

**2013**

**Reseñas de tesis**

**“Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia  
y promoción en la docencia universitaria. Un estudio de caso en la UBA”,**

**por Julieta Claverie,**

**Propuesta Educativa Número 40 – Año 22 – Nov. 2013 – Vol 2 – Págs 135 a 137**

---

# Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la docencia universitaria. Un estudio de caso en la UBA

JULIETA CLAVERIE\*

## Introducción: planteo del problema de la investigación

Desde la masificación de los sistemas de educación superior se llevaron a cabo diversas de investigaciones apoyadas en la idea de que cualquier política de mejora o transformación de las universidades y, en consecuencia, de la generación y transmisión del conocimiento especializado, demanda una adecuada comprensión de las condiciones reales del ejercicio de la profesión académica y de los sistemas de recompensas materiales y simbólicas que inciden sobre las carreras profesionales de los docentes/investigadores universitarios. En ese marco, la tesis doctoral aquí reseñada continuó con una línea de investigación vinculada al análisis de las políticas (públicas e institucionales) destinadas a los académicos de la Argentina, iniciado por el área de Educación Superior del Centro de Estudios de Estado y Sociedad, CEDES, en el año 2007. El problema que motivó la misma surgió del análisis de 156 entrevistas administradas a los docentes en un proyecto previo (García de Fanelli, 2009) en las cuales relevamos un fuerte reclamo por la carencia de oportunidades de movilidad ascendente en sus carreras profesionales. Entre los problemas de carrera señalados, los docentes manifestaban que consideraban muy dificultoso acceder a la docencia vía el mecanismo formal de

concurso abierto de antecedentes y oposición para un cargo rentado teniendo que trabajar varios años ad honorem o como docentes interinos para poder abrir una "puerta" de acceso a la renta. También percibían que su crecimiento profesional estaba estancado en un "cuello de botella" sin poder visibilizar oportunidades de movilidad de carrera. Esta percepción sobre su situación laboral se corroboró entonces con datos estadísticos que daban cuenta de las dificultades para obtener cargos ordinarios y poder acceder a categorías y/o dedicaciones superiores en sus trayectorias profesionales. Además, estos reclamos se enmarcaron en un contexto de condiciones cada vez más exigentes en el ejercicio de la docencia universitaria, vinculadas a la creciente evaluación de los productos académicos, a la exigencia de realizar investigación y publicar, a la incorporación de las nuevas tecnologías, a la necesidad de dominio del idioma inglés, o a la realización de cada vez más tareas burocráticas, entre otras. Luego, en base a los resultados de dicha investigación antecedente, se relevaron una cantidad significativa de artículos escritos (a modo de ponencias en congresos o como documentos de trabajo) por las secretarías académicas o rectorados de algunas universidades nacionales de la Argentina que ratificaban la existencia del problema y ponían de relieve una preocupación por la

Tesis de Doctorado en Educación,  
Universidad de San Andrés.

**Directora:** Dra. Ana María García de Fanelli

**Fecha de defensa:** 28 de marzo de 2012

**El Jurado:**

Dra. Diana Schulman (UBA)

Dr. Antonio Camou (UNLP)

Dr. Julio Durand (Universidad Austral)

135

DOSSIER / ENTREVISTA / ARTÍCULOS / RESEÑAS



Dra. en Educación por la Universidad de San Andrés; Especialista en Gestión Educativa Por la Universidad de San Andrés; Licenciada en Psicopedagogía por la Universidad Pontificia Católica Argentina "Santa María de Buenos Aires"; Investigadora del Centro de Estudios de Estado y Sociedad y Prof. en la Universidad Católica Argentina. E-Mail: jclaverie@cedes.org

gestión de la carrera académica y la necesidad de estudiar el problema en sus contextos políticos, económicos y culturales, que dieron cuenta de la relevancia del caso.

### Diseño metodológico

En base a estas preocupaciones, desde un abordaje centrado en la universidad como organización y mediante un estudio de caso, la tesis doctoral profundizó el estudio de los mecanismos formales e informales de movilidad de carrera de los docentes universitarios de las universidades públicas de la Argentina. Se propuso conocer cuáles son los factores asociados a las oportunidades de acceso y promoción, así como aquellos que, a modo de restricciones, limitan la movilidad ascendente en la carrera profesional de los docentes universitarios, mediante un estudio de caso *instrumental* en la Universidad de Buenos Aires.

En cuanto a las fuentes de datos, en primer lugar se analizó la información proveniente de un cuerpo de fuentes secundarias, compuesto por los documentos públicos e institucionales relevantes, tales como leyes, decretos, programas públicos, informes de la CONEAU y Estatuto de la UBA, como también datos estadísticos, entre ellos el Anuario Estadístico de la Secretaría de Políticas Universitarias y el Censo Docente UBA del año 2004. Luego se analizaron los datos provenientes de 20 entrevistas semi-estructuradas realizadas a docentes de la UBA en el marco de la investigación previa antes mencionada. A éstos, se sumaron los datos provenientes de una muestra de 38 docentes seleccionados intencionalmente a quienes se les realizó entrevistas en profundidad. En su selección se consideró el aspecto vinculado a la disciplina. Así, se tomaron docentes pertenecientes a tres facultades: Derecho, Ciencias Exactas y Ciencias Sociales. Se prefirieron por ser

una combinación de duras/blandas y aplicadas/básica y tener, además, distintas formas de organización formal de sus estructuras académicas (por cátedras y/o por departamentos). Por último, se procuraron diferencias respecto al: a) género b) tipo de contrato (ordinario-interino-ad-honorem), c) categoría en el cargo, d) dedicación y e) antigüedad en la UBA.

En las entrevistas en profundidad se propuso a los docentes realizar un trabajo de reflexión autobiográfica mediante el cual ellos mismos pudieran detectar en sus trayectorias profesionales momentos que consideraban claves en sus carreras académicas vinculados a las oportunidades (o restricciones) de movilidad de carrera. La autobiografía es una estrategia destacada dentro del enfoque sociocultural de las teorías del aprendizaje para reconocer, mediante la narrativa, los actos de significado en la construcción de la identidad y del reconocimiento de la trayectoria. Esta estrategia implica poner especial atención a las prácticas (individuales y culturales) en la que esos actos cobran el significado y se ponen en funcionamiento. Finalmente, también se realizaron seis entrevistas a los actores encargados de la gestión de la UBA y cuatro entrevistas a los actores representantes de los gremios.

### Principales hallazgos acerca de los mecanismos de acceso, permanencia y promoción de carrera docente

La investigación aportó elementos suficientes que ratifican la perspectiva de los docentes sobre la existencia de fallas en la aplicación del mecanismo formal de acceso, permanencia y promoción a la carrera académica y la existencia de "barreras invisibles" para su promoción laboral y los problemas vinculados a la aplicación de los concursos que ya habían sido reconocidos previamente (García de Fanelli, 2009).

En la tesis, hemos vinculado estas "fallas" a cuatro factores distintos que hacen al funcionamiento de la organización UBA: los factores estructurales (tamaño, cátedras), los presupuestarios, los políticos y los culturales.

En los aspectos concernientes al problema concreto de la investigación, analizando los mecanismos institucionales de acceso, permanencia y promoción en la carrera académica, hemos observado que existe un papel preponderante de los docentes a cargo de las cátedras (titulares o adjuntos) quienes, en los hechos, ejercen un *control personal de la autoridad* (Mintzberg, 1992) para la definición de las oportunidades de ingreso y promoción en la carrera de los docentes que ocupan las categorías más bajas. Esta selección contrarresta las ineficiencias formales y burocráticas de la organización para organizar la gestión efectiva de los recursos humanos y permite resolver las necesidades y urgencias de las cátedras en la dinámica de una universidad masiva. Considerando que la universidad es una burocracia profesional en la cual los actores que ocupan la base trabajan con independencia y poseen una gran capacidad de decisión sobre sus tareas, hemos asumido que, idealmente, el control personal de la autoridad garantizará la selección de los docentes más hábiles, o mejor preparados, en los temas específicos de las cátedras. No obstante, este mecanismo informal conlleva algunos riesgos vinculados a la discrecionalidad de la selección, en la cual pueden permearse aspectos de la ideología; la primacía de los intereses personales por sobre los de la organización; o despertar reclamos entre aquellos sujetos que no participan del beneficio que otorga la cercanía, o la confianza con los actores que detentan la autoridad para abrir ventanas de oportunidad de carrera. Además, la relación (asimétrica) de patronazgo que se genera entre el candidato beneficiado y el sujeto que detenta la autoridad, da lugar a un intercambio de favo-

res que genera confusión de roles, asignación de tareas no correspondientes a los cargos y, con el tiempo, ciertas tensiones personales que atentan contra la gratificación en el trabajo.

La aparición de mecanismos informales de carrera no sólo afecta las carreras individuales, sino que también tienen una incidencia en las oportunidades de carrera de grupo, mediante un efecto de interdependencia, en tanto que los lugares (puestos de trabajo) y los recursos institucionales son limitados. Además, al exceder el plano de lo normado, adoptan sus propias definiciones, se cristalizan en la cultura organizacional y condicionan gran parte de las interacciones que se dan entre los académicos. Por lo mismo, están en estrecha vinculación con la construcción de un *capital social y cultural* que se aprende, se adquiere y se transmite

mediante las interacciones y que se arraiga mediante la repetición de los comportamientos (isomorfismo). Además, esta dinámica informal es funcional para conservar el *status quo* y las estructuras de poder político, favoreciendo la politización (en sentido ideológico-partidista) de las actividades académicas.

Finalmente, los docentes manifiestan incertidumbre respecto de sus perspectivas profesionales y un sentimiento de frustración y desaliento, provocado por las pocas posibilidades de desarrollo profesional que perciben en el corto o mediano plazo en la institución. Estos resultados apoyan la hipótesis que dentro del campo del estudio del comportamiento organizacional señala que ante la existencia de una incongruencia entre las expectativas de desarrollo profesional de los individuos y las posibilidades o canales de despliegue que la ins-

titución les ofrece, se provoca un conflicto de adaptación que va en detrimento del rendimiento efectivo en su labor y de su desarrollo personal, y en consecuencia, de los fines de la organización universitaria. Actualmente, la autora está realizando una nueva investigación (PICT 2012-2587) en la cual se comparan y discuten los resultados de la tesis en dos nuevos casos, con características estructurales disímiles: la Universidad Nacional de Quilmes y la Universidad Nacional del Sur. Las conclusiones finales permitirán realizar algunas generalizaciones acerca de las condiciones formales tanto como tácitas de oportunidades de movilidad de carrera para los académicos de la Argentina.

Recibido el 28 de marzo de 2013

## Bibliografía

- CLARK, Burton, *El sistema de la educación superior. Una visión comparativa de la organización académica* (1983), México, Nueva Imagen, 1991.
- GARCIA DE FANELLI, Ana María, (Editora) *Profesión Académica en la Argentina: carreras e incentivos en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires, CEDES, 2009.
- MINTZBERG, Henry, *The strategy process: concepts and contexts*. Englewood Cliffs Prentice-Hall, 1992.