsabilidades de tareas que *de facto* tienen a su cargo. Es el caso típico de profesores adjuntos que cumplen exactamente las mismas tareas que desempeñan los titulares pero que gozan de menor reputación organizacional y remuneración. También lo es el de los auxiliares docentes, con títulos de doctorado y postdoctorado y que ya son investigadores de CONICET, que no logran traspasar la barrera de los cargos auxiliares. En suma, son escasos los recursos organizacionales, en términos de reconocimiento de status dentro de la organización, de los cuales gozan los docentes universitarios. Dado el funcionamiento de la carrera docente como un mercado laboral interno, esta posición de status está asociada necesariamente con recursos financieros que acompañan al cargo desempeñado. Es por ello que los efectos sobre el desempeño docente y su compromiso con la organización son dobles: tanto en términos de recompensas simbólicas o intrínsecas como materiales o extrínsecas. Si recordamos que la promoción cumple dos funciones en una organización: sirve para asignar a las personas a su uso más productivo dentro de la misma y es útil como incentivo y recompensa (Milgrom y Roberts 1992), entonces la consecuencia de estas fallas en la carrera académica se pueden traducir tanto en problemas de eficiencia organizacional como en falta de motivación para el desempeño adecuado de la tarea.

Algunas de las universidades analizadas han tratado superar estos problemas introduciendo carreras académicas. Ello implica que la promoción no se da exclusivamente por medio del mecanismo de concurso sino que, para ciertas categorías, se realiza tras la evaluación del desempeño del docente y un mínimo de años de permanencia en la categoría previa. Como señalamos en el capítulo 1, este es uno de los temas hoy en debate en el plano internacional: acceso y promoción según competencia abierta o de acuerdo con evaluación de méritos alcanzados y desempeño del docente. De acuerdo con las entrevistas a docentes realizadas en las universidades que han incorporado carreras docentes, las mismas han enfrentado difi-

cultades en su implementación. Los problemas que más se han mencionado tienen que ver con la evaluación del desempeño docente y con la falta de presupuesto para garantizar las promociones que se derivan de este nuevo funcionamiento.

Como ha ocurrido con la incorporación de diferentes instancias de evaluación en las universidades argentinas, la primera reacción de la comunidad académica suele ser el temor y la desconfianza frente a quiénes van a evaluar, sobre la base de qué criterios y para qué objetivos. Entre los problemas que se generan en torno a los criterios, uno de los presentes en las entrevistas se relaciona con la mayor ponderación que recibe la actividad de investigación y la carga horaria docente frente a la trayectoria profesional del candidato. De acuerdo con los entrevistados de las carreras profesionales (en nuestro caso administración), los docentes más exitosos como profesionales no tienen carga exclusiva en la universidad pero son los más hábiles y capacitados para transmitir el saber experto en su campo a los alumnos. Según esta visión, habría una selección adversa por la cual los docentes exclusivos en las carreras profesionales serían aquellos que están menos capacitados para el ejercicio profesional externo. A pesar de ello, señalan, las pautas de evaluación en la carrera docente otorgan más ponderación a los profesores y auxiliares con mayor dedicación horaria.

Otra dificultad señalada es la gestión de este proceso de evaluación, pues suele involucrar varias instancias diferentes (evaluación de los estudiantes, de los pares académicos o autoridades del departamento o facultad, de pares evaluadores externos), las cuales son complejas de procesar y costosas en su realización y en ocasiones estas instancias no manejan la información adecuada sobre el real desempeño del docente en el aula.

Finalmente, como resultado valorado positivamente de la operatoria de estas carreras docentes se destaca la mayor estabilidad de los cargos. Cabe de todos modos señalar que en aquellos casos en los cuales los procedimientos de evaluación no se llevan a cabo, por los inconvenientes ya señalados, esta estabilidad se alcanza independiente del variable esfuerzo que realizan los docentes en sus actividades de enseñanza, investigación y transferencia tecnológica al medio. Esto es en particular señalado por aquellos que no han podido acceder a puestos de mayor jerarquía debido a la falta de llamados para cubrir nuevas vacantes. En este último sentido, el funcionamiento de la carrera docente no logra superar el problema de falta de vacantes nuevas por carencias presupuestaria que se presenta en las universidades sin carrera docente.

Uno de los casos más exitosos de implementación de la carrera docente dentro de los casos analizados ha sido el de la UNQ, en el cual los docentes entrevistados destacaron la presencia de reglas claras, evaluaciones periódicas y existencia de promociones. Es probable que ello responda a que este modelo se diseñó desde el momento mismo de puesta en marcha de

esta universidad. La tarea que enfrentan universidades de mayor tamaño y antigüedad es sin duda mucho mayor por el peso normal de la inercia natural de las organizaciones, la existencia de intereses de distintos actores del campo universitario que pueden no acordar con las innovaciones introducidas y las mayores dificultades presupuestarias. Otro aspecto a contemplar en la UNQ es que al momento de realizar las entrevistas, la carrera docente se aplicaba a un reducido número de académicos, pues una proporción importante de su cuadro docente permanecía con contratos inestables. Los docentes que se hallaban entonces en esta última situación, se muestran pocos optimistas respecto de sus posibilidades de movilidad académica futura. Resta ver cómo evoluciona este caso, tras la ampliación de su cuadro de personal permanente que ha iniciado desde el año 2007 y el crecimiento de su matrícula.

La cuestión de la estabilidad de los docentes a través de los mecanismos regulatorios vigentes se asocia además con el gobierno y gestión de estas universidades. En la mayoría de las universidades nacionales, sólo aquellos que son docentes regulares son ciudadanos políticos plenos de la organización, en la medida en que pueden elegir a sus representantes en los órganos colegiados y ser a su vez elegidos en los mismos y como autoridades de sus instituciones. El tema de la falta de ciudadanía política está presente especialmente en las entrevistas de los docentes con contratos inestables o interinos.

Sin embargo, la participación en el gobierno político de las universidades no es el único tema referido al gobierno de sus instituciones que preocupa a los docentes. También lo es la falta de reconocimiento de la tarea de gobierno y gestión universitaria y el carácter *part-time* con la cual la misma se suele ejercer. La falta de valoración de la tarea de gobierno y gestión y su carácter *part-time* ocasionan que los docentes que asumen cargos de gobierno y gestión traten de ejecutar todas las actividades al mismo tiempo (enseñanza, investigación y gestión) para no verse perjudicados en su trayectoria académica y profesional cuando cesen en sus funciones políticas y de gestión. Esto puede afectar negativamente tanto la calidad de la tarea de gestión como las actividades de enseñanza e investigación.

En suma, los docentes universitarios entrevistados construyen a través de sus opiniones sobre su experiencia académica una carrera con numerosos obstáculos a atravesar para poder alcanzar las metas de reconocimiento de status y de recursos dentro de sus organizaciones. El factor principal que incide en la construcción de estas barreras es la carencia presupuestaria, que impide premiar el avance y el esfuerzo académico a través del uso de las promociones como mecanismo de recompensa. Sin embargo, no es el único. La organización piramidal de la cátedras, las fallas en el funcionamiento de los concursos, la falta de transparencia y politización de la gestión universitaria, la ausencia de una evaluación válida y confiable sobre el desempeño docente, contribuyen con la destrucción de la saga

institucional de la carrera académica meritocrática y lineal en el ámbito de las universidades nacionales.