

LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN ARGENTINA. SUS CONDICIONES LABORALES EN LA ACTUALIDAD

Fernanda Juarros
FFyL – UBA
ferjuarros@gmail.com

Silvia Llomovatte
FFyL – UBA
sllomovatte@gmail.com

Inés Cappellacci
FFyL – UBA
icappellacci@gmail.com

1

RESUMEN: Actualmente el ejercicio de la docencia en el ámbito universitario se encuentra inscripto en el marco de las transformaciones sociales, que desde los años 80 afectaron tanto la estructura como la dinámica de los sistemas. Sabemos que la enunciación de tales transformaciones en el sistema universitario se origina en el sector económico a partir de la codificación mercantil del conocimiento, y los consecuentes cambios en sus orientaciones y lineamientos políticos que han impactado en las prácticas y formas de organización de cada institución, suscitando efectos distintos en cada una de ellas en función de su composición de fuerzas y de las historias particulares que las determinan.

Como integrantes del colectivo académico hemos protagonizado y padecido, en calidad de docentes, dichas transformaciones y, además, en tanto investigadoras universitarias, hemos investigado y testificado cómo en las últimas décadas, las universidades debieron afrontar el desafío de actuar en escenarios cada vez más complejos e inestables, edificados por la adopción de estrategias tendientes a "racionalizar" y recortar el presupuesto en función del paradigma empresarial propio del Estado Neoliberal y sus modos de regulación. Es decir, en este proceso en el que las prácticas neoliberales se generalizaron, los cambios sufridos por el sistema universitario público orientaron las condiciones laborales de sus docentes a procesos de reconversión de sus formas de organización en mayores niveles de flexibilidad e incertidumbre.

El presente artículo parte de un abordaje crítico de las actuales tendencias del sistema universitario que históricamente en la región fue generado y sostenido desde los Estados Nacionales, y presenta resultados recientes –basados en los de la investigación realizada hacen ya 20 años cuando este proceso se iniciaba- de investigaciones realizadas por el equipo sobre las condiciones del trabajo docente en las universidades públicas de la Argentina.

PALABRAS CLAVE: Universidad; Trabajo académico; Condiciones laborales.

2

1- Presentación

Actualmente el ejercicio de la docencia en el ámbito universitario se encuentra inscripto en el marco de las transformaciones sociales, que desde los años 80 afectaron tanto la estructura como la dinámica de los sistemas. Sabemos que la enunciación de tales transformaciones en el sistema universitario se origina en el sector económico a partir de la codificación mercantil del conocimiento, y los consecuentes cambios en sus orientaciones y lineamientos políticos que han impactado en las prácticas y formas de organización de cada institución, suscitando efectos distintos en cada una de ellas en función de su composición de fuerzas y de las historias particulares que las determinan.

En el caso de Argentina en particular, esas transformaciones se asientan sobre un sistema en crisis, como lo expresaba Adriana Puiggrós en aquel momento: "Cuando se restauró el orden constitucional en 1983, el sistema de educación e investigación superior estaba deshecho, tanto como la economía del país. Los años de régimen militar de Onganía-Levingston-Lanusse (1966-1973), sumados a los de la última dictadura (1976-1983), habían impedido que se fueran realizando transformaciones que ahora estaban ya fuera de tiempo y se sumaban a los problemas causados por la revolución teleinformática, la concentración del saber y el cambio en las formas de acumulación del poder por las vías del conocimiento. El "ajuste" de fines de los años '80 y comienzo de los '90 se sumó a la situación anterior de manera tal que hoy el sistema de producción de cultura y de capacitación de recursos humanos del país está en una seria crisis" (Puiggrós, 1993).

Como integrantes del colectivo académico hemos protagonizado y padecido, en calidad de docentes, dichas transformaciones y, además, en tanto investigadoras universitarias, hemos investigado¹ y testificado cómo en las últimas décadas, las universidades debieron afrontar el desafío de actuar en escenarios cada vez más complejos e inestables, edificados por la adopción de estrategias tendientes a "racionalizar" y recortar el presupuesto en función del paradigma empresarial propio del Estado Neoliberal y sus modos de regulación. Es decir, en este proceso en el que las prácticas neoliberales se generalizaron, los cambios sufridos por el sistema universitario público orientaron las condiciones laborales de sus docentes a procesos de reconversión de sus formas de organización en mayores niveles de flexibilidad e incertidumbre.

El presente artículo parte de un abordaje crítico de las actuales tendencias del sistema universitario que históricamente en la región fue generado y sostenido desde los Estados Nacionales, y presenta resultados recientes –basados en los de la investigación realizada hacen ya 20 años cuando este proceso se iniciaba– de investigaciones realizadas por el equipo sobre las condiciones del trabajo docente en las universidades públicas de la Argentina.

¹La preocupación por la Universidad y las distintas dimensiones que la componen forma parte de una de las líneas de investigación de la Cátedra Educación I de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. También se suman los aportes de trabajos individuales (tesis de maestría y doctorado) y colectivos (proyectos de investigación) de diversos miembros de la mencionada cátedra. Se detallan a continuación los proyectos de investigación:

Entre 1995-1997 abordamos el Proyecto UBACyT, financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires, denominado "La universidad como ámbito laboral en los 90", con sede en el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. (Directora: S. Llomovatte).

2004-2007 - Proyecto "Aportes al campo de la Sociología de la Educación Crítica en Argentina hoy: dimensiones de la experiencia social y la experiencia escolar de adolescentes y jóvenes y dimensiones del vínculo emergente entre la Universidad y la sociedad". Directora: Lic. S. Llomovatte. Presentado en la convocatoria Proyectos de Investigación Bianuales Renovables – Programación Científica 2004-2007. Secretaría de Ciencia y Técnica – UBA.

2008-2010 - Proyecto Sociología de la Educación y Compromiso Social. Dimensiones y debates en el campo de la vinculación universidad – sociedad. Dimensiones y debates socioeducativos en el campo de la formación de trabajadores. Directora: Lic. S. Llomovatte. Presentado en la convocatoria de Proyectos de Investigación Científica o de Innovación Tecnológica, Programación Científica 2008-2010, Secretaría de Ciencia y Técnica – UBA.

2011-14 - Proyecto Formación y producción del conocimiento en ámbitos socioeducativos. Presencias, ausencias y contradicciones desde la perspectiva de la Sociología Crítica de la Educación. N° 20020100896. Directora: Lic. S. Llomovatte. Presentado en la convocatoria de Proyectos de Investigación Científica o de Innovación Tecnológica, Programación Científica 2011-2014, Secretaría de Ciencia y Técnica – UBA.

2- Marcos regulatorios del trabajo académico en la actualidad (INE)

A continuación se realiza una breve reseña de algunas de las regulaciones de carácter nacional que reglamentan el trabajo académico en el ámbito universitario.

Desde la perspectiva de las regulaciones del trabajo académico se puede observar que la normativa nacional define casi exclusivamente derechos y obligaciones en términos muy generales. Se destaca la Ley de Educación Superior del año 1995, que establece como uno de los derechos acceder a la carrera académica mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición, participar del gobierno de la institución de pertenencia y en la actividad gremial (art. 11). Resulta llamativo que la actualización y el perfeccionamiento profesional sea tanto un derecho como una obligación (art. 11 y art. 12), que no debe limitarse solo a la capacitación en el área específica y pedagógica sino que debe también abarcar la formación interdisciplinaria (art. 37), afirmando que se debe cumplir con las exigencias que la carrera académica fije sin mayores especificaciones ni condiciones para poder hacerlo.

Desde la normativa nacional quedaría establecido que cualquier encuadre y garantía para el trabajo académico y el desempeño docente apela a la autonomía de las instituciones del nivel superior universitario (en los institutos de formación docente y en las tecnicaturas, por su dependencia de los ministerios jurisdiccionales, esta situación es relativamente diferente) “sin perjuicio de lo que establezcan las normas provinciales y los estatutos de las universidades nacionales”.

En relación a las carreras universitarias que contemplan la formación docente, el ejercicio de las mismas están afectadas por el art. 43 de la LES que establece que comprometen el interés público dado que ponen en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos (incluido el derecho a la educación), los bienes o la formación de los habitantes. Esta definición plantea el respeto de una serie de requisitos: una determinada carga horaria en la formación, que los planes de estudio tengan en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación

práctica que establezca el Ministerio de Educación, en acuerdo con el Consejo de Universidades; que las carreras respectivas deberán ser acreditadas periódicamente por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria o por entidades privadas constituidas con ese fin debidamente reconocidas.

En relación con la formación docente, el Consejo Interuniversitario Nacional acordó en el año 2012 los Lineamientos generales de la Formación Docente comunes a los profesorados universitarios. En dicho documento se establecen los lineamientos generales que orientarán la definición de los estándares de evaluación que se aplicarán en el proceso de acreditación de los profesorados universitarios de nivel secundario y/o superior. Plantea que esta formación se desarrolla en instituciones caracterizadas “por su vinculación estrecha con la producción del conocimiento; la actualización permanente de los conocimientos disciplinares; la validación de las prácticas, las producciones y las transferencias del conocimiento a través de procesos de evaluación continua; la reflexión sistematizada acerca de las prácticas pedagógicas y de gestión; la toma de decisiones de política institucional y académica con plena participación de los diferentes estamentos que componen su comunidad; los altos niveles de calificación del plantel docente” (CIN, 2012, p 1). Dichos lineamientos proponen un marco curricular común para la construcción de estándares de evaluación y acreditación de las carreras de profesorado universitario para el nivel secundario y/o superior de las distintas disciplinas. Si bien los lineamientos respecto de Campos, Ejes y Núcleos temáticos son comunes para ambos niveles, las cargas horarias mínimas totales y por Campos de Formación se han definido, de manera diferenciada, de acuerdo a la normativa vigente del Consejo Federal de Educación (Resolución CFE 24/07 y Resolución CFE 83/2010).

Este acuerdo establece un conjunto de parámetros compartidos acerca de los trayectos formativos vinculados a la formación docente a partir de las diversas carreras de grado universitarias. Está en proceso de implementación con una alta diversidad de aceptación en las distintas universidades nacionales del país.

Por otra parte, el 1° de julio de 2015 se aprueba el primer Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes universitarios, Decreto Nro. 1246 de Homologación del Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, tras 20 años de lucha por parte del CIN y de las centrales gremiales (CONADU,

CONADO HISTÓRICA, FEDUN, UDA, CTERA y FAGDUT). Como uno de los componentes de este convenio, surge, tal como había sido aprobado por el CIN en la Resolución CE, N 927/14, en el Proyecto Colectivo para el sector docente, un posicionamiento acerca de las definiciones sobre la jerarquización y funcionalidad de la labor docente universitaria. En dicho proyecto, retomado en los diversos convenios de las universidades públicas se estableció un complemento salarial a todas las categorías y dedicaciones (art. 42), remunerativo y bonificable del 25 %, en el marco de los acuerdos que ambas partes se comprometen a impulsar en conjunto con la Secretaría de Políticas Universitarias, a fin de su previsión e inclusión en el presupuesto de las Instituciones Nacionales Universitarias. Se estableció que el mismo se abonaría en forma gradual, incorporándose al sueldo básico en etapas consecutivas, anuales y acumulativas, siendo la primera de ellas aplicable en el año 2014 y la última a más tardar en el año 2019. Además, en el art. 43, se definen las condiciones funcionales que las universidades deben garantizar a sus docentes para que posibiliten el normal desarrollo de la labor académica. Así deben considerar los siguientes aspectos: a) Relación numérica docente-alumno apropiada al tipo de actividad, disciplina o área que contemple la constitución de equipos mínimos de trabajo a reglamentar en cada Institución Universitaria Nacional. b) Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalente de asignatura y/o cátedra y/o área y/o departamento o cualquier otra denominación que tuviere la unidad. c) Definición de actividades. La función docente se realiza en la modalidad “frente a alumnos” y mediante actividades que se realizan en ausencia de estos. Y se enumeran de modo no taxativo las actividades comprensivas de docencia: planificación de actividades en función de cargo y categoría, preparación de programas y/o materiales de asignatura o cátedra, preparación de clases, corrección de parciales, evaluaciones periódicas, trabajos prácticos, gestiones administrativas vinculadas a la asignatura o a la carrera, reuniones de cátedra, área o departamento, presentación de informes, actividades frente a alumno, investigación, extensión y gestión.

De este modo, otras regulaciones, las relativas a las discusiones gremiales son las que avanzan en definiciones más precisas sobre la tarea docente y académica de trabajadores de las universidades públicas.

Por último, se reseña la regulación que quizá tenga mayor incidencia en el trabajo docente universitario en Argentina: el Programa de Incentivos a docentes investigadores. Este programa, dependiente de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación Nacional, tiene como objetivo principal “incentivar en las universidades nacionales las tareas de investigación y desarrollo integradas a la docencia, contribuyendo a promover la actividad científica, tecnológica y de transferencia al medio”. Esto supone, como condición necesaria, la categorización de los docentes como investigadores para cobrar “un incentivo” económico. Existe un amplio conjunto de investigaciones que han abordado los efectos perniciosos de este formato de incentivo económico para la producción de conocimiento y el mantenimiento de cierto status académico.

7

Este programa tiene sus inicios a mediados de los años 90 (instituido por el Decreto N° 2427/93) y continúa en funcionamiento en la actualidad.

El programa establecía originalmente cuatro categorías de docentes investigadores (A, B, C y D) que en la actualidad se traducen a cinco (I, II, III, IV y V, siendo I la máxima categoría) que se definen de acuerdo al cargo docente en una institución universitaria de gestión estatal, la dedicación, la antigüedad, los títulos de posgrado y la participación en proyectos de investigación o de desarrollo tecnológico y/o social acreditado.

Una vez categorizados los docentes, se evalúan, a través de la presentación de un informe, si han cumplido con las condiciones para poder cobrar el incentivo y se asigna un monto de dinero correspondiente a la categoría asignada. Esta contribución extra salarial (no formal) que se paga en tres cuotas anuales fijadas según una categorización de los docentes. Dentro de los criterios de categorización, las actividades de investigación de los docentes tienen un peso significativo.

Tal como ya advertía Lucangioli (1997), la implantación de este mecanismo de asignación de recursos tiene un impacto claro sobre la estructura de trabajo de las casas de estudio. En primer lugar, se aplica una política salarial discrecional que no beneficia al conjunto de los trabajadores sino principalmente a quienes tienen mayores dedicaciones (semiexclusivas y exclusivas). En segundo lugar, promueve dinámicas fuertemente meritocráticas e individualistas quitando de vista la situación en la que

quedan la mayoría de los docentes e investigadores. Se van conformando de esta forma grupos intelectuales de elite con fuertes componentes corporativos. En tercer lugar, al tener mejores ingresos y mayores tiempos de permanencia institucional, dichos grupos se posicionan rápidamente en los espacios de poder y en las estructuras de gobierno de las facultades y de la universidad arbitrando los medios que garanticen su permanencia con pocas posibilidades de recambio. Quienes quedan en la base de esta pirámide de punta cada vez más afilada, que son quienes sostienen gran parte de las actividades docentes, condición de existencia indispensable (aunque no sea la única) de las diferentes carreras, son excluidos, no sólo de la mejora de sus ingresos sino de la posibilidad de participar efectivamente de la vida política y académica de las instituciones universitarias.

8

Siguiendo a Naidorf (2009) las pautas para evaluar las actividades de investigación asumen un carácter marcadamente cuantitativo: cantidad de publicaciones, congresos, subsidios, becas. Los investigadores y sus grupos se ven compelidos a rendir cuentas, validando en hechos cuantificables sus producciones ante organismos (en general, estatales) como parte de una política universitaria de control. También impacta en la necesidad de publicar en revistas. Esta necesidad lleva a hacerlo en “dónde se puede”, muchas veces en detrimento de la calidad de la publicación y acatando el dicho tan común: “publicar o perecer”. También la realización de posgrados es una condición para el progreso como investigador, expresando la “fuga hacia adelante” de las titulaciones. Dado el carácter arancelado de las mayorías de los posgrados, sólo acceden a ellos quienes cuentan con una situación financiera favorable o bien reciben becas; logran concluirlos sólo una minoría.

Este sistema de incentivos conduce a la competencia entre pares y a una marcada estratificación de docentes e investigadores, así como a una heterogeneidad salarial evidente. Si bien este mecanismo de diferenciación ha sido sumamente criticado, los docentes universitarios terminamos acatando sus reglas de juego, en el marco de tendencias individualistas y corporativas tensionadas por la falta de organizaciones fuertes que se opongan institucionalmente a estos procedimientos.

3- Los procesos limitantes del trabajo académico

La vasta literatura que profundiza sobre las transformaciones en las condiciones de trabajo académicas indica que desde los '70, y con mayor velocidad a partir de los '80, tanto las políticas científicas como las políticas universitarias transitaron por reformas significativas que afectaron los resultados del trabajo intelectual de los académicos, así como los valores, los patrones y los cánones que rigen el desarrollo de su profesión.

Decíamos hace casi veinte años: “Lo específico de este momento, que comenzó en la década del 80 y se está profundizando y acelerando en los 90, es no solamente que las demandas hacia la Universidad parecen haberse incrementado, sino que han cambiado de naturaleza; y además, simultáneamente, ha cambiado el contexto socioeconómico en el que se desenvuelven las universidades, al igual que el resto del sistema educativo. Cuando hablamos del contexto hacemos referencia a dos características centrales del mismo, como son la progresiva merma de presupuesto disponible para las universidades en todo el mundo en el contexto más amplio de las restricciones financieras impuestas al sistema educativo por el modelo neoliberal, y la transformación de la función del Estado con respecto a las universidades, hasta alcanzar el actual rol de Estado evaluador. Este doble movimiento, de definanciamiento y de mayor injerencia en las actividades de las universidades, está cambiando rápidamente las características del trabajo académico introduciendo fuertes motivos de tensión en los ámbitos universitarios.” Llomovatte, S y Wischnevsky, J, (1998).

Dichas transformaciones se visualizan hoy en dos procesos con gran impacto: i- la implementación de dispositivos y estrategias de racionalización del financiamiento del trabajo docente frente a la masificación del nivel; ii- la creciente importancia asignada a la producción de conocimiento especializado en detrimento de la práctica docente. Cabe distinguir aquí dos conceptos que generalmente suelen sobreponerse: “la práctica docente” y “el trabajo docente”. El primero hace referencia a todas aquellas acciones metodológicas, pedagógicas, didácticas, disciplinares. El segundo, en cambio, implica una serie de aspectos más amplios que incluyen a la práctica docente, tales como el tipo de inserción institucional, las relaciones sociales que

establece con otros actores de la comunidad universitaria, las actividades de investigación que desarrolla, las actividades de actualización o perfeccionamiento, etc. En efecto, las tareas que desempeñan los docentes lejos están de restringirse a lo que ocurre dentro de sus cátedras. El trabajo docente es entonces un tipo de práctica laboral con características específicas que no sólo está impregnada de las relaciones sociales estructurales, sino que además está determinada por la forma particular que establecen las relaciones sociales, la experiencia cotidiana de los agentes y de cómo ellos viven estas relaciones y las regulaciones de su tarea.

10

En relación a los procesos de racionalización presupuestaria, las respuestas que se han dado en los distintos países tuvieron como denominador común diversos instrumentos de política universitaria tendientes a la introducción del sistema de pago por mérito que permite premiar y castigar a los académicos e ir incorporando regularmente nuevas formas de evaluación de su desempeño (Musselin, 2007) según estándares heterónomos. Al respecto Llomovatte y Wischnevsky (1987) señalan que, tradicionalmente, el trabajo académico nunca estuvo supeditado a las lógicas de las presiones externas en lo que respecta a plazos, normas y evaluaciones de desempeño: “Lo nuevo es que las nociones mencionadas, en los 90, tienen influencia directa en la determinación del salario de los académicos. Para ello, ha sido necesario crear una serie de mecanismos y programas de evaluación, estratificación, diferenciación interna, premios y castigos al trabajo académico, que son paralelos a los mecanismos internos de evaluación de las universidades, tales como los concursos docentes o para optar por subsidios de investigación”, dichas nociones son la eficiencia, productividad y rendimiento aplicadas al trabajo de los docentes y, en el caso de la universidad, a los investigadores, en tanto características de la década del 80.

Los criterios de evaluación de los programas nacionales de incentivo a la docencia y a la investigación se basan en la medición de productividad individual a partir de los clásicos parámetros de la evaluación del curriculum del docente investigador de los países centrales. Diversas investigaciones que hemos llevado a cabo muestran la percepción de los académicos consultados, quienes expresan sus problemas con los programas de estímulo a la productividad en las siguientes áreas: - incertidumbre acerca de qué actividades son las que se evalúa y cuáles son los parámetros para ser evaluados,

loque provoca desconcierto y excesivas especulaciones; - individualismo en las acciones de los académicos, quiénes estarían tratando de cubrir la mayor cantidad posible de áreas de actividad para competir favorablemente con respecto a sus colegas, lo que produce un deterioro de las posibilidades de emprender programas colectivos; - de hecho, estos programas se convierten en dispositivos de diferenciación salarial, no de estímulo a elevar la calidad académica; no contempla las especificidades de las carreras de los académicos, que pueden estar más volcadas hacia la docencia o hacia la investigación. Esto funciona invariablemente en detrimento de quienes encaran su carrera hacia la docencia, ya que los indicadores propuestos por los programas de incentivos no contemplan las múltiples actividades que un docente desempeña sino solamente los productos mensurables elaborados por los investigadores.

11

Otra variable de este proceso ha sido la precariedad en la conformación de las plantas docentes de las universidades públicas argentinas, ya que según datos de la SPU (2012), sólo el 23% de los docentes posee dedicación exclusiva. Asimismo, existe en nuestro país, la figura de los docentes ad-honorem, trabajadores sin ningún derecho laboral que ni cuentan con Obra Social, aunque es significativo mencionar que la Asociación Gremial Docente (AGD) habilita la afiliación de docentes ad-honorem siempre que estén designados por una unidad académica de la UBA (Ripak, 2015). Existe también un número significativo de docentes trabajando en condiciones contractuales.

Otra figura que se suma como limitante en la consolidación de los cuerpos docentes es la llamada subrogancia, categoría utilizada para referirse a los casos de docentes nombrados con una categoría menor a la que se correspondería con las funciones que desempeñan, dando cuenta de la existencia de una estructura académica segmentada y con una alta concentración de cargos en la base.

Estas situaciones comportan un problema de movilidad ascendente en sus trayectorias laborales, provocando lo que algunos autores denominan “fuga de cerebros” hacia aquellas universidades que ofrecen mayores dedicaciones (Rovelli, 2011), y en consecuencia una concentración de los docentes con mayor formación en algunas instituciones.

En relación a la creciente importancia asignada a la producción de conocimiento cada vez más especializado, existen numerosos estudios antecedentes que analizaron los efectos de la globalización en el desarrollo del trabajo académico en perspectiva comparada (Farnham, 1999; Albatch, 2004). La organización del trabajo académico está definida por las particularidades de cada institución, pero además por los rasgos propios de cada disciplina científica (Clark, 1991). Si bien como señalan algunos teóricos, la mayor influencia procede de las disciplinas, ya que los docentes se incorporan a la comunidad científica que se encuentra más allá de los límites de la Universidad, y se integran dentro de un paradigma que ejerce una significativa influencia en las formas de integrar docencia e investigación, en el uso de teorías y metodología, en los patrones de comunicación, Slaughter y Leslie (1999) en su ya clásico libro acerca de la “mercantilización de la academia” argumentan que los académicos debieron aprender a reconocer el potencial de mercado de su trabajo, y debieron hacerse de los mecanismos para solicitar subsidios y desarrollar de negociación con sectores extra académicos. Sin embargo, en el contexto regional, la investigación como actividad profesional es relativamente reciente, y para la mayoría de las áreas del conocimiento -sobre todo las ciencias básicas y las áreas humanísticas- el mercado de trabajo de la investigación está en las universidades públicas.

Las actuales condiciones de producción académica se caracterizan entonces por el aumento de la competencia entre pares ya sea por acceder a algún cargo en la planta docente o por conseguir algún subsidio de investigación; la hiper productividad medida en términos cuantitativos en función de las categorizaciones en el Programa Nacional de Incentivos a los Docentes Investigadores; la tensión entre individualización de la evaluación y la promoción del trabajo grupal y en redes promovido por organismos y agencias de investigación; la burocratización de las actividades de docencia e investigación en la rendición de cuentas de programas financiados; la labor a corto plazo y por proyectos específicos; la búsqueda permanente de subsidios (Pérez Mora y Naidorf, 2012). Todas estas nuevas tensiones que conforman las actuales condiciones direccionan las prioridades otorgadas a las diferentes tareas que conforman la profesión académica, reorientando la distribución

del tiempo asignado a las mismas en función de los condicionantes externos. Por otro lado, se presentan conspirando contra el trabajo académico creativo y el cumplimiento de la función social e intelectual de los docentes e investigadores de la universidad.

4- Conclusiones:

Las condiciones laborales de los académicos argentinos, así como su escenario socioeconómico y sociopolítico guardan estrecha semejanza con los observados a nivel internacional, aun cuando en Argentina estos procesos se han iniciado mas de una década antes que en el resto de los mencionados. registrándose tanto en los países desarrollados del Primer Mundo como en los países en vías de desarrollo de América Latina, importantes niveles de deterioro de dichas condiciones a partir de los procesos de defianciación en las universidades y de implantación de mecanismos de evaluación y control de los académicos.

Se observa también a nivel internacional un proceso de segmentación del mercado de trabajo universitario, que se basa en las medidas tomadas en el marco de las políticas educativas neoliberales - programas de incentivos, estímulo, "pay per merit", etctendientes a reemplazar, o por lo menos, a coexistir trabajosamente con los criterios académicos tradicionales de evaluación en las universidades públicas: el concurso juzgado por pares para el acceso a puestos docentes y a subsidios y becas para investigación.

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

financiera al interior de la UBA y sus consecuencias sobre las condiciones laborales de los académicos, tales como los recortes en las posibilidades de iniciar una carrera como investigador o la dificultad de ampliar las plantas docentes de las facultades.

Es interesante también señalar que los docentes sostienen que las condiciones de autonomía o libertad académica para el desempeño de las tareas cotidianas se han mantenido a pesar de políticas oficiales como la implantación del programa de incentivos.

El acendrado sentimiento de pertenencia a la universidad pública manifestado por los entrevistados, sostenido a lo largo de estos últimos veinte años, se muestra como uno de los elementos más positivos en el momento del análisis final, ya que este sentimiento puede relativizar las indiscutibles tensiones creadas en los ámbitos universitarios a partir de la implementación de las políticas universitarias neoliberales y brindar el espacio de poder necesario para oponerse a las mismas e intentar la formulación de un proyecto universitario alternativo que rescate la identidad histórica de la universidad argentina y la proyecte hacia el futuro.

5- Bibliografía

ALTBATCH, P. (editor), (2004). El Ocaso del Gurú. La Profesión Académica en el Tercer Milenio. Universidad Autónoma Metropolitana. México.

CIN (2012), Lineamientos generales de la formación docente comunes a los profesorados universitarios. CIN, Buenos Aires.

FARNHAM, D. (editor) (1999). Managing Academic Staff in Changing University Systems. International Trends and Comparisons. The Society for Research into Higher Education & Open University Press. USA.

GARCÍA DE FANELLI, A M. (2009). (Editora) Profesión Académica en la Argentina: carreras e incentivos en las Universidades Nacionales. Buenos Aires: CEDES. Ley de Educación Superior N° Nro. 24.521 del año 1995.

LLOMOVATTE, S. y J. WISCHNEVSKY, J. (1998) "Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90. Algunos resultados de investigación" U.N. de La Pampa. Revista PRAXIS EDUCATIVA No.1 de 1998.

LUCANGIOLI, A. (1997) "La docencia universitaria como campo profesional: el modelo de universidad y la inserción laboral docente. Algunas notas". II Encuentro Nacional "La Universidad como objeto de investigación". CEA-UBA. Buenos Aires.

MUSSELIN, C. (2007). "The transformation of academic work; Facuss and análisis". Berkeley, Center for Studies for Studies in Higher Education, University of Berkley.

NAIDORF, J. y otros (2009) "Políticas universitarias, campo académico y nuevas condiciones de producción intelectual. Una aproximación a la situación de las universidades públicas argentinas. En PÉREZ MORA Y MONFREDINI (Coordinadores). Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual. Universidad de Guadalajara. Jalisco.

PÉREZ MORA, R y NAIDORF, J (2012) Las condiciones de producción intelectual de los académicos en Argentina, Brasil y México. Miño y Dávila.

PÉREZ MORA, R y MONFREDINI, I (2011). Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual. Universidad de Guadalajara.

PUIGGROS, A. (1993), Universidad, proyecto generacional y el imaginario pedagógico, Paidós, Buenos Aires.

RIPAK, C (2015). Condiciones de trabajo en la docencia universitaria de grado. La Universidad de Buenos Aires. Ponencia del Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET, Buenos Aires 7 y 8 de agosto 2015

SLAUGHTER, S. y LESLIE, L. (1999). Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.