

Profesión académica en las Ciencias Económicas: tensiones y condicionantes

Un estudio mixto y en tres dimensiones

Mariana Foutel

Mariana Foutel nació en La Plata, donde se graduaron sus padres. Desde el nivel primario, estudió y residió en Mar del Plata, lugar que también eligió para formar su familia.

Transitó la educación pública en sus estudios de grado y posgrado. Fue en su formación doctoral que logró articular una reflexión profunda sobre su propio pensar, hacer y decidir profesional que edificó los cimientos de este libro.

Se desempeña como docente e investigadora, procurando expandir su producción en Argentina y otros países de Latinoamérica. Es consultora de empresas y organismos internacionales. Aspira no solo a conciliar sino a enriquecer el vínculo trabajo-vida en su cotidiano.

Este libro se plantea describir los principales rasgos de la profesión académica, en el contexto de la sociedad del conocimiento y la innovación, con particular foco en las profesiones liberales en el sistema universitario argentino.

Procura avanzar en una indagación del perfil de quienes provienen de las ciencias económicas como disciplina de origen, identificando las motivaciones y condicionantes del ejercicio parcial o exclusivo de la profesión académica, considerando trayectorias biográficas y ocupacionales y el impacto de factores contextuales (macropolíticos, sociales e institucionales) y personales, buscando interpretar las tensiones subyacentes a tal decisión.

Fue concebido con la idea de que su lectura interpele y motive una discusión que aporte al diseño de políticas públicas e institucionales que puedan contribuir a mejorar la calidad en el despliegue de la profesión académica en las profesiones liberales, particularmente en las ciencias económicas, a partir de un desarrollo integrado y sinérgico de las funciones sustantivas de la Universidad. La expectativa es que esta nueva mirada, que prioriza la equidad de géneros, contribuya a los procesos de mejora emergentes de las instancias de evaluación de la calidad en la educación superior y genere un mayor impacto positivo en un desarrollo comunitario sostenible e inclusivo.

**PROFESIÓN ACADÉMICA EN LAS CIENCIAS ECONÓMICAS:
TENSIONES Y CONDICIONANTES**

Un estudio mixto y en tres dimensiones

Mariana Foutel



Foutel, Mariana

Profesión académica en las ciencias económicas: tensiones y condicionantes: un estudio mixto y en tres dimensiones / Mariana Foutel. - 1a ed - Mar del Plata: EUDEM, 2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga
ISBN 978-987-8997-90-2

1. Educación Superior. I. Título.
CDD 330.071

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723 de Propiedad Intelectual. Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio o método, sin autorización previa de la autora.

ISBN: 978-987-8997-90-2

Primera edición: septiembre 2024

Este libro fue evaluado por la Dra. Mónica María Marquina y el Dr. Fernando Avendaño

© 2024 Mariana Foutel

© 2024, EUDEM

Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata
Jujuy 1731 / Mar del Plata / Argentina

Arte y diagramación: Agustina Cosulich y Luciano Alem

Imagen de tapa: Ricardo Gómez Ángel en Unsplash



Libro
Universitario
Argentino

ÍNDICE

PRÓLOGOS

Luis Porta 13

Martín López Armengol 19

AGRADECIMIENTOS 23

INTRODUCCIÓN 25

Contexto y motivaciones..... 25

Estructura interna del libro 26

CAPÍTULO I

**La profesión académica en la sociedad del conocimiento e
innovación 33**

Hacia una conceptualización en el contexto regional e internacional..... 33

Funciones y motivaciones del profesional académico..... 53

Identidad y prácticas de la profesión académica desde
una perspectiva situada..... 64

La satisfacción laboral en la profesión académica 89

CAPÍTULO II

**Profesión académica en Ciencias Económicas: potencialidades,
tensiones y condicionantes..... 103**

El ejercicio de la profesión académica y la profesión liberal..... 103

Profesión académica en Ciencias Económicas:
racionalidades subyacentes 123

Una mirada de la profesión académica con perspectiva de género 137

La conciliación trabajo - vida/familia:
¿factor motivador o nueva tensión emergente? 156

CAPÍTULO III

Consonancias y disonancias en torno al ejercicio de la profesión académica en Argentina 165

Un abordaje mixto 165

Consonancias y disonancias emergentes 174

Encuesta APIKS Argentina: las profesiones liberales tradicionales en números 192

CAPÍTULO IV

Profesión académica en Ciencias Económicas en primera persona ... 225

Un análisis en clave multidimensional 225

Potencialidades, tensiones y condicionantes desde la profundidad de sus voces 231

REFLEXIONES FINALES 319

Ideas para la discusión 319

Recomendaciones de política institucional 322

El inicio de un camino 329

BIBLIOGRAFÍA 331

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cargos docentes de universidades nacionales según dedicación, categoría y género.....	83
Tabla 2. Distribución de cargos de autoridades en Universidades Nacionales por género.....	145
Tabla 3. Disciplina de origen en dedicación <i>full time</i> , por género....	195
Tabla 4. Disciplina de origen en dedicación <i>full time</i> , por rango etario.....	196
Tabla 5. Disciplina de origen en dedicación <i>full time</i> , por máximo título alcanzado.....	196
Tabla 6. Disciplina de origen y dedicación.....	197
Tabla 7. Disciplina de origen y referencias temporales.....	199
Tabla 8. Disciplina de origen y porcentaje de actividades relacionadas con la docencia.....	203
Tabla 9. Disciplina de origen y contribuciones académicas concretadas en los últimos 3 años.....	207
Tabla 10. Disciplina de origen y carácter de actividades desarrolladas.....	211

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Caracterización de la muestra.....	193
Gráfico 2. Disciplina de origen y dedicación <i>full time</i>	194
Gráfico 3. Disciplina de origen y dedicación.....	197
Gráfico 4. Disciplina de origen y máximo título alcanzado.....	198
Gráficos 5, 6 y 7. Disciplina de origen y experiencia.....	198
Gráfico 8. Disciplina de origen e inclinación de intereses.....	200
Gráficos 9, 10 y 11. Disciplina de origen y participación en comités científicos, como evaluador/a de pares y como editor/a.....	202
Gráficos 12, 13 y 14. Disciplina de origen y énfasis de su investigación principal.....	205
Gráficos 15, 16, 17, 18, 19 y 20. Disciplina de origen y colaboraciones.....	206

Gráficos 21, 22, 23, 24, 25 y 26. Disciplina de origen y producciones.....	208
Gráficos 27 y 28. Disciplina de origen y participación como evaluador/a y editor/a.....	210
Gráfico 29. Disciplina de origen y actividades con contrapartes del sector empresario.....	210
Gráfico 30. Nivel de acuerdo sobre disponibilidad de orientación/tutoría por disciplina de origen.....	212
Gráfico 31. Nivel de acuerdo sobre apoyo en el desarrollo de su carrera por disciplina de origen.....	212
Gráfico 32. Nivel de acuerdo sobre oportunidades para el contacto social por disciplina de origen.....	213
Gráfico 33. Nivel de acuerdo sobre integración a la unidad académica por disciplina de origen.....	213
Gráfico 34. Proyección profesional a 5 años por disciplina de origen.....	214
Gráfico 35. Importancia del salario para la vida laboral por disciplina de origen.....	216
Gráfico 36. Importancia de la seguridad para la vida laboral por disciplina de origen.....	216
Gráficos 37 y 38. Importancia de las oportunidades de desarrollo profesional y situación actual por disciplina de origen.....	217
Gráficos 39 y 40. Importancia de las oportunidades para aprender y mejorar competencias y situación actual por disciplina de origen.....	218
Gráfico 41. Prestigio institucional por disciplina de origen.....	219
Gráfico 42. Importancia del trabajo interesante por disciplina de origen.....	219
Gráfico 43. Importancia de la independencia personal en la docencia por disciplina de origen.....	220
Gráficos 44 y 45. Importancia de la independencia personal en la investigación y situación actual por disciplina de origen.....	221
Gráfico 46. Nivel de acuerdo sobre dificultad que un joven inicie la carrera por disciplina de origen.....	221
Gráfico 47. Nivel de acuerdo sobre volver a ser académico/a por disciplina de origen.....	222

Gráfico 48. Nivel de acuerdo sobre el trabajo como fuente de estrés por disciplina de origen.....	223
Gráfico 49. Investigadores categorizados en el Sistema Nacional de Incentivos antes y después de la Convocatoria 2015 (FCEyS).....	230
Gráfico 50. Profesión académica ideal en Ciencias Económicas.....	317

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Riesgos psicosociales en la profesión académica.....	101
Figura 2. Dimensiones del conflicto trabajo-familia.....	155

Abreviaturas

ADENAG: Asociación de Docentes Nacionales de Administración General de la República Argentina

ADUM: Agremiación Docente Universitaria Marplatense

APIKS: Academic Profession in the Knowledge - Based Society / La profesión académica en la sociedad del conocimiento

APU: Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BM: Banco Mundial

CAP: The Changing Academic Profession

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

CECyT: Centro de Estudios Científicos y Técnicos

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CGT: Confederación General del Trabajo

CIEYS: Centro de Investigaciones Económicas y Sociales

CINDA: Centro Interuniversitario de Desarrollo

CNEA: Comisión Nacional de Energía Atómica

CODECE: Consejo de Decanos de Ciencias Económicas de Universidades Nacionales

CONEAU: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

FACPCE: Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas

FCEyS: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina

INIDEP: Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

INTI: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

LES: Ley de Educación Superior

ME: Ministerio de Educación

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OCS: Ordenanza de Consejo Superior

OEI: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RAGCyT: Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología

SPU: Secretaría de Políticas Universitarias

STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics /Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas.

UNC: Universidad Nacional de Córdoba

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNLaR: Universidad Nacional de La Rioja

UNMDP: Universidad Nacional del Mar del Plata

WEF: World Economic Forum

PRÓLOGOS

Tocar territorios

Luis Porta¹

*Este mirar, estos ojos, hacen referencia al encuentro,
no a la distancia estática.
La forma solo se puede ver correctamente con ojos táctiles.²*

Toda obra crea territorio y este, a su vez, demanda un trabajo territorial de inmersión donde gran cantidad de cosas y acontecimientos se vuelven a poner en juego de otra manera: modos de hacer y maneras de ser están disponibles para otras conexiones, otros agenciamientos y otras maneras de ser y sentir lo que cotidianamente vivimos como existencia.

Pensar el territorio exige entonces un gesto: intentar crear juego cuando las consecuencias pegan con las causas, cuando las funciones atan demasiado sólidamente las conductas a presiones selectivas, cuando las maneras de ser se vuelven escasas por obedecer a algunos principios. Lo cual quiere decir ir más lento, dejar pasar un poco de aire y dejarse llevar por la imaginación.³

Este libro anida territorios y “existencias menores”, reales, que ganan fuerza, intensidad, extensión y consistencia en el marco de vidas que definen profesión, que vuelve más real lo que existe y que, fundamentalmente instaaura la interpelación por el yo/nos.⁴ El yo que es el nosotros. Esta investigación no puede ser pensada sin la pregunta ¿qué hacen los datos/relatos con nosotros? El desdoblamiento que propone, manifiesta su particular brillo: no podemos pensar

¹ Profesor Titular en el Departamento de Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata e Investigador Principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET). Correo electrónico: luis-porta510@gmail.com

² Donna Haraway, *Cristales, tejidos y campos*, Buenos Aires, Rara Avis, 2022, p. 19.

³ Vinciane Despret, *Habitar como un pájaro*, Buenos Aires, Cactus, 2022, p. 91.

⁴ David Lapoujade, *Las existencias menores*, Buenos Aires, Cactus, 2018.

las profesiones sin las vidas y tampoco podemos pensar nuestra vida sin la intersección –capa sobre capa– de esas otras vidas que investigamos, transitamos y hacemos lugar. Mariana Foutel habla de los y las participantes de su investigación y de ella misma, reterritorializándose biográficamente.

Es su propia vida la que interpela, des-borda y co-compone otros sentidos multidimensionales desde potencialidades y tensiones que definen las condiciones intersubjetivas del campo profesional de las Ciencias Económicas en la UNMDP.

Este libro es inmersión, entendida como “una inherencia o una imbricación recíproca. Está en una cosa con la misma intensidad y la misma fuerza con la que está en nosotros. Es la reciprocidad de la inherencia que hace del soplo una condición sin salida: imposible liberarse del medio en el que está inmerso, imposible purificar ese mismo medio de nuestra presencia”.⁵ Territorio e inmersión interjuegan a lo largo de los cuatro capítulos en los que marcos referenciales, sentidos de la educación superior, formas propias de las profesiones y dominio atmosférico de vidas ponen en juego una pluralidad de formas que no hacen más que dar cuenta que la “mixtura –de la que el sexo es quizá la forma más universal para el viviente– es siempre una fuerza de multiplicación y de variación de formas y no un mecanismo para su reducción”.⁶

Este libro es imaginación, creación y da la posibilidad de que emerjan umbrales de sentidos; tiene apetito por la alteridad y la multiplicación de mundos para volver más habitable el nuestro.

El umbral es el punto en el que se verifica lo que Gregory Bateson llama proceso cismogénico. No una revolución, no un nuevo orden político, sino la emergencia de un nuevo organismo que se escinde del organismo viejo [...] Para ello se necesita un trabajo de elaboración colectiva que se despliegue a través de signos y gestos lingüísticos. Es precisamente el campo para la poesía, para esa actividad que modela nuevos dispositivos para la sensibilidad.⁷

Este libro crea mundos más habitables, busca cómo honrar las maneras de co-habitar e inventariar lo que los territorios implican y crean como maneras de

⁵ Emanuele Coccia, *La vida de las plantas*, Buenos Aires, Miño y Dávila, 2018, p. 71.

⁶ *Ibid.*, p. 101.

⁷ Franco Berardi, *El umbral. Crónicas y meditaciones*, Buenos Aires, Tinta Limón, 2020, p. 159.

ser, como maneras de hacer y de sentir.⁸ El arte de habitar consiste en tejer todo tipo de relaciones alrededor de nosotros para amigarnos, para volverlas menos indiferentes, intentar salir del desconcierto y entrar en el juego de las experiencias vitales y sensibles, forjar un arte de vivir lo cotidiano escapando a la obsesión de la evaluación cuantitativa. Habitar es llegar a componer y preservar un espacio muy diferente, que privilegie en juego los intercambios poéticos, la curiosidad, el pensamiento, la exploración de sí y de lo que nos rodea. Es mantener viva una parte de libertad, de sueño, de algo inesperado.⁹ Mariana Foutel cohabita la investigación desde coordenadas políticas, éticas y estéticas. Estas interjuegan, una mirada crítica y renovada, que desempolva estratos de las vidas y las prácticas profesionales; se da el lujo de perderse en sus muchas dimensiones, inclusive la de llevar a hallazgos imperceptibles que son explorados con sensibilidad y elegancia.¹⁰

Este libro genera futuridades, proyecciones sensibles y deseantes. Presenta la capacidad de acción del propio inconsciente en pos de un deseo ético. Un deseo narrado a través de los relatos de las gentes entendiendo que, “el recuerdo es en sí un relato, y cuando hay huecos en la memoria, necesitamos fabricar historias nuevas para rellenar esos agujeros”, para permitirnos seguir viviendo.¹¹

Para cerrar esta celebración, este libro que significa esfuerzo individual y colectivo; que es una apuesta por co-habitar otra universidad; por re-constituir las profesiones y por encontrar sentidos otros para las vidas me permito volver sobre el epígrafe. Este hace referencia a un re-encuentro con otros y con nosotros, solo posible a partir de la experiencia estética: los ojos táctiles. Y me interesa volver sobre ese sentido –el táctil– que tanto provoca a Mariana. Se pregunta Jacques Derrida a propósito de Jean-Luc Nancy: “¿Qué es tocar?”, el tacto, nos enseña en cuanto a la sensibilidad, al sentimiento, al sentir, al sentirse como tocar-se (pero “tocarse-tú”), y también en cuanto al sentido del sentido

⁸ Vinciane Despret, *Habitar como un pájaro...*, *op. cit.*

⁹ Michèle Petit, *Leer el mundo. Experiencias actuales de transmisión cultural*, Buenos Aires, FCE, 2016.

¹⁰ Rebecca Solnit, *Una guía sobre el arte de perderse*, Buenos Aires, Fiordo, 2021.

¹¹ Mark Fisher, *Lo raro y espeluznante*, Barcelona, Alpha Decay, 2016, p. 88.

y al sentido del mundo.¹² Todos los sentidos en el tocar-se dan cuenta de mundos vividos y deseados.

A veces, cuando los escritores responden las preguntas que intento hacerles sobre sus obras, entornan los ojos y parecen regresar a un lugar muy lejano, una especie de paraíso en el que hasta hace poco estuvieron desnudos.¹³

Ojalá regresar a ese paraíso a través de este libro, permita a los lectores estar un poco desnudos como me encontré esa tarde de julio y que en el siguiente relato manifiesto:

El calor era insoportable en ese verano, si hasta pasaban personas tirando agua, tirando humedad para que el desmayo que parecía llegar no se hiciera intolerable. Un único lugar, ¿territorio? Era apto para que un poco de fresco llegara: las iglesias de una Roma atestada de gente que resistía al calor. San Pedro era la elegida. Solo me interesaban dos maravillas por ver: la Capilla Sixtina y la escultura La Piedad, ambas de Miguel Ángel. Te esperé hasta el inicio del final de la visita. Igual que hace veinticuatro años me acerqué detrás del vidrio en que se dejaba ver. Esperé. Esperé mucho tiempo, casi no me di cuenta del que había pasado. Solo quería estar frente a ella: madre e hijo, jóvenes; pliegues y repliegues en el frío mármol hacen que la luz resbale y brille, ritmo lento como si fuera un tiempo que no pasa: como el de mi espera, no hay sufrimiento, cuerpos livianos. Mi cuerpo se estremeció. Sentí nuevamente lo mismo que aquella primera vez: corrió una sensación de minúscula sonoridad, el aire se suspendió, los sentidos se contaminaron entre sí y volví a encontrarte, aunque detrás de un grueso vidrio, te toqué con mis ojos, hablamos, hicimos una red de parentesco, una cascada multidireccional de generaciones, una ecología de saberes y sensibilidades. Ya no te busco. Estás en mí, conmigo. Por siempre. (Relato del autor, agosto de 2023)

Ojos táctiles, encuentro, re-encuentros, experiencia sensible, como el libro que tienen en sus manos.

Mar del Plata, invierno de 2023.

¹² Jacques Derrida, *El tocar*, Jean-Luc Nancy, Buenos Aires, Amorrortu, 2000.

¹³ Valeria Tentoni, *El color favorito*, Buenos Aires, Gris tormenta, 2023, p. 39.

Referencias

- Berardi, Franco, *El umbral. Crónicas y meditaciones*, Buenos Aires, Tinta Limón, 2020.
- Coccia, Emanuele, *La vida de las plantas*, Buenos Aires, Miño y Dávila, 2018.
- Derrida, Jacques, *El tocar, Jean-Luc Nancy*, Buenos Aires, Amorrortu, 2000.
- Despret, Vinciane, *Habitar como un pájaro*, Buenos Aires, Cactus, 2022.
- Fisher, Mark, *Lo raro y espeluznante*, Barcelona, Alpha Decay, 2016.
- Haraway, Donna, *Cristales, tejidos y campos*, Buenos Aires, Rara Avis, 2022.
- Lapoujade, David, *Las existencias menores*, Buenos Aires, Cactus, 2018.
- Petit, Michèle, *Leer el mundo. Experiencias actuales de transmisión cultural*, Buenos Aires, FCE, 2016.
- Solnit, Rebecca, *Una guía sobre el arte de perderse*, Buenos Aires, Fiordo, 2021.
- Tentoni, Valeria, *El color favorito*, Buenos Aires, Gris tormenta, 2023.

Prólogo

Martín López Armengol

En un contexto de acelerados cambios que impone la globalización a nivel económico, tecnológico y social, este libro invita a reflexionar sobre cuál es el estado de situación de la profesión académica en las Ciencias Económicas y sus relaciones y tensiones con el ámbito liberal de la profesión. A partir de una muestra cuantitativa que funciona como diagnóstico, presenta una serie de motivaciones y condicionantes presentes al momento de priorizar el ejercicio parcial o exclusivo de la profesión académica. Sobre esa base, plantea la necesidad de generar programas para mejorar las ofertas académicas de la disciplina y, de esa manera, impactar favorablemente en las capacidades y condiciones laborales de los profesionales académicos.

En la actual sociedad del conocimiento donde la innovación y la tecnología resultan fundamentales para el desarrollo inclusivo y soberano, las universidades y los profesionales académicos tienen un rol protagónico. Es que el conocimiento representa un valor estratégico que puede generar recursos humanos formados en las aulas, publicaciones científicas y vinculaciones con el entramado productivo.

La profesión académica en las Ciencias Económicas resulta central en el diseño de los planes de estudio de las carreras que las componen, buscando un virtuoso equilibrio entre quienes se dedican a la profesión académica con dedicación completa y quienes ejercen la profesión en otro ámbito distinto de las universidades, sea en su profesión independiente o en relación de dependencia.

En esa línea, en cualquier disciplina en la que conviven la profesión académica y la profesión liberal, es importante el aporte de cada una. La primera, para la generación de conocimiento surgido en los claustros con una base conceptual enriquecida por la docencia, la investigación, la transferencia y la extensión universitaria. La segunda, por la experiencia profesional, que permite conectar a los alumnos con situaciones reales y concretas de lo que está pasando hoy en las instituciones. En ambos casos, siempre en función de las necesidades y particularidades de las carreras.

Otro eje apuntado para mejorar la profesión es el trabajo interdisciplinario e interinstitucional de las organizaciones educativas, quienes se potencian compartiendo saberes, experiencias y fortalezas, que se generan partir de la diversidad de perfiles de quienes las integran y a las particulares características socioeconómicas de sus regiones. Asimismo, es clave para beneficiar a la profesión académica mejorar la función de la enseñanza. Para eso, hay que generar políticas con el foco en promover la actualización de contenidos de la disciplina e incentivar la formación docente.

Las distintas modalidades de posgrado enriquecen todas las funciones de la profesión. Doctorados orientados para dar respuesta a quienes optan por la profesión académica como dedicación principal y especializaciones orientadas para quienes buscan herramientas e instrumentos para desarrollarse en el campo profesional son aportes clave para la formación. En tanto, las maestrías oscilan entre ambos extremos, algunas con perfiles más académicos y otras con una mayor orientación profesionalista.

En las próximas páginas también encontrarán cómo impacta en la profesión académica la cultura organizacional de la institución donde cada uno se formó y trabajó. La cultura de la organización es un mecanismo de control social que marca fuertemente el perfil de esa persona en la profesión académica. El paso por las universidades impacta en todos los aspectos: en el disciplinar y también en la construcción de valores y principios que estas instituciones transmiten a todos los integrantes de sus claustros.

Por último, es interesante el debate que se plantea para resolver un dilema siempre presente en las facultades donde se enseñan profesiones liberales. La conveniencia de que sus cuadros docentes tengan una mayor incidencia de profesionales académicos con dedicaciones exclusivas, promoviendo de este modo la investigación y la docencia en tiempo completo, genera un fortalecimiento del capital humano dentro de la institución y su consecuente desarrollo institucional. Sin embargo, presenta el riesgo de que esta tendencia conduzca a la institución a comportamientos endogámicos, en los que se pierda visión de lo que ocurre en el contexto; para evitarlo, toma fuerza la idea de recurrir también a profesionales académicos que trabajan en otras organizaciones y así oxigenar y sintonizar la formación con lo que ocurre en el “mundo real”.

Este libro es una gran ayuda para resolver este punto clave. Su lectura ayuda a encontrar la alquimia necesaria para que los universitarios tengan una formación integral y abarcativa, tanto teórica como práctica, que aseguren un

adecuado ejercicio profesional, internalizando valores y actitudes que los convierta en personas innovadoras, pensantes, analíticas y de sólidos principios éticos para comprometerse de manera activa, responsable, honesta y crítica, con el desarrollo económico, social, político y cultural de la comunidad en la que actúen.

AGRADECIMIENTOS

A Luis Porta, que me motivó desde lo profesional, disciplinar y personal a transitar este camino de aprendizaje y reflexión.

A Roberto Vega, quien sembró en mí la vocación por la profesión académica y a mis compañeros de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con quienes procuramos desarrollarnos en esta profesión siguiendo sus valores.

A mi familia por su acompañamiento y aporte.

A Patricio y a María Clara por darme la confianza de que podría lograrlo, desde el amor y desde la razón, respectivamente.

A Joaquín y a Ulises por existir y motivarme a la superación cada día.

A la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y a la Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata (EUDEM), por estos 35 años de vida compartida y por la oportunidad de visibilizar esta investigación que pretende promover un intercambio de ideas que impulse el desarrollo disciplinar.

A Martín López Armengol por la puesta en valor de este trabajo, desde la pasión compartida por la administración y la educación superior.

A los colegas que integran el Centro de Investigaciones Multidisciplinarias en Educación (CIMED) de la Facultad de Humanidades y, en especial, a quienes participan del Grupo de Investigaciones en Educación Superior y Profesión Académica (GIESPA) por su impulso a la reflexión, articulando razón y emociones.

A cada una de las personas entrevistadas en la investigación por su generosidad y compromiso.

INTRODUCCIÓN

Contexto y motivaciones

Desde el año 2004, me sentí motivada a tomar al sistema de educación superior y, en particular, a las universidades públicas como objeto de estudio por la complejidad propia de este fenotipo organizacional. En estos inicios, lo hicimos, en el marco del Grupo de investigación “Análisis del Sistema Universitario”, desde una perspectiva de gestión consistente con mi formación disciplinar de base y mi subdisciplina de trabajo referida a las decisiones y la conducción estratégica, articulando la mirada de los condicionantes organizacionales, grupales e individuales. Así, abordamos el análisis del capital social en la Universidad Nacional del Mar del Plata (UNMDP), los sistemas de información y los procesos de toma de decisiones en el conjunto del sistema universitario, la dinámica de la matrícula y el interjuego de la identidad, la cultura y el clima organizacional como condicionantes de los procesos decisivos.

Con la finalización de la Especialización en Docencia Universitaria y el inicio del cursado del Doctorado en Humanidades y Artes, mención en Educación de la Universidad Nacional de Rosario en 2016, nació mi interés por entramar saberes y comencé a incursionar en el estudio de la Profesión Académica. A raíz de ello, en la convocatoria de la UNMDP del 2018, presentamos un proyecto de investigación titulado “La conciliación Trabajo-Vida como factor de decisión del ejercicio de la Profesión Académica: tensiones y oportunidades” bajo mi dirección y la codirección del Dr. Luis Porta. Durante ese lapso, el Dr. Porta, convocado por la Dra. Mónica Marquina, me invitó a ser parte del proyecto internacional de investigación APIKS (Academic Profession in the Knowledge - Based Society / La profesión académica en la sociedad del conocimiento) desarrollado simultáneamente en treinta países y que en Argentina vincula una red de investigadores de once universidades públicas y privadas. Este hecho consolidó mi inmersión en esta temática.

En el marco del referido proyecto de investigación local, emerge el atravesamiento de la perspectiva de géneros, al obtenerse resultados que daban cuenta de la percepción ya no de doble sino de triple presencia por parte de las mujeres que enfrentan cotidianamente la tensión entre el ejercicio de la profesión liberal

como fuente de prestigio en el campo disciplinar, el desempeño de una profesión académica con requisitos superiores de performatividad y roles familiares propios de una cultura patriarcal que aún hoy dista de la corresponsabilidad en lo que a tareas de cuidado se refiere. Estos emergentes resultan coincidentes con los surgidos en otros campos de mi trabajo, a partir de actividades de vinculación y transferencia que realizo con organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular con el Programa Ganar Ganar que promueve la equidad de géneros y el empoderamiento económico de las mujeres y en el que me he desempeñado como consultora externa.

Para concluir la descripción del contexto personal y profesional en que comenzó a fluir esta investigación, quiero destacar que el deseo de enfocarme en las ciencias económicas se intensificó a partir de los resultados del primer proceso de acreditación por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU, art. 43 ley 24.521, 2018-2019) de la carrera de contador público, del que resulta la necesidad de repensar el concepto de profesión académica en esta y otras profesiones liberales, procurando un desarrollo más equilibrado de las distintas funciones sustantivas que asegure el cumplimiento de estándares de calidad predefinidos.

Estructura interna del libro

El trabajo, que articula análisis bibliográfico, documental y resultados de un estudio cuali cuantitativo, se inicia con un primer capítulo que aporta una conceptualización de la profesión académica en la sociedad del conocimiento e innovación, en la que el capital humano representa la base para el desarrollo sostenible. A las instituciones de Educación Superior y a los profesionales académicos nos corresponde un rol protagónico en la formación de ciudadanos competentes a nivel global. Analizamos entonces, en primera instancia, el contexto regional e internacional y su influencia en la evolución de las motivaciones y funciones del profesional académico. Esto implica caracterizar y estudiar la evolución de las distintas funciones sustantivas como la enseñanza, la investigación, la extensión y la transferencia y, aunque reviste un carácter de actividad de apoyo, también implica considerar la gobernanza y gestión, a partir de la profesionalización de esta función en la educación superior.

Desde la convicción del aporte que representa un análisis situado del fenómeno social que se investiga, procuramos configurar la identidad y prácticas de la profesión académica en Argentina. En este capítulo, se contextualiza su ejercicio en el marco político legal, considerando la evolución operada desde la reconstrucción del Estado democrático y el período de la normalización universitaria hasta la aprobación y gradual implementación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Presentamos una caracterización de la población docente del sistema universitario público a partir de su estructura por categoría y dedicación, lo que permite observar cómo una composición con dedicaciones mayoritariamente simples afecta el desarrollo de la profesión académica, generando implicancias individuales, grupales, institucionales y sistémicas. El trabajo luego profundiza en las preferencias entre las funciones sustantivas e identifica una inclinación, creciente en los últimos años, por la investigación ya sea para obtener subsidios, para acceder a un cargo o debido al mayor prestigio del cual goza esta actividad si se la compara con la extensión o la docencia. Nos resultó interesante enriquecer este diagnóstico considerando la participación de los académicos en el nivel de posgrado e incluyendo la perspectiva de los distintos grupos generacionales en este análisis. Para finalizar esta descripción, el texto aborda consideraciones sobre el salario, los incentivos y otras condiciones de empleo. Un escenario laboral caracterizado por niveles crecientes de exposición a riesgos psicosociales, debido a la mercantilización, la intensificación laboral y el incremento del productivismo, entre otros factores, han puesto en agenda de funcionarios, directivos, académicos y representantes sindicales la necesidad de profundizar el abordaje desde una perspectiva de calidad de vida laboral, considerando que la satisfacción laboral emerge como un determinante fundamental del bienestar subjetivo y la satisfacción vital. También, decidimos incorporar una mirada institucional a partir de la posibilidad de diseño de políticas de mejora en las organizaciones de educación superior, considerando su vínculo con el compromiso organizacional, la mejora del desempeño actual, la anticipación de conflictos y la posibilidad de desarrollar políticas de acción positiva, orientadas hacia una mayor capacidad de adaptación, cooperación y apertura al cambio.

El segundo capítulo parte del interés de pensar el espacio de la profesión académica como un lugar de encuentro entre dos campos: el académico y el de las profesiones de origen de las que derivan, usualmente reconocidas como las

principales fuentes de prestigio. Cada “tribu”, en términos de Becher,¹⁴ presenta culturas académicas diferenciadas, que se insertan en una determinada cultura institucional y articulan con una cultura profesional disciplinar que genera un nuevo subconjunto con una subcultura propia, que en el caso de las profesiones liberales requiere necesariamente que incluya y valore además las competencias propias del académico. Perseguiamos como fin una mejora de su aspiracional profesional, que evite que su ejercicio quede relegado a quienes no logran posicionarse en un mercado laboral que, a priori, ha sido percibido como más atractivo, ya sea por las características propias del sujeto, las profesionales y/o las sociales y contextuales asociadas con el nivel de actividad, en un momento determinado.

Este trabajo se focaliza en el análisis del desarrollo de la profesión académica en el campo de las Ciencias Económicas, una de las profesiones liberales tradicionales. Profundizamos en la elección vocacional versus su calificación como categoría residual, tensión subyacente a la decisión del ejercicio prioritario de la profesión académica por parte de estos subgrupos. En el caso de las profesiones liberales en general y en las Ciencias Económicas en particular, los profesores han sido históricamente reconocidos asignando mayor prioridad a la solvencia en el conocimiento de su disciplina. En tanto que ejercen su rol docente de modo casi intuitivo o producto muchas veces de una formación acotada y/o poco sistemática, lo cual podría erigirse en otro factor de minusvalía a la opción exclusiva por la profesión académica. Adicionalmente, en los últimos años, la competitividad creciente en el sistema de educación superior y las políticas institucionales alineadas en este sentido, han puesto en tensión ese rol asignado y asumido por tradición, asociado en las Ciencias Económicas con la transmisión de un saber disciplinar que se domina. Así, comienza a tomar fuerza un nuevo rol que la sociedad demanda y que implica un académico en ciencias económicas que ya no solo sea una fuente de información y transmisión de experiencias, sino que, a partir de políticas que promuevan la integralidad en el ejercicio de las funciones sustantivas, revalorice la investigación, la generación y transferencia de conocimiento y que incluya la curricularización de la extensión reconociéndola como una instancia más de desarrollo. Lo anteriormente descripto,

¹⁴ Tony Becher, *Las disciplinas académicas. Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*, Barcelona, Editorial Gedisa, 2001.

asociado con la demanda de una formación pedagógica sistemática que le permita al docente poder reflexionar sobre su propio hacer y proyectarlo de un modo diferente, nos ilusiona con poder realizar un aporte concreto, desde ese ejercicio académico integral y comprometido, a un desarrollo disciplinar que transfiera ese impacto positivo al mundo productivo local y regional.

En la decisión de ejercicio parcial o exclusivo de la profesión académica por parte de los profesionales en ciencias económicas, más allá de los condicionantes sociales y contextuales, que tendrán que ver con el posicionamiento de la profesión académica en el imaginario colectivo y su evolución, configurado a partir de determinados lineamientos de macropolítica y de la dinámica del mercado laboral extrauniversitario, inciden también los condicionantes organizacionales estructurales. Estos resultan de la caracterización de la institución de educación superior en que cada docente se desempeña en el contexto del sistema universitario argentino; su marco estratégico que refleja el posicionamiento comunitario; la identidad y cultura universitarias, con modos de ser y de hacer más abiertos o cerrados a la incorporación de nuevos participantes; y, finalmente, la dinámica de poder que opera en ella, tanto desde una mirada del micro como del macropoder y su vínculo con los agentes externos con influencia.¹⁵

Un análisis particular y profundo merecen, además, los condicionantes personales,¹⁶ factores en los que se pretende bucear, a partir a un análisis interpretativo y que incluyen los intereses, valores y expectativas individuales, que suelen asociarse con diferentes dimensiones ocupacionales y que pueden ir mutando a medida que el sujeto transita las distintas etapas de su ciclo vital, en las que puede evolucionar su nivel de autoconocimiento y reflexión y en las que la influencia familiar emerge con diferente nivel de prioridad. Referimos también

¹⁵ Mariana Foutel, Lucas Pujol Cols & Carlos Alejandro Musticchio, “La influencia del clima organizacional en el desarrollo de la Profesión Docente: La importancia de su consideración plena en la negociación colectiva”, en *VII Jornadas Nacionales sobre la Formación del Profesorado. “Narrativa(s), Prácticas e Investigación(es)”*, 2013.

¹⁶ Romina Barbisan, & Mariana Foutel, “La influencia de factores psicosociales individuales en decisiones académicas”, en *XIX Coloquio Internacional de Gestión Universitaria “Universidad y desarrollo sustentable: desempeño académico y los desafíos de la sociedad contemporánea”*. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, 2019.

a las tensiones y condicionantes que restringen los grados de libertad de un profesional en ciencias económicas que se enfrenta a la decisión de adoptar en forma parcial o exclusiva la profesión académica, los aportes de Kahneman¹⁷ en cuanto a los modos de pensamiento, la influencia de los fallos y trampas en términos de Hammond, Keeney y Raiffa¹⁸ y la incidencia de la personalidad del sujeto como condicionante ya que influye entre lo objetivo y lo subjetivo-percibido en el análisis de esta decisión.

Llegado este punto resulta interesante cruzar los estudios sobre profesiones y la perspectiva de género, ya que permite comprender cómo persiste la reproducción de significados propios de una cultura patriarcal. Mientras que resulta conocido que, simultáneamente y en sentido inverso, los ideales de masculinidad y feminidad interpelan a las personas influyendo tanto en la configuración de una profesión como en las trayectorias profesionales individuales, continúan observándose fenómenos de segregación horizontal y vertical que evocan la existencia de frenos estructurales e individuales, entre los que no se pueden soslayar los derivados de las tareas de cuidado, tradicionalmente atribuidas a las mujeres.

Estas pautas culturales, que llegan hasta la ponderación de la etapa del ciclo vital que transita la mujer, también influyen en empleadores y pares que deciden sobre la movilidad de las mujeres en la fuerza laboral, lo cual se refleja en que aún hoy las mujeres registran una menor tasa de actividad económica, excepto en aquellas actividades culturalmente asociadas con una extensión de sus históricas tareas de cuidado y que involucran el denominado trabajo emocional. Este hallazgo concuerda con la hipótesis de que los hombres dedican menos tiempo a las actividades académicas porque suelen tener otras ocupaciones profesionales que perciben más prestigiosas y mejor retribuidas, sobre todo en mercados laborales que así lo permiten; no obstante, cuando deciden desempeñarse en docencia e investigación obtienen mejores puestos. En este sentido, en el campo de las ciencias económicas, las mujeres también se ven desfavorecidas, en ocasiones, en la competencia por los trabajos profesionales más atractivos

¹⁷ Daniel Kahneman, *Pensar rápido, pensar despacio*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Debate, 2012.

¹⁸ John S Hammond, Ralph L. Keeney & Howard Raiffa, “Las trampas ocultas en la toma de decisiones”, en Drucker, Peter y otros, *Harvard Business Review. La toma de decisiones*, Buenos Aires, Grupo Editorial Planeta-Ediciones Deusto, 2004, pp. 159-188.

por las pautas de reclutamiento y selección imperantes en el sector privado, lo cual puede contribuir a una mayor incursión de mujeres en las instituciones de educación superior.

Actualmente, la profesión académica en la Argentina presenta cierto equilibrio de géneros,¹⁹ no obstante, los cargos jerárquicamente más altos mantienen cierta predominancia por parte de los varones, situación que también se refleja en el progreso de carrera en el sistema científico tecnológico.²⁰

Las universidades reflejan todavía las desigualdades de los contextos sociales y de las prácticas culturales, de ahí la necesidad que me motivó a visibilizar la temática para promover políticas activas que permitan fortalecer una cultura más participativa y colaborativa que promueva un desarrollo profesional más equitativo para todas y todos sus miembros.

Una revisión de la literatura y los estudios empíricos en la temática específicos respecto de la profesión académica, identifican en primer término, que se menciona el conflicto derivado de la movilidad académica internacional, para garantizar la visibilidad del trabajo y la participación en redes de mayor prestigio, emergiendo una fuerte tensión personal si deben conciliarlo con la responsabilidad de los cuidados. Un segundo aspecto se vincula con la coincidencia entre la cima productiva y reproductiva, lo que conduce a algunas mujeres a elegir entre la carrera científica y la maternidad o que las lleva, por lo menos a posponerla, invadiendo un ámbito de decisión que se caracteriza como personal e individual. Finalmente, se resalta que el alto grado de flexibilidad y autonomía del trabajo académico que, si bien aparece a priori como un beneficio, es el camino a la “doble jornada” que asumen las mujeres procurando compatibilizar el éxito en el trabajo y la vida. Cuando las mujeres optan por una modalidad de tiempo parcial para facilitar la conciliación, quedan en desventaja para ascender en la trayectoria científica. Cuando se profundiza en quienes

¹⁹ Cristian Pérez Centeno, El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas, en *Integración y conocimiento*, vol. 6, N° 2, 2017, pp. 226-255.

²⁰ Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de casos”, en *Cuadernos de Iberoamérica*, Madrid, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), 2001; Eugenia Perona, “Women in higher education in Argentina: equality or job feminization”, en *Canadian Woman Studies*, vol. 27, N° 1, 2009, pp. 15-16; Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación superior en Argentina: ¿Un signo de desarrollo?”, en *Oikonomos*, vol. 1, 2016.

ejercen la profesión académica, proviniendo de las profesiones liberales como las ciencias económicas, gran parte de los y las docentes tienen otras actividades profesionales por lo que esta “exigencia simultánea de presencia” puede darse, además, entre dos ámbitos laborales distintos, lo cual articulando con las demandas familiares, podría llevarlos a identificar la exigencia de “una triple presencia”.²¹

Los resultados logrados, que se exponen en los capítulos tercero y cuarto, pretendemos que motiven una discusión que, al articular los niveles individual, organizacional (meso) y relativos al sistema de educación superior (macro), aporte recomendaciones de política que puedan contribuir a mejorar la calidad en el despliegue de la profesión académica en las profesiones liberales, a partir de un desarrollo integrado y sinérgico de las funciones sustantivas, particularmente en las ciencias económicas. La expectativa es que esta nueva mirada contribuya a superar debilidades detectadas en los recientes procesos de acreditación realizados por CONEAU y genere un mayor impacto positivo en un desarrollo productivo, sostenible e inclusivo del área de influencia de nuestras universidades públicas.

²¹ Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata”, en *FACES: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, vol. 21, N° 45, 2015, pp. 87-109; Lucas Joan Pujol-Cols, & Mariana Cecilia Arraigada, “Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos”, en *Cuadernos de Administración*, vol. 30, N° 55, 2017, pp. 97-125; Lucas Joan Pujol-Cols, & Mariana Foutel, “Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos”, en *Cuadernos de Administración*, vol. 32, N° 59, 2019; Lucas Joan Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del curso de docentes universitarios argentinos”, en *Trabajo y Sociedad*, N°33, 2019, pp. 197-223.

CAPÍTULO I

La profesión académica en la sociedad del conocimiento e innovación

Hacia una conceptualización en el contexto regional e internacional

Desde los albores de este siglo XXI, América Latina y las naciones que la conforman se han enfrentado al reto de integrarse a la economía global basada en el conocimiento y a la sociedad de la información. Brunner destaca el papel del conocimiento como la principal capacidad con la que deberán contar las sociedades modernas para reducir las brechas estructurales.²² En este marco, las sociedades requieren educación que les permita adquirir, usar y aplicar el conocimiento. Pero también se necesitan individuos capaces y dispuestos a generar el conocimiento del futuro. De lo anterior se desprende el valor del conocimiento como un recurso estratégico y la importancia que revisten las instituciones de educación superior y, junto con ellas, los académicos que deben desempeñar un rol esencial en este proceso de transformación social. Altbach también resalta el papel de las instituciones de educación superior al ser el ámbito donde, por definición, el conocimiento se genera, se aplica, se transmite y se transforma.²³ Así lo afirma la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: “La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales”.²⁴

Desde nuestra disciplina, cabe mencionar a Peter Drucker, quien destacó la importancia de la productividad del conocimiento a partir de los procesos de sistematización y organización de la información.²⁵ El conocimiento, en términos del referido autor, se ha convertido en una nueva fuente de producción

²² José Joaquín Brunner, “América Latina al encuentro del siglo XXI”. Documento presentado al Seminario “América Latina y el Caribe frente al Nuevo Milenio”, organizado por el BID y la UNESCO, París, 1999.

²³ Laura Elena Padilla González, Leonardo Jiménez Loza, & María de los Dolores Ramírez Gordillo, “La satisfacción con el trabajo académico: Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal”, en *Revista mexicana de investigación educativa*, vol. 13, N° 38, 2008, pp. 843-864.

²⁴ José Joaquín Brunner & Rocío Ferrada Hurtado, *Informe 2011: Educación Superior en Iberoamérica*. Providencia, RIL editores, 2011, p. 19.

²⁵ Peter F. Drucker, *La sociedad poscapitalista*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Penguin Random House Group Editorial Argentina, 2013.

riqueza y ha adquirido preponderancia en relación con los tradicionales factores de producción de la era industrial, emergiendo como característica de una sociedad poscapitalista. De esta manera, las nuevas tecnologías de información y comunicación transforman radicalmente las economías, los mercados y la estructura de la industria, los productos y servicios, los puestos de trabajo y los mercados laborales.

En este orden de ideas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que el elemento central de las sociedades del conocimiento es la “capacidad para identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información con vistas a crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano”²⁶. La educación es, así, una parte constitutiva de las sociedades del conocimiento a partir de “la tarea fundamental de habituar a los individuos a seleccionar, a filtrar y a valorar la información, de modo que se promuevan los procesos de innovación”, como plantea Forero de Moreno.²⁷ Igualmente cobran importancia conceptos tales como las “sociedades del aprendizaje”, el aprender a aprender y la formación permanente de los individuos, lo cual ya había sido anticipado en el concepto de “capital humano” acuñado por Gary Becker en 1964.²⁸ Siguiendo a Teichler, la creciente popularidad de términos como “sociedad del conocimiento” o incluso “economía del conocimiento”, el capital humano representa la base de su desarrollo, pues solo en la medida en que las personas puedan desarrollar las capacidades cognitivas, el pensamiento crítico, la creatividad, la autonomía personal y el emprendimiento, entre otras, será posible su construcción y podrá pensarse en ciudadanos competentes a nivel global, desde una perspectiva de

²⁶ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2005). *Hacia las Sociedades del Conocimiento*. Francia, París: Publicado por la UNESCO.

²⁷ Isabel Forero de Moreno, “La sociedad del conocimiento”, en *Revista Científica General José María Córdova*, vol. 5, N° 7, 2009, p. 43.

²⁸ Gary Stanley Becker, *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid, Alianza Editorial, 1983, p. 19.

desarrollo sostenible.²⁹ A las instituciones de Educación Superior y a los profesionales académicos nos corresponde un rol protagónico en el contexto antes descrito.

De acuerdo con Marquina y Fernández Lamarra, la profesión académica como objeto de investigación científica ha cobrado importancia en las últimas décadas asociada con la evolución y afianzamiento de la Educación Superior como campo de investigación.³⁰

Se señalan como antecedentes a partir de los setenta los estudios sobre el profesorado universitario y sus espacios de trabajo.³¹ Romero Rodríguez, en este sentido, sistematiza y reelabora los principales aportes que sobre la función docente han elaborado dos de los autores más representativos del ámbito anglosajón (Feiman-Nesmer; Zeichner y Liston) y profundiza análisis como los de Schön y Pérez Gómez respecto de modelos de enseñanza y la imagen del profesor, de cualquier nivel y especialidad.³²

No obstante, fue en los años 1980 que, a nivel internacional, comenzó la consolidación de la “Profesión Académica” como objeto de estudio, de sus políticas, contextos y dimensiones, entendiendo que es un fenómeno central para el análisis del sistema universitario y científico tecnológico de un país como plantea Clark, trascendiendo la concepción de las disciplinas como principal condicionante de la actividad.³³

²⁹ Ulrich Teichler, “Academic Profession, Higher Education”, en Shin J., Teixeira P. (eds.) *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, Springer, Dordrecht, 2017.

³⁰ Mónica Marquina & Norberto Fernández Lamarra, “Efecto de las políticas de los ’90 sobre el trabajo docente en la Universidad Argentina.” VII Seminario de la Red Latinoamericana de Estudios sobre Trabajo Docente (Red Estrado), Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 2008.

³¹ Pierre Bourdieu, *Homo Academicus*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2008; Clifford Geertz, “From the native’s point of view: On the nature of anthropological understanding. In K. Basso, & H. Selby (Eds.), *Meaning in anthropology* Albuquerque: University of New Mexico Press, 1976, pp. 221-237.

³² Leticia del Carmen Romero Rodríguez, “Modelos para el análisis de la profesión docente universitaria”, en *Perspectivas docentes*, N° 29, 2005, pp. 5-18;

³³ Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada”, en *Educação (UFSM)*, vol. 36, N° 3, 2011,

Desde las últimas tres décadas del siglo XX tuvieron lugar reformas de los sistemas de educación superior en el mundo, en sus modos de regulación, organización y funcionamiento, orientadas por lógicas de gestión de lo público influenciadas por el mercado, de las que derivaron políticas, que reflejaron “formas novedosas de relación entre universidad, estado y sociedad”, en términos de Walker, que comenzaron a cambiar las condiciones y características del trabajo académico.³⁴

En la década de 1980, en los países centrales surgen fuertes críticas al Estado de Bienestar, afectando también a la educación superior y a la profesión académica. Comienza la generalización de los procesos de evaluación de la calidad y se diversifican los mecanismos de financiamiento universitario.³⁵

En este orden de ideas, Marquina y Fernández Lamarra y Fernández Lamarra y Pérez Centeno mencionan a Becher y Trowler que señalan que la aparición del “Estado Evaluador”, el requerimiento de “performatividad” investigadora y la necesidad de búsqueda de fondos, han modificado la naturaleza del trabajo académico.³⁶ Refieren estudios sobre los efectos de estos cambios en las identidades académicas y su impacto en la mejora de la productividad del sistema universitario y de su subsistema científico y tecnológico que comenzó a incorporar formas inter y multidisciplinarias de producción de conocimiento.³⁷ Como máximo antecedente internacional, los referidos autores destacan el trabajo de E. Boyer, P. Altbach y M.J. Whitelaw, publicado en 1994 y

pp. 351-363; Burton R. Clark, *Creando universidades innovadoras. Estrategias organizacionales para la transformación*, Ciudad de México, Editorial Nueva Imagen/Universidad Autónoma Metropolitana-Azapotalco, 1991.

³⁴ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente” *Universitario. Rev. educ. sup* [online]. 2020, vol. 49, N°193, pp.107-127.

³⁵ Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia: Una mirada comparada sobre la satisfacción de los docentes universitarios argentinos”, en *IV Congreso de Estudios Comparados en Educación*, 2009.

³⁶ Mónica Marquina & Norberto Fernández Lamarra, “Efecto de las políticas de los ’90 sobre el trabajo docente en la Universidad Argentina...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*; Guy Neave & Frans A. Van Vught (comps.), *Prometeo Encadenado. Estado y Educación Superior en Europa*, Barcelona, Gedisa Editorial, 1991.

³⁷ Mary Henkel, *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*, London & Philadelphia, Jessica Kingsley Publishers, 2000.

financiado por la Carnegie Foundation, en el que procuran identificar a través de una investigación empírica las dimensiones de la profesión académica. Aiello y Pérez Centeno coinciden en su trascendencia y destacan además otros trabajos vinculados que han enriquecido la perspectiva de análisis como las culturas académicas de Becher y las nuevas formas de creación del conocimiento de Gibbons et al.³⁸

El mencionado Becher identificó que las características epistemológicas y sociológicas de cada campo disciplinar inciden junto con otros factores institucionales y externos en la configuración de la carrera académica y su vinculación con la actividad científica. El autor elabora una taxonomía de cuatro tipos a partir de los pares dicotómicos “Duro/Blando” y “Puro/Aplicado”, para los que identifica procesos de socialización profesional diferentes, caracterizados cada uno por distintos modos legítimos de comunicación, de producción del conocimiento, de requisitos implícitos para iniciarse y consolidarse en la carrera académica, entre otros.³⁹

Habiendo destacado la relevancia que merece la Profesión Académica como objeto de estudio, cabe mencionar a Aguilar Hernández quien reconoce que el aporte de Brunner en este trabajo es la introducción del concepto de mercado académico a partir de la nueva división social del trabajo intelectual que produjo un nuevo tipo de profesional: “... un hombre que no necesariamente vive

³⁸ Martín Aiello & Cristian Pérez Centeno, “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional y comparada”, en *The Changing Academic Profession International Conference on Personal Characteristics, Career Trajectories, Sense of Identity/Commitment and Job Satisfaction of Academics*, Ciudad de México, México, 2010; Tony Becher, *Academic Tribes and Territories: Intellectual Inquiry and the Cultures of Disciplines*. Milton Keynes, SRHE/OUP, 1989; Tony Becher, *Las disciplinas académicas...*, op. cit.; Michael Gibbons, Camille Limoges, Helga Nowotny, Simon Swartzman, Peter Scott y Martin Trow, *La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*, Edición Pomares Corredor SA, Barcelona, 1997.

³⁹ María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “El lugar de la investigación en la profesión académica argentina: hallazgos del estudio internacional APIKS”, en *RELAPAE*, N° 12, 2020, pp. 61-81.

para la cultura o el conocimiento pero que de cualquier modo vive de la cultura”.⁴⁰ Esto convirtió a la Universidad en un importante espacio ocupacional en el que se referencia un nuevo sector profesional.

Teichler concibe a la profesión académica como idealmente caracterizada por un vínculo estrecho entre investigación y enseñanza, integrada por personas cuyas motivaciones personales los impulsan a dedicar mucho tiempo a un trabajo académico, que califica de interesante y demandante, en comparación con la vida fuera de la academia.⁴¹ Se reconoce en la literatura una tensión emergente entre ambas funciones, a cuyo equilibrio aspiramos. Más aún, nuestra expectativa se extiende al logro de una “fertilización cruzada” en términos de Teichler.⁴² No obstante, algunos análisis consideran el dominio de la función de enseñanza, incluso por su carácter histórico de función clave.⁴³ Otros estudios, en cambio señalan que es la investigación la que moldea la identidad del profesional académico.⁴⁴ Una revisión de la literatura y de encuestas internacionales, en perspectiva comparada, permite identificar singularidades: sistemas con características reglamentarias que ponen un fuerte énfasis sobre la docencia, mientras que en otros se recompensa mucho más a la investigación, de la que se le reconoce su claro aporte a la docencia, registrándose menor evidencia del enriquecimiento del vínculo en sentido inverso. Alemania y Japón, por ejemplo, representan al “Modelo alemán” con fuerte predominio de la investigación; Reino Unido y Estados Unidos encarnan el “Modelo anglosajón” en términos de un equilibrio en la relación entre ambas funciones y luego se identifica el “Modelo latinoamericano” caracterizado por un mayor énfasis en la

⁴⁰ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales”, en *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 3, N° 97, 2002, pp. 65.

⁴¹ Ulrich Teichler, “Cambios en el empleo y el trabajo de la profesión académica: La situación en las Universidades orientadas a la investigación en los países económicamente avanzados”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 17-31; Ulrich Teichler, “Academic Profession...”, *op. cit.*; Ulrich Teichler & Laura Proasi, “Docencia versus investigación: un equilibrio vulnerable / Teaching versus Research: The Vulnerable Balance”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 37-60.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Ulrich Teichler, “Academic Profession...”, *op. cit.*

⁴⁴ *Ibid.*

docencia.⁴⁵ Es así que podemos observar estrategias de priorización diferenciales como resultado de políticas nacionales y de las propias instituciones de educación superior, así como derivadas de las motivaciones y preferencias de los propios académicos según su etapa de carrera, subsistiendo incógnitas respecto de su evolución.

Aguilar Hernández sostiene que la profesión académica presenta dos características que son compartidas por quienes la ejercen, independientemente de que exhiban perfiles y condiciones diferentes. Una de ellas es la tarea de certificar los conocimientos del resto de los profesionales que existen en la sociedad, por lo que se la suele llamar la profesión de profesiones.⁴⁶ La otra característica es el hecho de compartir, más allá de la disciplina, el conocimiento como materia prima de trabajo.⁴⁷

Catoggio, al ubicar los orígenes de la profesión académica en los años 1960, refiere a Gil Antón quien señala que “Aunque la jornada completa de esos años solía estar destinada exclusivamente a las actividades docentes o de coordinación de la docencia, un pequeño grupo de académicos empezó a ser contratado, de tiempo completo, con encomiendas de investigación. Estos grupos son los enclaves de profesionalización académica advertidos por Brunner”.⁴⁸

Desde distintas perspectivas entonces, autores como Bourdieu citado por Nosiglia, Rebello, Januszeveski y Fuksman, Brunner, Chiroleu y, en nuestro país, también García de Fanelli comienzan a abordar el tema de la profesión académica.⁴⁹ El interés en ella como objeto de estudio se ha sostenido e incre-

⁴⁵ Ulrich Teichler & Laura Proasi, “Docencia versus investigación...”, *op. cit.*

⁴⁶ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como objeto de estudio...”, *op. cit.*

⁴⁷ Burton R. Clark, *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1983.

⁴⁸ Augusto Catoggio, “Los riesgos del discurso de la profesión académica”, en *Revista de Educación*, vol. 5, N° 5, 2013, p. 69.

⁴⁹ María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszeveski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición de la profesión académica en la Universidad de Buenos Aires, a partir de los resultados de la encuesta internacional “The academic profession in the knowledge-based society” (APIKS), en Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian (coord.), *Simposio 16: La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo*, II Encuentro Internacional de Educación. Congreso llevado a cabo en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2019; José Joaquín Brunner, “Educación

mentado debido a cambios ocurridos, a nivel del contexto general y de los sistemas universitarios en particular, que han impactado en su desempeño. En este sentido, Teichler sostiene que tales cambios han afectado las expectativas sociales dirigidas a la profesión académica, y los académicos mismos fueron modificando su visión y actividades.⁵⁰

En primer lugar, cabe mencionar la masificación de los estudios superiores que tuvo lugar, entre otros factores, a partir del mayor acceso de la cohorte poblacional de entre 18 y 25 años y el fin del sistema binario en términos de Henkel que implicó la supresión de la diferencia formal entre estudios superiores universitarios y no universitarios.⁵¹ Esta masificación, que siguiendo a Aguilar Hernández en América Latina se asocia con un rasgo propio del proceso de crecimiento y democratización de las universidades, derivó en una mayor exigencia sobre la función de enseñanza, al tener que atender a más estudiantes, pero con un aumento de fondos no proporcional al incremento estudiantil.⁵²

La restricción presupuestaria impulsada por la crisis del Estado de Bienestar en distintos países propició la incorporación de mecanismos de financiamiento alternativos en la universidad: fondos competitivos, o acordados a través de contratos –programas específicos entre el gobierno y cada institución, principalmente asociados al desarrollo de la función de investigación–.⁵³ Se trata de

superior en América Latina: una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000”, en *CEDES*, Buenos Aires, Argentina, 1994; José Joaquín Brunner, “América Latina al encuentro...”, *op. cit.*; Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina”. Boletín PROEALC. Síntesis Especial América Latina. Mayo 2002 [Fecha de consulta 14 de enero de 2021]. Disponible en <http://www2.uerj.br/proealc>; Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure in higher education the Argentine case and the academic profession in Latin America”, en *International Labour Organization*, Geneva, 2004.

⁵⁰ Ulrich Teichler, “Academic Profession...”, *op. cit.*

⁵¹ Mary Henkel, *Academic Identities...*, *op. cit.*

⁵² Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como objeto de estudio...”, *op. cit.*

⁵³ Miguel Ángel Escotet, “University Governance, Accountability and Financing”, en *Higher Education in the World*, Houndmills UK, Pallgrave Macmillan, 2006, pp. 24-40; Ana M García de Fanelli, “Academic employment...”, *op. cit.*; Ana M. García de Fanelli, *Universidad, organización e incentivos: Desafíos de la política*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Fundación OSDE Miño y Dávila, 2005.

una de las grandes transformaciones que podía llegar a impulsar “una nueva división del trabajo de producción y transmisión de los conocimientos”.⁵⁴

Respecto de la función investigación, como ya mencionamos, comienza a requerirse performatividad en términos de Becher y Towler.⁵⁵ Este concepto refiere a la obligada conexión entre lenguaje y acción, lo cual respecto de la investigación se traduce en la necesidad de que la producción genere resultados medibles y que satisfaga indicadores de calidad preestablecidos para poder continuar accediendo a fondos públicos. En este orden de ideas, Marquina cita a Altbach, quien sostiene que a partir de los años 1980 los académicos han participado de un escenario cada vez más competitivo en términos de sus condiciones laborales.⁵⁶ En primer lugar, la evaluación se ha instalado en las funciones sustantivas (enseñanza, investigación y extensión) y se ha agregado el desarrollo de tareas administrativas vinculadas a presentaciones y rendiciones de proyectos que no necesariamente se corresponden con la misión y prioridades institucionales, pero sí con políticas gubernamentales.⁵⁷ También se requiere eficiencia y profesionalización en la gestión que se torna más compleja debiendo compatibilizar racionalidades académicas, económicas y políticas. Todo ello en un entorno de restricción presupuestaria, menor incremento de cargos y posibilidades de carrera y creciente exigencia en los logros requeridos para la promoción (publicaciones, niveles de impacto, etc.).

Fernández Lamarra y Marquina, entre otros, consideran que las relaciones entre la industria y la actividad universitaria también han afectado la naturaleza de la profesión académica en las últimas décadas ya que los docentes han co-

⁵⁴ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como objeto de estudio...”, *op. cit.*, p. 63.

⁵⁵ Norberto Fernández Lamarra y Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*

⁵⁶ Mónica Marquina, “Tendencias recientes de los sistemas de evaluación de la educación superior en el actual escenario internacional. Un nuevo round del Estado evaluador”, en *Revista Avaliação*, vol. 11, N° 4, 2006, pp. 27-50; Mónica Marquina y Martín Aiello, “La Profesión académica en las universidades públicas”, *Revista Sudamericana de Educación*, Universidad y Sociedad, Montevideo, vol. 1, 2009, pp. 23-33

⁵⁷ Pérez Centeno, Cristian, “El ejercicio de la profesión académica universitaria argentina en el nivel de posgrado y la educación a distancia, en el contexto nacional e internacional”, en *Integración y conocimiento*, vol. 2, 2013, pp. 179-195.

menzado a competir por fondos externos atados a investigación aplicada relacionada con las necesidades del mercado, que dio lugar al denominado “Capitalismo Académico”.⁵⁸ Jiménez Peralta, desde una mirada crítica retoma un análisis de este modelo estudiado por Sisto y Slaughter y Leslie, postulando sus reservas respecto de si este capitalismo académico pone en tensión un rasgo identitario de la universidad que tradicionalmente ha sido comprendida como el lugar donde la sociedad reflexiona acerca de sí misma: “El conocimiento es transformado en un bien de consumo y el académico se vuelve un obrero que trabaja en una industria universitaria”.⁵⁹

No obstante, en América Latina siguió resultando insuficiente la inversión en investigación y desarrollo, con baja participación del sector privado.⁶⁰ “La escasa participación de la sociedad –en especial en relación con los sectores productivos– tanto en el gasto como en la ejecución de la investigación, genera un bajo nivel de la misma y una escasa contribución al desarrollo económico de sus sociedades”.⁶¹ Como consecuencia de ello, América Latina ha registrado una baja inversión en la formación de posgrado de sus académicos, con el consiguiente impacto en la calidad de sus resultados.⁶²

Un amplio debate ha generado las consecuencias de los hechos precedentemente descriptos que, si bien presentan particularidades asociadas a cada contexto nacional, conducen a reflexionar sobre el estatus relativo entre funciones

⁵⁸ Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina: explorando su especificidad en el marco de las tendencias internacionales” *Alternativas*. Serie: Espacio Pedagógico; San Luis; 2008, pp. 21-32

⁵⁹ Maite Inés Jiménez Peralta, “Identidad académica: una franquicia en construcción”, en *Educación*, vol. 55, N° 2, 2019, p. 544.

⁶⁰ Ana M García de Fanelli, “Academic employment...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra y Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*

⁶¹ Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*, p. 231.

⁶² Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en América Latina: Situación y perspectivas”, en Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 61-81.

y disciplinas y la tensión emergente entre la autonomía del investigador y la orientación temática privilegiando la existencia de fondos disponibles.

Otra tendencia que afecta a la profesión académica son los procesos de internacionalización y regionalización de la educación superior. Siguiendo a Teichler, si bien el profesional académico tradicionalmente ha valorado la búsqueda de conocimientos sin fronteras y ha apreciado la reputación internacional, se registra un impulso creciente a partir de un desarrollo conjunto con los procesos de globalización y generalización de las tecnologías de la información y las comunicaciones.⁶³ En Pérez Centeno y Pérez Centeno, Claverie y Afonso se describe la sinergia entre la virtualización, la interinstitucionalización y la internacionalización de las relaciones interpersonales que favorece procesos de formación y de investigación que brindan un nuevo formato al desempeño académico “que trasciende las fronteras físicas y horarias de trabajo tradicional”.⁶⁴ Aiello sostiene que la internacionalización también está promovida por los procesos de evaluación de la calidad que se generalizaron a partir de la década del noventa y por instrumentos de planificación estratégica estatal que, en ocasiones habilita el acceso a fuentes de financiamiento alternativas.⁶⁵

Así la internacionalización también favorece la posibilidad de inserción en los debates centrales de las comunidades disciplinares del ámbito internacional, sobre todo en aquellas disciplinas más “cosmopolitas” al decir de Walker, lo cual incrementa el prestigio local y permite el acceso a nuevos espacios de publicación. No obstante, la referida autora también manifiesta sus reservas en

⁶³ Ulrich Teichler, “Academic Profession...”, *op. cit.*

⁶⁴ Cristian Pérez Centeno, “Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas. Sociedad, procesos educativos, instituciones y actores”, en *Estudios de política y administración de la educación II*, 2015, pp. 165-181; Pérez Centeno, Cristian, Claverie, Julieta & Afonso, Viviana Fátima, “Las profesiones académicas en Argentina. Perspectivas a partir de la homologación del Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias” (Trabajo preparado para ser presentado en el VIII Encuentro Nacional y V Latinoamericano La Universidad como objeto de investigación “La Reforma Universitaria entre dos siglos”), Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 2017, p. 5.

⁶⁵ Martín Aiello, “¿El camino al éxito? La internacionalización en la profesión académica en Argentina”, en Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 329-339.

cuanto a la tensión centro-periferia, la fuga de cerebros, el incentivo a una producción científica que puede estar desvinculada de la agenda local y nacional y la potenciación de, las muchas veces, excesiva competencia entre académicos, además, por el acceso al financiamiento para este tipo de actividades.⁶⁶

La evolución en materia de tecnologías de la información y la comunicación potenció, adicionalmente, otro ámbito de desarrollo de la profesión académica como es la educación a distancia. Pérez Centeno la define como una herramienta de atención a grupos específicos que no pueden participar de instancias de formación sistemáticas presenciales y que genera modalidades de contratación muchas veces diferenciales para los docentes solo afectados a esta actividad.⁶⁷

De acuerdo con lo manifestado por Walker, las formas de comunicación mediadas por la virtualidad no solo han posibilitado el desarrollo de propuestas de Educación a Distancia, sino también la inclusión de recursos y plataformas digitales en las actividades académicas presenciales, en las prácticas de enseñanza, en las formas de trabajo académico colaborativo, en la comunicación cotidiana con estudiantes y colegas, etc., todo lo cual pudimos observar que se aceleró y consolidó, por la necesidad de sostener las universidades abiertas, en el contexto de pandemia COVID-19. Noriega y Ulagnero sostienen que el relevamiento realizado en el marco del proyecto APIKS presenta una configuración de la profesión académica pre-pandémica y reflexionan respecto de cómo los académicos requirieron flexibilizar conductas y hábitos con repercusiones en todos los órdenes de sus vidas: institucional, profesional, familiar y personal.⁶⁸

Más allá de este marco general, la profesión académica en América Latina presenta, además, características que la singularizan. En primer término, las universidades públicas de la región se han desarrollado bajo el modelo europeo de gobierno. Se trata de universidades básicamente profesionalistas y con estructuras de gobernanza inspiradas en los principios del cogobierno de la Re-

⁶⁶ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

⁶⁷ Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*

⁶⁸ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op.cit.*; Jaquelina Noriega & Cristian Ulagnero, “La Profesión Académica en Argentina: configuraciones pre pandémicas”, en *Revista de Educación*, N°24.2, 2021, pp. 127-158.

forma Universitaria de 1918. En ellas, los niveles estratégicos de decisión no recaen generalmente en administradores profesionales, sino en cuerpos colegiados formados por docentes, graduados, estudiantes y en algunos casos personal administrativo. Sin perjuicio de las variantes propias de cada país, las universidades latinoamericanas pudieron lograr autonomía institucional y académica y autarquía económico-financiera a partir de la apertura democrática, aunque debe profundizarse cada contexto local para lograr un análisis situado ya que, siguiendo a Frederic, Graciano y Soprano, puede hablarse de la existencia de un “vínculo mutuamente constitutivo entre el desarrollo de algunas profesiones y formas de conocimiento, su institucionalización, sus mecanismos de producción y reproducción, y el Estado”.⁶⁹

Siguiendo a Fernández Lamarra y Pérez Centeno, se identifican como tendencias regionales en las últimas tres décadas la expansión del nivel universitario en términos de cantidad de establecimientos, crecimiento de la matrícula con un desigual impacto por áreas del conocimiento, un mayor atractivo por carreras de perfil profesionalista por sobre el perfil académico, la aparición de nuevas disciplinas y una mayor heterogeneidad del cuerpo estudiantil tanto en lo que refiere a género, edad, situación laboral, etc. como a cuestiones atinentes a sus intereses y al conjunto de competencias que traen consigo desde los niveles de educación básica.⁷⁰ Todo ello produjo una expansión del cuerpo docente. Adicionalmente, cabe considerar otros factores como la diversificación de las tareas de investigación, la extensión de los estudios de posgrado, las innovaciones científicas y tecnológicas en el ámbito de la información y la comunicación y los grandes retos del trabajo interdisciplinario.⁷¹ También comenzaron a registrarse cambios en el rol de la Universidad y de su vinculación con la sociedad y debieron atenderse demandas por rendición social de cuentas.

⁶⁹ Sabina Frederic, Osvaldo Graciano & Germán Soprano, “El Estado argentino y las profesiones liberales, académicas y armadas”, en *Prismas. Revista de Historia Intelectual*, vol. 15, N° 1, 2010, p. 312.

⁷⁰ Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Neo-liberal reforms on education in Latin America and Argentina”, en Yolcu & Turner (Eds.) *Neoliberal education reforms: a global analysis*, Londres, Taylor & Francis/Routledge, 2014. En español: Las reformas neoliberales en la educación argentina y latinoamericana.

⁷¹ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como objeto de estudio...”, *op. cit.*

En este sentido y considerando que la expansión y diversificación de la oferta antes referida, en instituciones públicas y privadas, con modalidades más flexibles de prestación, carreras más cortas, etc. estuvo caracterizada por disparidad en los niveles de calidad, se instauraron mecanismos de acreditación y aseguramiento de la calidad que impactaron en la configuración de la profesión académica, surgiendo una “tensión entre evaluación y autonomía universitaria que tendió luego a disiparse”.⁷² Finalmente, en términos de ampliación de roles, prioridades y capital simbólico, la introducción de procesos de evaluación y acreditación ha generado mayores exigencias en los perfiles académicos y nuevas prácticas institucionales que involucran a los académicos en el rol de evaluadores.⁷³

Siguiendo a Magaña Pastrana, estos procesos de evaluación de la calidad de la educación superior a niveles institucional, interinstitucional y del desempeño académico han producido diversas tensiones y valoraciones en distintos sentidos, a partir del debate de si esas políticas estimulan el vínculo evaluación-acreditación-sistema de estímulos económicos.⁷⁴

La mencionada autora identifica efectos positivos y negativos, tanto a nivel institucional como de los profesionales académicos, derivados de las políticas de estímulos económicos. Dentro de los efectos positivos, se destacan la revitalización de las plantas académicas y la posibilidad de dedicarse de tiempo completo a la vida académica, la mayor y mejor preparación, la posibilidad de adquirir mayor prestigio y posicionamiento, a partir del incremento de académicos con estudios de posgrado y mayor número de publicaciones, lo cual se ve potenciado por los organismos de Ciencia y Tecnología de cada país; la promoción de la docencia y la investigación, con mejores condiciones para producir y

⁷² José Gómez Galán, “Reseña de ‘La academia en jaque: Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México’”, en *Perspectivas docentes*, N° 29, 2005, pp. 59-60; Norberto Fernández Lamarra y Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en América Latina...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*, p. 231.

⁷³ Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure...”, *op. cit.*

⁷⁴ Laura Magaña Pastrana, “Profesión académica y estímulos económicos en las universidades públicas. Causas institucionales y efectos organizacionales”, en *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, vol. 28, N° 71, 2016, pp. 33-48.

mayor financiamiento para estas últimas actividades y el aumento de las redes epistémicas de investigadores.

No obstante, entre los efectos negativos señala:

- Una orientación compulsiva de las instituciones al establecimiento de sus indicadores, la organización de sus sistemas de información y prácticas administrativas para la atención de programas y convocatorias que, además, deriva en la necesidad de que los académicos se involucren en procesos de gestión administrativa.
- La deshomologación de la remuneración, que abre el debate respecto del uso del presupuesto público para la educación superior y a nivel individual, estos programas de estímulos no forman parte del sueldo base y, por ende, no tienen impacto en la proyección jubilatoria.
- Una estratificación cada vez mayor entre los académicos y las universidades.
- La pérdida de autonomía de la universidad en aspectos financieros y criterios de evaluación.
- Una preferencia de los académicos por la docencia en el posgrado (tensionando los requerimientos crecientes en el nivel de grado) y la participación en redes de investigación internacionales, por el mayor prestigio derivado.
- Un análisis exclusivamente cuantitativo de la producción que lleva a incluir algunas investigaciones que carecen de relevancia e impacto. En este sentido, Gómez Galán había analizado el impacto de las nuevas perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México y calificó de controversial la forma en la que se han pretendido trasladar conceptos y políticas “de mercado” a espacios académicos. Desde esta mirada, el académico, como un simple trabajador asalariado, es evaluado en su desempeño por el número de productos entregados, generándose incentivos económicos asociados. Su estudio concluye en que tres son los efectos identificados con tales políticas de incentivos:

“la acumulación de indiferencias y apatía, la simulación y, en casos extremos, la fanfarronería académica”.⁷⁵ A ello podría agregarse la tensión entre el interés individual y el colectivo que se refleja en las líneas y prioridades estratégicas institucionales.

- Una exacerbada competitividad entre los investigadores que deriva en una pérdida del sentido de comunidad universitaria y que los enfrenta al dilema de trabajar en colectivo para poder acceder a financiamiento para sus proyectos, o bien trabajar individualmente para cumplir con los criterios de las evaluaciones. Jiménez Peralta profundiza en esta tensión a partir de un estudio interpretativo a académicos chilenos, que deja en evidencia que este sometimiento a las reglas del mercado, genera un académico “individualista y enfocado hacia aquello que provee recursos y poder académico. Esto genera una despoblación de los académicos en las universidades, ya que rechazan la participación en el gobierno de estas instituciones y prefieren movilizarse entre ellas para alcanzar mejores posibilidades performativas. La consecuencia de todo esto es una universidad fracturada y gobernada por indicadores económicos, y un académico cuya naturaleza identitaria se pone en juego en la producción científica y mediante políticas de apoyo a una gestión donde la inmediatez del resultado determina su valor”.⁷⁶

Más allá de las perspectivas que parten desde un análisis de distintas realidades nacionales, como un antecedente fundamental en el campo de la Profesión Académica puede citarse el Proyecto Internacional “The Changing Academic Profession” (CAP), en el que una comunidad voluntaria de investigadores e institutos de investigación de 21 países de diferentes regiones del mundo (entre ellos Argentina, Brasil y México como referentes latinoamericanos) pretendió examinar la naturaleza y la extensión de los cambios experimentados por la

⁷⁵ José Gómez Galán, “Reseña de ‘La academia en jaque: Perspectivas políticas ...’”, *op. cit.* pp. 59-60

⁷⁶ Maite Inés Jiménez Peralta, “Identidad académica...”, *op. cit.*, pp. 557-558.

profesión académica en los últimos años.⁷⁷ Los esfuerzos de este estudio se han centrado tanto en las razones como en las consecuencias de estos cambios, sus efectos en la falta de atractivos para la profesión como carrera y en la habilidad de la comunidad académica, a pesar de ello, para contribuir al logro de las metas de sus respectivas naciones y la contribución al desarrollo de la sociedad del conocimiento.⁷⁸

En la región predominan los docentes de tiempo parcial, que suplementan sus salarios con los obtenidos en el desempeño de otros trabajos.⁷⁹ En este sentido, Walker señala que, en contextos como el latinoamericano, “las condiciones materiales y simbólicas en las que desarrollan su actividad los docentes universitarios distan de la imagen de ese hombre que vive para el conocimiento o la cultura, en términos de Clark o Brunner”.⁸⁰

Además, según Marquina y Aiello, la organización académica en Latinoamérica se estructura, tomando como base el modelo alemán, a partir de la existencia de disciplinas y cátedras.⁸¹ Este modelo, caracterizado por una organización jerárquica de cargos dirigida por un profesor titular que goza de la condición de libertad de cátedra, promueve una fuerte diferenciación jerárquica del

⁷⁷ Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*

⁷⁸ Martín Aiello, Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Perspectiva comparada de la profesión académica en Argentina, Brasil y México”, en *VI Encuentro Nacional y III Latinoamericano “La Universidad como objeto de investigación. Universidad, conocimiento y Sociedad: innovación y compromiso”*. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina, 2009.

⁷⁹ Mónica Marquina & Norberto Fernández Lamarra, “Efecto de las políticas de los ’90 sobre el trabajo docente en la Universidad Argentina...”, *op. cit.*

⁸⁰ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*, p.109.

⁸¹ Mónica Marquina & Martín Aiello, “La Profesión académica en las universidades públicas...”, *op. cit.*; Mónica Marquina y Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en Argentina: Entre la pertenencia institucional y disciplinar”, en *V Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina, 2008*.

cuerpo docente, reduce la flexibilidad curricular y fomenta el desarrollo disciplinar.⁸² Lo expuesto también impacta en la actualización de los diseños curriculares de las carreras universitarias, con dificultad para incorporar los avances registrados en el marco de una Sociedad del Conocimiento y de la Tecnología.⁸³ También puede tener efectos en las posibilidades percibidas para la promoción en la carrera académica, lo cual puede afectar la satisfacción y el compromiso institucional en términos de García de Fanelli y Adrogué.⁸⁴

Otra singularidad para destacar en América Latina deriva de la tensión centro-periferia en el desarrollo de la profesión, particularmente en los modos o lógicas de hacer ciencia en términos de Nosiglia y Fuksman.⁸⁵ Los patrones del trabajo académico son establecidos por los principales centros de conocimiento y redes científicas mundiales con sede en los países líderes, que proyectan sus líneas estratégicas hacia una comunidad académica global.⁸⁶ Se identifican en los países en desarrollo relaciones académicas desiguales en términos de Altbach, análisis que es retomado por Marquina y Fernández Lamarra y Marquina y Rebello.⁸⁷ Langer también plantea sus reparos respecto de esta tendencia que califica de cientificista ya que, desde su óptica, tener una universidad que siga

⁸² Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina: principales características a partir de las políticas recientes...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina? Avances y reflexiones de un objeto en construcción”, en *Pensamiento Universitario*, vol. 15, N° 15, 2013, pp. 35-58; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria Argentina: Situación actual en el contexto regional*, Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), 2018.

⁸³ Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*

⁸⁴ Ana M. García de Fanelli & Cecilia Adrogué, “Docentes universitarios en la Argentina: Factores asociados y satisfacción con la posición en la estructura ocupacional”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 203-226.

⁸⁵ María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “El lugar de la investigación...”, *op. cit.*

⁸⁶ María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszewski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición...”, *op. cit.*

⁸⁷ Philip G. Altbach, “Globalization and the university: myths and realities in an unequal world,” en National Education Association (ed.), *The NEA 2005 Almanac of Higher Education*, Washington, DC, National Education Association, 2004. pp. 63-74; Mónica Marquina y Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*

los patrones de los países centrales crea una dependencia cultural que limita su contribución al propio desarrollo económico y social nacional.⁸⁸

No obstante, la predominancia de este paradigma científicista deriva en que los académicos latinoamericanos se autoperciban como una profesión en la periferia y reconozcan cierta dependencia respecto de los países avanzados.⁸⁹ Marquina califica a la profesión académica en la Argentina, en el contexto de América Latina, como una profesión en la periferia.⁹⁰ Esta fragmentación respecto de los países centrales se manifiesta en “las posibilidades de acceso a los medios de producción y transmisión del conocimiento, dando lugar a la distinción entre una elite académica más beneficiada y el resto”.⁹¹ Pérez Castro, en un estudio comparativo entre Argentina, Brasil y México, destaca que esta relación de centro-periferia, también se manifiesta al interior de cada país.⁹² Fernández Lamarra y Pérez Centeno aportan también antecedentes que ponen de manifiesto el papel ejercido por las organizaciones internacionales en la instalación de agendas nacionales y para la región, a partir de las necesidades de financiamiento del sector.⁹³

En esta línea, Marquina profundiza en la existencia de una propensión a que los académicos latinoamericanos se ajustaran a un modelo profesoral alineado con las tendencias de los países centrales, como describe Teichler, con título de doctorado, dedicación completa a la actividad académica, preferencia hacia la investigación y sujeto a requerimientos de productividad, conformando un modelo de trabajo académico internacional que hasta entonces solo se limitaba

⁸⁸ Ariel Langer, “Investigación, transferencia, extensión y docencia: análisis de las concepciones en la política científica y universitaria de la Argentina” (Proyecto de investigación del PICTR 00013), Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Buenos Aires, 2010.

⁸⁹ María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszewski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición...”, *op. cit.*; María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “El lugar de la investigación...”, *op. cit.*

⁹⁰ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

⁹¹ *Ibid*, p. 51.

⁹² Judith Pérez Castro, “La profesión académica en el Tercer Mundo”, en *Revista de la educación superior*, vol. 34, N° 133, 2005, pp. 147-155.

⁹³ Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Neo-liberal reforms on education...”, *op. cit.*

a algunas disciplinas específicas y no estaba tan arraigado en la cultura académica de la región.⁹⁴

La referida autora refiere la tensión dialéctica de lo global y lo local, cuando al inicio de los proyectos de escala mundial (estudios Carnegie, CAP y actualmente APIKS), los países periféricos, como los latinoamericanos, mostraban un comportamiento adaptativo a las concepciones y pautas de trabajo de los países centrales en el estudio de los académicos en el mundo. A medida que la red de investigadores se fue consolidando, producto de enriquecedores debates epistemológicos, fue aceptada esta diversidad y en APIKS fue donde se evidenciaron las diferentes perspectivas de la profesión académica, a partir de un análisis situado.

Desde esta mirada se suma una nueva heterogeneidad en la profesión académica de la región, al conformarse dos grandes grupos: uno reducido, casi de elite, enmarcado en el antes descrito perfil mundial, con vínculos internacionales, y otro conformado por una mayoría de docentes abocados especialmente a la enseñanza y que muchas veces no logran cumplir con los estándares básicos de productividad para acceder a incentivos. Resulta muy interesante la descripción que Brunner comparte, en este sentido, en una entrevista recientemente realizada por Marquina: “Habría pues que profundizar en la noción de una PA (profesión académica) periférica, cuyo delgado estrato superior solamente comparte valores y prácticas con la elite científica a nivel mundial y se encuentra crecientemente internacionalizada. El resto de la profesión se halla sujeto a las fuerzas ‘glocales’ de estructuración y desestructuración, tal como estas se expresan en la periferia, y se asemejan poco a ese estrato superior”.⁹⁵ Más allá de la minoría de académicos adscriptos al patrón central o internacional, Brunner identifica un grupo mayoritario profesionalizados (o semi profesionalizados) como “enseñantes”, en algunos casos combinando su actividad con el ejercicio

⁹⁴ Mónica Marquina, “El estudio de la profesión académica entre lo global y lo local: una mirada latinoamericana” (Investigación realizada en el marco del proyecto PICT 2017-2010), Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, 2018; Ulrich Teichler, “Cambios en el empleo y el trabajo...”, *op. cit.*

⁹⁵ Mónica Marquina, “La profesión académica latinoamericana: la mirada de José Joaquín Brunner”, en *Revista de Educación*, N°24.2, 2021, p. 276.

de una profesión liberal, o en otros trabajando como docentes nómades dictando sus cursos en distintas instituciones de educación superior.⁹⁶ Esta caracterización se complejiza aún más cuando consideramos las particularidades por áreas de conocimiento, perfil de universidades (con diferencias según nivel de calidad, selectividad, carácter público o privado, forma de organización, estructura de gobierno y financiamiento), género y grupo etario, técnicas pedagógicas y modalidad de dictado, condiciones de contratación, dedicación a este trabajo, etc.

Las ideas anteriores dan cuenta que en América Latina no es posible hablar de una profesión académica en singular, sino que resulta diferenciada y estratificada, con características propias y sujeta a procesos de consolidación y cambio según cómo operen los efectos de las dinámicas contextuales en sus distintos niveles. El referente chileno Brunner no observa una perspectiva futura favorable, afectada por las condiciones de la postpandemia, que sin duda impactarán en las universidades, su financiamiento y el despliegue de la profesión académica.

Funciones y motivaciones del profesional académico

Cuando se hace referencia a las instituciones universitarias a menudo se menciona que su fin último es la educación de individuos que ingresan a las mismas con el objetivo de convertirse en profesionales graduados en ciertas áreas del conocimiento. Siguiendo a García, desde una perspectiva histórica, la investigación aparece para integrar la profesión académica con posterioridad a la actividad de transmisión del conocimiento; en tanto que la articulación de ambas se configura con el modelo humboldtiano de la universidad alemana en los comienzos del siglo XIX. Durante el siglo XX se quebró aquel ideal, dando lugar a una progresiva fragmentación que la autora ya describía en trabajos previos.⁹⁷ Es decir, en la fase de “modernización universitaria”, se van adicionando a la docencia, otras funciones que vinculan a la profesión académica con el campo científico y la sociedad: la investigación y más recientemente la vinculación con el medio, a través de la extensión y la transferencia. En algunos casos

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Lucía B. García, “Profesión académica y trabajo docente en la universidad latinoamericana. Espacios en Blanco”, en *Revista de Educación*, N° 23, 2013, pp. 33-43.

se adiciona la función de gestión, así como múltiples tareas administrativas y de tipo burocrático derivadas del ejercicio situado de las antes referidas actividades sustantivas.⁹⁸ Esta última función remite a la conducción integral de la universidad, al despliegue de su proyecto institucional, articulando el corto, mediano y largo plazo y a la gestión académica y administrativa, conjugando racionalidades profesionales, técnicas y políticas.⁹⁹

Siguiendo a Leal, Robin y Maidana, del análisis de la tradición universitaria argentina, también resulta que la función de docencia fue el cimiento en torno al cual se estructuraba la actividad académica, configurando su identidad.¹⁰⁰ Si bien con la Reforma de 1918 comienza a hablarse de las funciones de investigación y extensión, la enseñanza continuó como actividad preponderante hasta los años noventa. En tanto, la investigación fue desarrollándose, de manera paralela, en organismos especializados y principalmente en algunas disciplinas (CONICET, CNEA, INTI, INTA). El marco contextual descrito en el apartado precedente ha derivado en que los académicos y las universidades, en el marco de la sociedad global, comiencen a estar sujetos a indicadores de productividad y eficiencia, especialmente en lo concerniente a investigación, también a partir de una progresiva internacionalización.¹⁰¹ Esta última actividad tiende a ser más valorada en términos de prestigio y estatus y, en ciertos países (como Chile, México, Argentina), posibilita el acceso a ingresos y financiamiento adicional.¹⁰² Estos hechos sumados a la valoración relativa de la trayectoria y antecedentes en el desempeño de las distintas funciones sustantivas conllevan cierta tensión en la definición de las prioridades en la agenda del profesional académico que ve en las crecientes demandas de la función de enseñanza un potencial

⁹⁸ Carolina Guzmán Valenzuela & María Martínez Larraín, “Tensiones en la construcción de identidades académicas en una universidad chilena”, en *Estudios pedagógicos*, Valdivia, vol. 42, N° 3, 2016, pp. 191-206.

⁹⁹ María Catalina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “La participación de los académicos...”, *op. cit.*

¹⁰⁰ Mercedes Leal, Sergio Robin & María Adelaida Maidana, “La tensión entre docencia e investigación en los docentes argentinos”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 356-370.

¹⁰¹ Carolina Guzmán Valenzuela & María Martínez Larraín, “Tensiones en la construcción de identidades académicas...”, *op. cit.*

¹⁰² *Ibid.*

factor de insatisfacción laboral y que ha tenido indudable impacto en el postergado desarrollo de la función de extensión.

Más allá del contexto general, la identidad y cultura organizacional de la institución de educación superior, condicionan también al sujeto en el ejercicio de la profesión académica. Como plantea Quintero “la profesión académica está signada por rasgos inherentes a la institución que le permiten al sujeto identificarse con ella y percibirla de determinadas maneras”.¹⁰³

Luego, siguiendo a Valenzuela y Larraín, es posible avanzar en esta conceptualización a partir de considerar la doble dimensión de ‘ser académico’ y las actividades que se realizan ‘como académico’:

Con respecto al ‘ser’, el académico se define a sí mismo en un contexto determinado y en el que participa e interacciona con otros; ello supone indagar quiénes son los otros significativos que a partir del diálogo permiten ir construyendo la identidad y cuáles son los grupos de referencia. El segundo elemento, es decir ‘hacer’, se refiere al conjunto de actividades involucradas (tareas académicas), con su propio ordenamiento en un contexto organizativo determinado (Clark, 1991) y que supone tener como marco de referencia las condiciones organizativas, políticas e ideológicas que dan cuenta de estructuras particulares (Archer, 1995, 2003).¹⁰⁴

Fanghanel analiza el efecto de los modos de gobernanza políticos e institucionales y de las comunidades de práctica en el trabajo y la vida académicos.¹⁰⁵ También las creencias e ideales personales que los académicos traen consigo como educadores e investigadores en la educación superior, así como de las tensiones que surgen de la interacción del sujeto con su entorno de significación. Más allá del país, región y contexto universitario de desempeño, emerge la significación de los grupos disciplinares, denominados por Becher ‘tribus académicas’.¹⁰⁶

¹⁰³ Mariela Quintero, “Las nuevas universidades del conurbano: ¿Un nuevo perfil docente?” (Trabajo de investigación), Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, 2013, p. 5.

¹⁰⁴ Carolina Guzmán Valenzuela & María Martínez Larraín, “Tensiones en la construcción de identidades académicas...”, *op. cit.*, pp. 192.

¹⁰⁵ Joëlle Fanghanel, *Being an Academic*, Nueva York, Routledge, 2012.

¹⁰⁶ Tony Becher, *Las disciplinas académicas...*, *op. cit.*

Si bien el conocimiento es el eje central del accionar del académico, el profesional puede trabajarlo desde diferentes funciones a nivel de producción (investigación), transmisión (enseñanza) y comunicación y diseminación en la sociedad (extensión y la transferencia), emergiendo como principales condicionantes a los aspectos subjetivos de su decisión el macro contexto político, económico y social, el campo disciplinar y el perfil de Universidad en que se desempeña.¹⁰⁷ En este orden de ideas, también se manifiestan Marquina y Pérez Centeno para quien “las corrientes posestructuralistas consideran que las trayectorias académicas se definen en la interacción entre la biografía y el deseo como motor de la subjetividad y los marcos institucionales que sostienen y promueven trayectorias académicas deseadas”.¹⁰⁸ Desde esta perspectiva de abordaje, se priorizan no solo los factores político-institucionales que influyen en las trayectorias académicas, sino que se valoriza la dimensión subjetiva desde la cual los profesores universitarios encuentran sentido y significan la profesión académica en un marco que incluye dimensiones biográficas, organizacionales y generacionales.

Así, con relación a los roles del académico se pueden distinguir las siguientes funciones:

- *Docencia/enseñanza.* Se trata de la función sustantiva, que en la Universidad Pública Argentina brinda el acceso a la ciudadanía universitaria y que resulta la principal actividad de la academia en nuestro país.¹⁰⁹ Si bien es significativa en magnitud, se percibe en estudios empíricos realizados en Latinoamérica como menos reconocida, a partir de cierta precarización del trabajo docente, que desgasta y afecta la satisfacción

¹⁰⁷ Mónica Marquina, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*

¹⁰⁸ Marquina, Mónica, Yuni, José Alberto & Ferreiro, Mariela, “Trayectorias Académicas de Grupos Generacionales y Contexto Político en Argentina: Hacia una Tipología”, en *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 25, N° 118, 2017, pp. 1-23; Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*

¹⁰⁹ Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria en Argentina: hallazgos del estudio APIKS”, en Fernández Lamarra, Norberto, Nosiglia, María Catalina, Pérez Centeno, Cristian & Rueda Beltrán, Mario, *Evaluación, desarrollo, innovación y futuro de la docencia universitaria de la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia*, Editorial FEDUN, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2021.

laboral.¹¹⁰ No obstante, también se identifica como un factor motivador enunciado a través de la vocación profesional para los académicos que la priorizan. Siguiendo a Romero Rodríguez, un fortalecimiento de la evaluación de esta función, a través de indicadores claros y universales integrados en un sistema de información, como plantea Lara Díaz, podría contribuir a su rejerarquización, a pesar de que haya sido considerada como una actividad en la cual resulta más difícil materializar su producción.¹¹¹ También facilitaría el diseño de planes de perfeccionamiento, que tomen en cuenta los cambios en los requerimientos mundiales, las innovaciones tecnológicas y las posibilidades reales y potenciales de desarrollo ya que, muchas veces, la incorporación de estrategias nuevas parece estar más librada al compromiso de los profesores que a una política institucional de desarrollo de esta función.¹¹² Estas ideas no implican desconocer el potencial sinérgico de su ejercicio integrado con la investigación, ya que “la dialéctica entre ambas funciones también se observa cuando la investigación retroalimenta a la enseñanza, le da fundamentos y la actualiza”.¹¹³

- *Investigación.* Esta función sustantiva es calificada como necesaria y gratificante a pesar del nivel de demanda y responsabilidad asociados y es identificada como la mayor fuente de prestigio profesional a partir del cumplimiento de indicadores de resultado universalmente aceptados, como transferencia de resultados, formación de recursos humanos

¹¹⁰ Carolina Guzmán Valenzuela & María Martínez Larraín, “Tensiones en la construcción de identidades académicas...”, *op. cit.*; Dolores Leonor Oliva & Elsa Becerra, “Las profesiones en el contexto de la mercantilización universitaria. Reflexionando acerca de las profesiones en la pos-modernidad”, en *Consideraciones sobre acreditación, mercantilización y regulación en las universidades latinoamericanas*, 2010, pp. 123-137.

¹¹¹ Leticia del Carmen Romero Rodríguez, “Modelos para el análisis de la profesión...”, *op. cit.*; Roberto Lara Díaz, “La Educación Superior y su evaluación con indicadores”, en *Perspectivas docentes*, N° 29, 2005, pp. 37-40.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Mercedes Leal, Sergio Robin & María Adelaida Maidana, “La tensión entre docencia e investigación...”, *op. cit.*, p. 364.

y publicaciones.¹¹⁴ Más allá de una relación necesaria entre la investigación y la docencia, como ya esbozamos en el apartado anterior, Brunner le concedía a la primera un papel primordial asociando la actividad académica primariamente con la producción de conocimiento científico y producción de saberes, relegando a la docencia a un lugar secundario en la conformación del prestigio académico, tanto en carreras académicas como no académicas.¹¹⁵

- *Extensión y difusión* en términos de García, “servicio público”, “transferencia de conocimiento”, “tercera misión”, “compromiso cívico”, son algunas de las denominaciones con que se hace referencia a la participación activa de los académicos en otras esferas de la vida de la comunidad en la cual la Universidad está inserta.¹¹⁶ Marquina y Pérez Centeno señalan, en este sentido, que nuevas concepciones políticas han ido promoviendo mayores vínculos de la Universidad con el entorno, tanto desde una perspectiva más neoliberal de respuesta a demandas productivas, como desde una óptica más social que procura mayor compromiso institucional con el territorio.¹¹⁷

Langer retoma el debate de la distinción entre extensión y transferencia, sosteniendo que existe una idea común a todas las definiciones: la vinculación y

¹¹⁴ Carolina Guzmán Valenzuela & María Martínez Larraín, “Tensiones en la construcción de identidades académicas...”, *op. cit.*; Mercedes Leal, Sergio Robin & María Adelaida Maidana, “La tensión entre docencia e investigación...”, *op. cit.*

¹¹⁵ Leticia del Carmen Romero Rodríguez, “Modelos para el análisis de la profesión...”, *op. cit.*; Laura Inés Rovelli, Mónica De La Fare & Sylvia Lenz, “Expansión y nuevas configuraciones en los regímenes de Carrera Académica/docente en las universidades nacionales de la Argentina”, en *Revista argentina de educación superior*, N° 12, 2016, pp. 162-178.

¹¹⁶ Lucía B. García, “Itinerarios de la construcción de la profesión académica”, en *Integración y Conocimiento*, vol. 6, N° 2, 2017, pp. 206-225; Jesús F. Galaz Fontes, “University Experience and the Academic Profession”, en *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 1, N° 1, 1999, pp.1-15; Ulrich Teichler, “Academic Profession...”, *op. cit.*

¹¹⁷ Mónica Marquina & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria: entre el desarrollo del conocimiento y las demandas sociales”, en Menghini, Raúl et al (coord.), *Eje problemático 3: Formación, trabajo docente y desigualdades, III Coloquio de Investigación Educativa en Argentina*. Coloquio llevado a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019.

transferencia suele relacionarse con aspectos más materiales o mercantilizados, en tanto que la extensión se enfoca en la atención de temas sociales y culturales.¹¹⁸ Postula, entonces, que puede agregarse una cuarta función sustantiva en la profesión académica que es la emergente de la transferencia de resultados de investigación, sustentada en una concepción de relevancia social de la ciencia. Si se piensa a la Universidad Pública como un elemento clave en el desarrollo socioeconómico del país, la interrelación con el medio productivo y social (empresas, organismos públicos, organizaciones sociales, etc.), resulta crucial por su potencial impacto directo en la organización económica de las sociedades.

Finalmente, si bien se trata de una función de apoyo, pueden mencionarse también las actividades de gestión, que implican ejercicio de ciudadanía institucional, gobernanza y funcionamiento en términos de Galaz Fontes.¹¹⁹ Para algunos académicos asumir labores de gestión implica restar tiempo y dedicación a sus actividades sustantivas, aunque para los menos también puede significar nutrirse de una experiencia complementaria. Teichler considera académicos a aquellas personas a cargo de la docencia y/o investigación de las instituciones de la educación superior, atendiendo a lo que considera funciones dominantes.¹²⁰ No obstante, introduce la función de gestión al referir a aquellos con funciones gerenciales (“rectores”, “presidentes”, “decanos”) que se definen como académicos involucrados en funciones de coordinación o como administradores.

De acuerdo con un estudio realizado por Sancho Gil, Creus, y Padilla Petry en España, la gestión involucra las tareas administrativas y las propias de los cargos de gestión, que, si bien no generan satisfacción como el desarrollo de las funciones sustantivas, se realizan como un “mal necesario” o un “tributo/servicio para con la comunidad académica”.¹²¹ La califican como una actividad exigente, compleja y que tensiona muchas veces racionalidades e incluso valores. No obstante, como aspectos positivos asociados a la gestión

¹¹⁸ Ariel Langer, “Investigación, transferencia, extensión y docencia...”, *op. cit.*

¹¹⁹ Jesús F. Galaz Fontes, “University Experience...”, *op. cit.*

¹²⁰ Ulrich Teichler, “Academic Profession...”, *op. cit.*

¹²¹ Juana María Sancho Gil, Amalia Creus, & Paulo Padilla Petry, “Docencia, investigación y gestión en la Universidad: una profesión tres mundos”, en *Praxis educativa*, vol. 14, N° 14, 2012, p. 29.

resaltan la posibilidad de conocer a la institución en su integralidad y comprender su funcionamiento.

Siguiendo a Marquina, la nueva agenda en la educación superior generó una mayor complejidad organizacional y estructural en las universidades: surgieron áreas específicas de Evaluación y Acreditación, gestión de la Internacionalización, Vinculación o Transferencia y Educación a Distancia.¹²² Así, aparecieron nuevas tareas y roles, vinculados a cuestiones de gestión institucional como la obtención y la administración de recursos necesarios para sus actividades. La referida autora destaca la aparición de los denominados “para académicos”, “gerentes académicos” o “profesionales de la educación superior”, que se ocupan de tareas que implican una intersección de funciones con las sustantivas y que reconfiguran algunos vínculos de autoridad y poder dentro de las universidades.¹²³ Nosiglia y Fuksman, retomando reflexiones de Marquina (2020) invitan a profundizar este análisis ya que, cuando se comparan los resultados de la encuesta CAP y la APIKS, se observa que en el período 2009-2019 el porcentaje de académicos que participan en tareas de gestión académica se ha reducido significativamente.¹²⁴ No obstante, su percepción sobre su grado de influencia se ha mantenido estable, lo cual abre un espacio para la reflexión a partir de la necesidad de profundizar respecto de la profesionalización de la gestión universitaria y los estilos de liderazgos predominantes y valorados.

Nosiglia y Fuksman refieren, siguiendo el planteo de Clark, que los académicos poseen una doble pertenencia disciplinar e institucional y que esto incide en el peso relativo de la función de gestión en el conjunto de las funciones sustantivas.¹²⁵ El predominio de la racionalidad disciplinar, que emerge como la principal afiliación de los académicos tanto en el proyecto CAP como en

¹²² Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “Entre ser ‘técnico’, ‘académico’ o ‘político’ en la Universidad. Los nuevos roles de gestión en las universidades argentinas”, en *RELAPAE*, N° 12, 2020, pp. 82-96.

¹²³ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*, p. 39, refiere los denominados “para académicos” de Macfarlane (2011) gerentes académicos” de Deem (1998) o “profesionales de la educación superior” de Schneijderberg y Merkator (2012).

¹²⁴ María Catalina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “La participación de los académicos...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “Entre ser ‘técnico’, ‘académico’ o ‘político’...”, *op. cit.*

¹²⁵ María Catalina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “La participación de los académicos...”, *op. cit.*

APIKS, deriva en comportamientos diferenciales que, por ejemplo, siguiendo a Becher encuentran justificación en una taxonomía de cuatro tipos que cruzan las dicotomías Duro/Blando y Puro/Aplicado, que plantean procesos de socialización profesional divergentes en cuanto a lógicas de iniciación y consolidación en la carrera académica.¹²⁶ En un orden de ideas complementario, los autores reflexionan sobre cómo cada campo disciplinar privilegia unos tipos de capital sobre otros para legitimar su poder dentro de la organización, desde el capital de poder científico y el prestigio al capital de poder universitario.

Galaz Fontes plantea que si bien algunas de estas actividades pueden ser realizadas por otros profesionales (profesional no docente, profesor de secundaria, por ejemplo), existen dos aspectos que distinguen a los académicos.¹²⁷ En primer lugar, lo ideal es que el académico pueda participar, por una motivación de enriquecimiento profesional y personal, en algún momento de su trayectoria, en actividades de todas las categorías, aunque se trata de la búsqueda de un equilibrio que presenta sus matices según la disciplina en la que se desempeñe. En segundo término, las cuatro funciones académicas están unificadas por una actitud de enfoque hacia el aprendizaje o erudición que distingue a los académicos de otros profesionales que puedan ejercer similares funciones.¹²⁸

Independientemente de los roles que desempeñe, se destaca la vocación en la elección de carrera del profesional académico. En este sentido, Aguilar Hernández refiere a la socióloga española Amparo Almarcha Barbado para quien “la vocación universitaria sigue siendo la ideología mantenedora de esta clase profesoral que se siente más satisfecha con su rol de profesor que el resto de muchas otras profesiones o que cualquier cuerpo de funcionarios del Estado”.¹²⁹

No obstante lo expuesto, Valenzuela y Larraín derivan de un estudio empírico realizado en Chile que la mayoría de los académicos sostienen que existe una superposición en el desarrollo de las funciones antes descritas que tensionan su agenda.¹³⁰ Emergentes de una investigación realizada por Pérez Centeno

¹²⁶ Tony Becher, *Academic Tribes and Territories...*, *op. cit.*

¹²⁷ Jesús F. Galaz Fontes, “University Experience...”, *op. cit.*

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como...”, *op. cit.*, p. 71.

¹³⁰ Carolina Guzmán Valenzuela & María Martínez Larraín, “Tensiones en la construcción de identidades académicas...”, *op. cit.*

ratifican esta idea: “Se espera que sea más profesional en la docencia, más productiva en la investigación y más emprendedora en relación con el medio”.¹³¹ Las políticas gubernamentales e institucionales exigen que el académico diversifique su trabajo apareciendo, en términos de Leal, Robin y Maidana, el riesgo de afectar la calidad de su desempeño profesional en alguna de las funciones.¹³² Si bien resulta necesaria una priorización, que tendría su origen en los deseos del académico y su plan de carrera, las restricciones estructurales emergen como un potente condicionante.

La imagen ideal del académico polifuncional y dedicado a contribuir desde su rol a todas las misiones de la universidad en términos de aporte al desarrollo sostenible, es tensionada por la existencia de recursos limitados (tiempo y financiamiento) y de un status diferenciado asociado a las distintas funciones, que derivan en una preminencia de la racionalidad personal del académico en su priorización, por sobre la racionalidad organizacional y colectiva.

De la complejidad antes descripta también da cuenta Aguilar Hernández¹³³, quien sostiene que, en esta evolución, las universidades dejan de ser solo un espacio para la producción y difusión del conocimiento para aportar a la sociedad y se convierten en un ámbito en el que el “personal académico” busca percibir una remuneración y recibir otros bienes simbólicos como satisfacer aspiraciones de poder político y prestigio social.

Compartimos, al igual que otros autores precedentemente referenciados, la idea de Walker en cuanto a que el carácter profesional de los docentes universitarios no ha sido puesto en discusión, a diferencia de lo que sí se ha cuestionado a los docentes de los niveles primario y secundario.¹³⁴ Esto puede sustentarse, según la referida autora, a partir de la idea de Bourdieu que la universidad es una institución que se arroga para sí el monopolio de la verdad sobre sí y el mundo social.¹³⁵ Walker aclara que, aunque no se ponga en cuestión su estatuto de profesionales, no todas las actividades que realizan los docentes univer-

¹³¹ Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*, p. 183.

¹³² Mercedes Leal, Sergio Robin & María Adelaida Maidana, “La tensión entre docencia e investigación...”, *op. cit.*

¹³³ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como...”, *op. cit.*

¹³⁴ Verónica Soledad Walker, “Aportes teóricos para pensar el trabajo docente en la universidad”, en *Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 15, N° 1, 2015, pp. 564-584.

¹³⁵ Pierre Bourdieu, *Homo Academicus...*, *op. cit.*

sitarios son reconocidas de la misma manera, pues las actividades de investigación gozan de mayor prestigio y reconocimiento que las tareas de docencia y extensión.

Sin embargo, el acceso al trabajo académico en la Universidad está ligado a la obtención de un cargo docente, más allá de que realicen otras funciones y actividades. En esta clave puede interpretarse “la tendencia a una creciente interpelación a las prácticas de enseñanza, así como una mayor valorización de la docencia y la formación necesaria para la misma, también en las universidades”.¹³⁶

Asimismo y siguiendo a Laudadio, numerosas investigaciones indican que las razones más poderosas por las cuales las personas ingresan a la docencia normalmente caen dentro de categorías: las razones altruistas, asociadas a una visión de la docencia como un trabajo importante y valioso desde una perspectiva social, y las razones intrínsecas que se refieren a los aspectos específicos de la profesión, tales como la necesidad de formar a la juventud, y el interés de utilizar los conocimientos y experiencia en la disciplina de especialización.¹³⁷ La referida autora cita estudios que dan cuenta de tales motivaciones individuales para ingresar a la docencia. En contraste, los obstáculos más importantes para el ingreso y permanencia en la profesión están relacionados con las características percibidas de la profesión, incluyendo factores tales como la baja remuneración y el bajo prestigio, es decir, la percepción de las características extrínsecas de la tarea.

Finalmente, siguiendo a Pérez Castro, en muchos países del mundo (menciona específicamente Polonia, India, Rusia, el Golfo Árabe, México), incluso en los más desarrollados, comienza a cuestionarse el estatus y valoración social tradicionalmente asignado a la profesión académica.¹³⁸ Cita como ejemplo a

¹³⁶ Gloria Edelstein, “Un debate vigente y necesario: la formación docente en las universidades”, en Lorenzatti, María del Carmen (Coord.), *Construcción cooperativa de políticas y estrategias de formación de docentes universitarios en la región*, Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, 2012, p. 11.

¹³⁷ Julieta Laudadio, “Ser profesor universitario, desafío digno de ser emprendido”, en *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, vol. 54, N° 1, 2015, pp. 163-177. La referida autora cita estudios previos (DeShano da Silva, 2012; Moran, Kilpatrick, Abbott, Dallat, y YMERKATOR, N (2012), “Higher Education Clune, 2001; Richardson y Watt, 2006).

¹³⁸ Judith Pérez Castro, “La profesión académica...”, *op. cit.*

Rusia, donde se reconocen por un lado las competencias y vocación requeridas, pero también existe una percepción en la sociedad en general respecto a que la academia puede constituir un espacio al que muchos pretenden ingresar porque no encuentran empleo en otros mercados: “Así, al interior de los establecimientos es posible identificar dos grandes grupos de académicos, aquellos que están en verdad comprometidos con su profesión y con las exigencias que esta implica, y los que trabajan como profesores porque no tienen otra opción”.¹³⁹

Identidad y prácticas de la profesión académica desde una perspectiva situada

Siguiendo a García, la noción de profesión académica conlleva definiciones diversas, según fueren los contextos de referencia, lo que justifica citando a Altbach para quien la Universidad constituye “una institución internacional con potentes raíces nacionales”.¹⁴⁰ Fernández Lamarra y Pérez Centeno sostienen que el análisis de las experiencias nacionales permite comprender y resignificar las tendencias y cambios en la profesión académica global precedentemente descriptos.¹⁴¹

En este orden de ideas, Teichler expresa que la dinámica institucional de los sistemas de educación superior, el marco normativo y reglamentario para los programas de estudio, la gobernanza de las instituciones de educación superior, los modelos de financiamiento de la educación y los contextos institucionales para las carreras académicas, para el empleo y las condiciones de trabajo responden a definiciones nacionales.¹⁴²

¹³⁹ *Ibid.*, pp. 152-153.

¹⁴⁰ Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*, p. 207

¹⁴¹ Norberto Fernández Lamarra y Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina”, en *Ensayos e investigaciones sobre la problemática universitaria*, San Luis, Nueva Editorial Universitaria/UNSL, 2011, pp. 63-100.

¹⁴² Ulrich Teichler, “Cambios en el empleo y el trabajo...”, *op. cit.*

Marquina vuelve a rescatar la evolución del estudio de la profesión académica en América Latina, con el fin de encontrar las homogeneidades y heterogeneidades entre las tendencias mundiales y las realidades locales.¹⁴³ Resulta muy interesante su descripción de esta tensión entre lo global y lo local que se manifiesta tanto en su conceptualización como en la naturaleza y caracterización de la profesión académica. Incorpora como desafío la necesidad de instalar el caso particular de la Profesión Académica latinoamericana en el estudio de la profesión académica del mundo, “no como un estadio previo de un proceso global predefinido, sino como el resultado de un interjuego entre lo global y lo local, con un carácter situado que considere el impacto de su singularidad política e institucional”.¹⁴⁴

Resulta interesante, entonces, realizar un breve recorrido por algunas investigaciones empíricas que han sido llevadas a cabo durante los últimos años en América Latina, con datos puntuales acerca de la realidad de nuestro país. En ellas se hace mención a distintas cuestiones que tienen impacto cierto sobre la evolución de lo que hoy se entiende por Profesión Académica. Según Marquina, referida por Pérez Centeno la profesión académica en Argentina se conforma de manera tardía, recién a mediados del siglo XX.¹⁴⁵ Rovelli, De La Fare y Lenz coinciden en esta idea y describen cómo la docencia universitaria como profesión ha sido moldeada inicialmente por la normativa de las respectivas universidades nacionales, en el marco de su autonomía; siendo aún más reciente la institucionalización de la investigación, impulsada por el retorno a algunos países de la región de jóvenes doctorados en el extranjero, tanto de forma espontánea o como por la existencia de políticas gubernamentales de fomento.¹⁴⁶

¹⁴³ Mónica Marquina, “El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local /The study of the Academic Profession in Latin America: Between the global and the local”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 19-36

¹⁴⁴ Mariana Foutel & Mónica Marquina, “La Profesión Académica: un largo camino de producción de conocimiento”, en *Revista de Educación*, N°24.2, 2021, p. 9.

¹⁴⁵ Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*

¹⁴⁶ Laura Inés Rovelli, Mónica De La Fare, & Sylvia Lenz, “Expansión y nuevas configuraciones...”, *op. cit.*

Como ámbito de desempeño, cabe aclarar que en Argentina el sistema de educación superior tiene un carácter binario, integrado desde principios del siglo XX por dos tipos de instituciones: las universidades y los institutos superiores no universitarios.¹⁴⁷ En cuanto a su régimen, la educación superior en la Argentina está integrada por instituciones públicas y privadas, las que se autorizaron por Ley N° 14557 (1958). Los Institutos pueden recibir subvenciones del Estado para su funcionamiento, a diferencia de las universidades privadas, que no pueden hacerlo. Respecto de la dependencia administrativa, las Universidades son de carácter nacional; en tanto que los Institutos son de jurisdicción provincial.

En nuestro país, a mediados de la década de 1980, con la reconstrucción del Estado democrático y el período de la normalización universitaria, el ingreso y promoción en la profesión académica de universidades nacionales logró estabilizarse mediante concursos públicos de oposición y antecedentes, que otorgan al docente el estatus de ordinario o regular.¹⁴⁸ Si bien difieren sus condiciones de implementación según instituciones y disciplinas, implicó retomar la tradición reformista de 1918. Más allá de la habilitación académica que otorga el concurso, también genera apertura al ejercicio político de la “ciudadanía universitaria”, a partir de la cual el académico puede elegir y ser elegido en las diferentes instancias de gobierno universitario.¹⁴⁹

Siguiendo a Fernández Lamarra et al., la Ley de Educación Superior N° 24.521 (LES) permitió a las universidades definir las condiciones de permanencia y promoción en la carrera académica.¹⁵⁰ Algunas universidades reglamentaron el acceso al cargo a partir del concurso abierto, que debía ratificarse, por la misma vía, transcurrida una determinada cantidad de años, para lograr su esta-

¹⁴⁷ Cristian Pérez Centeno, “Profesión Académica y Docencia en la Universidad Argentina”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (Ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 387-411.

¹⁴⁸ Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

¹⁴⁹ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina: principales...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, *El estudio de la profesión académica...*, *op. cit.*

¹⁵⁰ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

bilidad en su puesto. La posibilidad de ser promovidos estaba sujeta a la existencia de un cargo vacante o bien de la creación de uno nuevo, accediendo también a través de un concurso.¹⁵¹ En otros países, en cambio, funciona el sistema de “tenure”, que brinda la posibilidad de lograr la permanencia en el cargo de forma vitalicia, después de un arduo proceso de formación y selección.¹⁵² La otra modalidad se presenta en el caso de las universidades que implementaron regímenes de “Carrera Docente” y la permanencia en el cargo se define a partir de concursos de reválida sin oponentes o de evaluaciones periódicas de desempeño. Solo en caso de que el docente obtuviera resultados no satisfactorios perdería su cargo y, entonces, la universidad puede llamar nuevamente a concurso para cubrir la vacante. Respecto de la promoción también existen diferencias. En algunas universidades, el resultado favorable en las evaluaciones de desempeño permite el ascenso en la carrera mientras que, en otras, solo garantiza la estabilidad, debiendo presentarse a un concurso para incrementar categoría o dedicación.

Con las antes referidas políticas públicas del Estado Evaluador, las nuevas regulaciones de instituciones e individuos se materializaron en 1995 con la aún vigente Ley de Educación Superior Nº 24.521, cuyo sesgo neoliberal en las políticas para la Educación Superior impactó en la vida académica e institucional y al decir de García la evaluación “pasó a constituirse en un patrón sustancial de la nueva legitimidad del trabajo académico, proceso que generó diferentes rivalidades y conflictos”.¹⁵³ Siguiendo a Leal, Robin, Maidana y Lazarte estas demandas de eficiencia, productividad, calidad evocan el concepto de Nueva Gestión Pública (*New Public Management*) como marco para interpretar algunos de los rasgos que caracterizaron a la universidad pública argentina en las últimas décadas.¹⁵⁴

Dentro del marco político legal, corresponde mencionar otro hecho que afectó el desarrollo de la profesión académica desarrollada en las universidades nacionales, que fue la homologación, en 2015, del primer Convenio Colectivo de Trabajo, en cuyo marco surgen las reglamentaciones de cada Universidad.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

¹⁵³ Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*, p. 206.

¹⁵⁴ Mercedes Leal, Sergio Robin & María Adelaida Maidana, “La tensión entre docencia e investigación...”, *op. cit.*

Uno de sus principales logros consiste en instaurar la denominada carrera docente. Esta supone el ingreso por concurso a un cargo determinado y la reiteración del concurso solo en caso de aspirar a un cargo superior, considerando una evaluación periódica que incluya la mirada de tribunales de pares.¹⁵⁵ Significó que la evaluación de desempeño quedara plasmada como mecanismo para determinar la permanencia en los cargos docentes para todas las universidades nacionales del país, con excepción de la Universidad de Buenos Aires que revocó su adhesión por considerar que vulneraba su autonomía universitaria, no encontrándose alcanzada por lo que determina el Convenio.¹⁵⁶ No obstante, de acuerdo con lo planteado por Rovelli, De La Fare y Lenz, retomado por Pérez Centeno, Claverie y Afonso, si bien es un tema que se debe continuar investigando, al considerar su implementación, se observan dinámicas institucionales, culturas evaluativas y trayectorias heterogéneas tanto entre universidades como al interior de ellas considerando las diversas unidades académicas componentes.¹⁵⁷ Se identifican, también, limitaciones en los alcances del convenio, como las actividades docentes desarrolladas en el ámbito del posgrado y/o virtuales.¹⁵⁸ Walker señala que el Convenio Colectivo de Trabajo (aprobado por Decreto N° 1246/15) cambió las reglas de juego y colocó a las universidades ante la responsabilidad de regularizar a un número significativo de docentes que revestían la condición de interinos. Estos docentes, que no han accedido por concurso, sino que han sido propuestos por el titular de una cátedra o por las autoridades

¹⁵⁵ Ana M. García de Fanelli, *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2016, Informe Nacional, Caso Argentina*, UNIVERSIA-CINDA, 2016; Laura Inés Rovelli, Mónica De La Fare, & Sylvia Lenz, “Expansión y nuevas configuraciones...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*; Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

¹⁵⁶ María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszewski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición...”, *op. cit.*

¹⁵⁷ Laura Inés Rovelli, Mónica De La Fare, & Sylvia Lenz, “Expansión y nuevas configuraciones...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, Julieta Claverie, & Viviana Fátima Afonso, “Las profesiones académicas en Argentina...”, *op. cit.*

¹⁵⁸ Fernando Hammond, “La regulación de la profesión académica mediada por la negociación colectiva, desafíos emergentes ante un cambio de paradigma”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 183-202.

universitarias de manera transitoria, si bien cuentan con el beneficio de la seguridad social y cobertura médica, sus contratos suelen renovarse anualmente.¹⁵⁹

Siguiendo a Pérez Centeno cabe afirmar que el incremento del cuerpo docente de las universidades argentinas acompañó la explosión de la matrícula.¹⁶⁰ Incluso en los últimos años pudo observarse un aceleramiento superior que reflejaría una política pública tendiente a establecer una mejor relación docente-alumno, aunque acentuando el peso relativo de las dedicaciones simples.

En este sentido, la profesión académica argentina tiene una característica que la diferencia negativamente de las restantes en casi todo el resto de América Latina y sobre todo de los países del capitalismo central (América del Norte y los países europeos) –denominados así por García–: la mayor parte de los docentes se desempeña con dedicación simple que, en principio, solo contemplan remuneración para la docencia, y es muy bajo el porcentaje de docentes con dedicación exclusiva.¹⁶¹ Nosiglia y Fuksman consideran que es una tendencia del sistema universitario argentino, que priorizó la creación de estos cargos de menor dedicación para atender el incremento acelerado de la matrícula universitaria desde la restauración democrática en 1983.¹⁶²

Los docentes con dedicación simple constituyen aproximadamente dos tercios del total de los docentes.¹⁶³ Según Fernández Lamarra et al. con variaciones

¹⁵⁹ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina y Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

¹⁶⁰ Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*

¹⁶¹ Norberto Fernández Lamarra y Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina...”, *op. cit.*; Lucía B. García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*; Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

¹⁶² María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “El lugar de la investigación...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*

¹⁶³ Lucía Beatriz García, Marisa Zelaya & Andrea Pacheco, “La diversidad de la profesión académica en la Argentina: una aproximación desde campos disciplinares”. En Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian (coord.), Simposio 16: *La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo, II Encuentro Internacional de Educación*. Congreso llevado a cabo en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2019. García, Zelaya y Pacheco (2019) presentan el análisis en 2018: 193.056 cargos docentes que se

mínimas, a lo largo de los años ha perdurado la prevalencia de dedicaciones simples, con una tendencia creciente en el último periodo por ellos analizado: entre 2008 y 2013 los cargos con dedicación simple aumentaron en un 16% y si se analiza el período 2014-2018 tal incremento se estabiliza en el 2,2%, situación que se sostiene con guarismos similares durante el período 2016-2020.

Esta predominancia de los cargos con dedicación simple, siguiendo a García de Fanelli, puede vincularse con la elevada proporción de la matrícula universitaria que corresponde a carreras de pregrado y grado de corte profesional.¹⁶⁴

García retoma este análisis y plantea que, como alrededor del 70% del plantel académico nacional está incorporado con la menor dedicación horaria en universidades públicas, acceden a una configuración laboral en diferentes instituciones del nivel superior e inclusive en otros niveles del sistema escolar: los llamados profesores “taxistas”.¹⁶⁵ A lo que podría agregarse, la complementación con otros roles profesionales. Las cifras anteriores reflejan promedios nacionales que, al decir de García invisibilizan las diferencias interinstitucionales, que reflejan fuertes asimetrías que pueden dar cuenta de los disímiles resultados alcanzados por distintos perfiles de universidades.¹⁶⁶

En este sentido, cinco universidades públicas (Buenos Aires, Universidad Tecnológica Nacional, La Plata, Córdoba y Rosario) concentran casi la mitad de los cargos docentes según datos a 2020 (47% según SPU, ME, 2022), lo cual en términos de García de Fanelli se explica en función de la matrícula estudiantil que atienden.¹⁶⁷ Si se analiza la distribución por dedicación, predominan las

distribuyen en las siguientes dedicaciones: 11,22% exclusiva, 18,31% semiexclusiva, 67,08% simple y otros 3,4%. Las referidas autoras, al comparar con tres años previos (Anuario estadístico SPU, 2015), verifican una ligera disminución en dedicación exclusiva y semi-dedicación (12% y 19%, respectivamente) y correlativo aumento en dedicaciones simples y otras (66%) a nivel nacional, situación que prácticamente se sostiene al actualizar los datos del 2020 (68,36%) (SPU, ME, 2022).

¹⁶⁴ Ana. M. García de Fanelli, Julieta Claveire, Fernando Groisman & Marina Moguillansky, *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2009.

¹⁶⁵ Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*; Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure...”, *op. cit.*

¹⁶⁶ Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*

¹⁶⁷ Ana. M. García de Fanelli, Julieta Claveire, Fernando Groisman & Marina Moguillansky, *Profesión académica en la Argentina...*, *op. cit.*

dedicaciones simples, sobre todo en las universidades con una amplia matrícula y/o menores recursos. Desde una perspectiva complementaria, Walker profundiza en que la prevalencia de las dedicaciones simples varía según el perfil profesional o académico de las titulaciones y Pérez Centeno enfatiza en las diferencias entre ciencias duras y blandas, reflejando los guarismos analizados la clara prioridad de las primeras en las mayores dedicaciones.¹⁶⁸

Más aún, Marquina analiza el efecto que esta configuración con menores dedicaciones presenta a nivel organizacional. La referida autora reflexiona en torno a que a menor dedicación es más baja la internalización de la misión institucional y se registran problemas vinculados con la comunicación y el estilo de gestión, pudiendo contribuir a un cierto debilitamiento institucional.¹⁶⁹

No obstante, Walker refiere los resultados de su estudio cualitativo, en el que indaga sobre si las menores dedicaciones tensionan o debilitan la cohesión de la dimensión organizacional. Destaca como un emergente llamativo que para algunos docentes el no tener dedicación exclusiva en la universidad y realizar otra actividad laboral es referido como necesario para “vincularse con la realidad”, tener un poco de “aire fresco”, un “desconectarse” para “conectarse”. Esto, en términos de la autora, “invita a formular nuevas preguntas para pensar la precariedad en la universidad”, promoviendo una profundización a nivel individual por campo disciplinar y a nivel institucional por cómo afecta a la calidad académica y el círculo virtuoso de desarrollo integrado y sinérgico de las distintas funciones sustantivas.¹⁷⁰

Este fenómeno de mayoritaria dedicación simple a la tarea académica pone en cuestión el concepto mismo de “profesión académica” para el caso argentino, a partir de la tradicional distinción que se realizara entre lo que fue un catedrático y lo que es un académico. Aguilar Hernández cita a Gil Antón para quien “un catedrático era aquel profesor que se desempeñaba en las llamadas universidades tradicionales, cuyo centro de interés profesional y fuente de ingresos y prestigio estaba fuera de la universidad. La docencia universitaria solamente complementaba su realización profesional. Un académico, en cambio,

¹⁶⁸ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “Cuatro modos del ejercicio académico...”, *op. cit.*

¹⁶⁹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

¹⁷⁰ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*, p.119.

es aquel docente forjado por las universidades modernas que encuentra en estas sus principales referentes de interés, ingresos y prestigio. Estos rasgos corresponden, especialmente, a los profesores de tiempo completo”.¹⁷¹ Así, el trabajo académico implica, a priori, “el desarrollo simultáneo e integrado” de funciones de enseñanza, investigación y extensión, lo que podría presentar dificultades en un entorno con dedicaciones predominantemente simples.¹⁷²

Teichler sugiere que existe consenso en considerar como profesionales académicos a quienes ejercen su trabajo al menos medio tiempo.¹⁷³ El referido autor señala, en cambio, que las opiniones varían, respecto de si deben ser incluidos como profesionales académicos quienes trabajan por menos de ese lapso, quienes son contratados en base a honorarios por cursos individuales y otras unidades de trabajo, quienes trabajan sin compensación económica (*ad honorem*) o quienes son jubilados, pero continúan siendo activos en la academia.

Según Marquina, existe acuerdo en Argentina en la inclusión de los docentes con menor dedicación con base en los siguientes fundamentos: a) A diferencia de lo que sucede en otros países latinoamericanos, los docentes argentinos con “dedicación simple” no son contratados, sino que ingresan a la planta estable de la Universidad, sometidos al mismo régimen de permanencia a través del concurso o de los requisitos emanados del régimen de la carrera docente; b) Como consecuencia de ello, tienen carácter de ciudadanos universitarios con capacidad de elegir y ser elegidos para integrar los órganos de gobierno; c) Investigaciones empíricas realizadas reflejan que un gran número de miembros de este grupo de docentes con dedicación simple realiza actividades de investigación, extensión o gestión, más allá de los requerimientos de su cargo.¹⁷⁴ Así, el

¹⁷¹ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica...”, *op. cit.*, p. 68.

¹⁷² Pérez Centeno, Cristian, Nosiglia, María Catalina, Januszewski, Sebastián & Fuksman, Brian, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*, p. 265; Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina, “La Profesión Académica en América Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado”. Espacios en blanco, 2013, Serie indagaciones. 23; Ana. M. García de Fanelli, Julieta Claveire, Fernando Groisman & Marina Moguillansky, *Profesión académica en la Argentina...*, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*

¹⁷³ Ulrich Teichler, “Academic Profession, Higher Education...”, *op. cit.*

¹⁷⁴ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

tipo de dedicación refiere a una caracterización del vínculo institucional, más que a la definición profesional de la actividad académica.¹⁷⁵

Nosiglia y Fuksman destacan entre los hallazgos del estudio internacional APIKS, la persistencia de uno de los fenómenos identificados por Fernández Lamarra y Marquina a partir del relevamiento realizado en el marco del Proyecto CAP: la elevada proporción de académicos con dedicación simple que hacen investigación sin percibir remuneración por dicha tarea (63% de los académicos con dedicación simple según resultados del proyecto APIKS).¹⁷⁶ En línea con las ideas anteriores, para poder acceder y ser promovido en una carrera académica, muy competitiva en muchos campos disciplinares, la acreditación de antecedentes en investigación se torna en un requisito implícito según Nosiglia, Rebello, Januszeveski y Fuksman.¹⁷⁷ Similares ideas, comparten Pérez Centeno y Aiello que resaltan el crecimiento de la carga horaria dedicada a la investigación aun cuando las contrataciones se mantienen estructuradas en base a la tarea docente y con cargos simples, apelando en muchos casos a la donación de trabajo.¹⁷⁸ Profundizan en la importancia de factores simbólicos para explicar el mayor desarrollo las tareas de investigación, que se traducen en categorías de investigador, prioridad de acceso a convocatorias públicas por financiamiento y, fundamentalmente, como referimos previamente, en prestigio y mejor posicionamiento para el desarrollo de la carrera académica. Si bien se reconoce el impulso que brinda el carácter competitivo del sistema, destaca el carácter hoy más subjetivo de este proceso, que la inducción por sistemas de evaluación prescriptivos o diferenciales económicos salariales como ocurre en México o Brasil. En las disciplinas con más tradición en investigación experimental también se concentraron las preferencias hacia la investigación, lo cual resulta

¹⁷⁵ Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina...”, *op. cit.*

¹⁷⁶ María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “El lugar de la investigación...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina, “La Profesión Académica en América Latina...”, *op. cit.*

¹⁷⁷ María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszeveski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición...”, *op. cit.*

¹⁷⁸ Cristian Pérez Centeno & Martín Aiello, “Contratos docentes, tareas múltiples: la relación entre docencia e investigación en las universidades nacionales argentinas”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 61-93

esperable a partir de la pertenencia disciplinar de los académicos en línea con el planteo de Becher.¹⁷⁹

Resulta interesante profundizar este análisis de las preferencias a partir de los grupos generacionales.¹⁸⁰ En los docentes consolidados observan proporcionalmente mayor interés por la docencia, mientras que los más jóvenes muestran mayor preferencia por la investigación, lo cual podría estar asociado con el carácter performativo de las políticas implementadas en los noventa, que impactan en las decisiones y orientaciones de las trayectorias y aspiraciones académicas, así como en la identidad de quienes se inician como profesionales académicos.¹⁸¹ En este sentido, los resultados del estudio cualitativo complementario del proyecto CAP contextualizan la tendencia identificada: “Son los jóvenes los que identifican a la tarea académica como más individual competitiva, tensa, y principalmente de investigación, mientras que son los consolidados los que la asocian con trabajo cooperativo, de mayor goce y más demandante en la docencia. Entre ambos, hay una generación intermedia muy presionada por tener que adaptarse a las nuevas reglas de juego, con menos posibilidades de acceso a los medios académicos de producción, tales como becas, credenciales, etc.”¹⁸²

Nosiglia et al. refieren que las universidades privadas en Argentina, según investigaciones realizadas, presentan una configuración heterogénea.¹⁸³ Se identifican universidades seculares de elite, que cuentan con una mayor proporción de profesores con dedicación exclusiva, y un tipo mayoritario de universidades profesionalistas, caracterizadas por docentes con bajas dedicaciones y afectación central a la función de enseñanza, marcando el predominio, también en el sector privado, de las dedicaciones simples. Las universidades priva-

¹⁷⁹ Tony Becher, *Las disciplinas académicas...*, *op. cit.*

¹⁸⁰ Mónica Marquina, José Alberto Yuni & Mariela Ferreiro, “Trayectorias Académicas...”, *op. cit.*

¹⁸¹ Norberto Lamarra Fernández, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

¹⁸² Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

¹⁸³ María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszewski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición...”, *op. cit.*

das –en su conjunto– tienen una proporción aún menor de docentes con dedicación exclusiva o semi, en comparación con las universidades públicas.¹⁸⁴ Más allá de las investigaciones mencionadas, García de Fanelli señala que la estadística sobre la profesión académica en Argentina no cuenta con información sistemática sobre la situación en el sector privado, lo cual constituye una seria deficiencia.¹⁸⁵

Si se procura sumar al diagnóstico la participación de los académicos en el nivel de posgrado, en Argentina, según un estudio de Pérez Centeno, se replica potenciada la diferencia que existe en el nivel de grado entre las ciencias duras con equipos docentes y de investigación con altas dedicaciones y las ciencias humanas y sociales con afectación casi completa a la docencia.¹⁸⁶ Para los académicos desempeñarse en el nivel de posgrado representa un ámbito de mayor prestigio y aparece como una instancia evolutiva de la carrera académica por la mayor exigencia y especialización disciplinaria requerida, por el proceso de autorreflexión y aprendizaje que motiva el enriquecedor intercambio con estudiantes en un plano de mayor simetría y por la apertura hacia nuevas oportunidades.

A diferencia de otros países del mundo y también de la región, en el caso argentino poseer un título de posgrado no es una condición generalizada en los académicos, aunque presenta una tendencia creciente en los últimos años. La centralidad que adquirió la formación de posgrado para el acceso y movilidad en la profesión académica es definida por García como uno de los componentes

¹⁸⁴ Norberto Fernández Lamarra, *La Educación Superior en Argentina en Debate. Situación, problemas y perspectiva*, Buenos Aires, EDUEBA-IESALC/UNESCO, 2003; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, *Necesidades de formación docente en la Universidad Nacional de Tres de Febrero en el contexto de la educación superior argentina*, Buenos Aires, Universidad de Barcelona/AECI, 2007; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Debates y desafíos para el desarrollo de la Educación Superior latinoamericana del futuro. Hacia una nueva reforma universitaria”. *Integración Y Conocimiento*, vol. 6, N°2, 2017; Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

¹⁸⁵ Ana M. García de Fanelli, *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2016, Informe Nacional, Caso Argentina*, UNIVERSIA-CINDA, 2016.

¹⁸⁶ Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “Cuatro modos del ejercicio académico...”, *op. cit.*

de la nueva agenda modernizadora para la Universidad.¹⁸⁷ En este sentido, el Ministerio de Educación ha reconocido un plus en la remuneración de los docentes universitarios para aquellos que tuvieran título de doctorado, extendido también, posteriormente, a otras titulaciones de posgrado. En el año 2011, este plus por el máximo grado académico era entregado solo al 8,4% de los docentes de las universidades nacionales, en tanto que en 2022 ese guarismo asciende al 12,6% medido en términos de personas y al 10,6% respecto de cargos (SPU, ME, 2022).

Walker señala que, en América Latina, la oferta de posgrado presenta un crecimiento tardío y destaca que se caracteriza por desarrollos desiguales a nivel disciplinar, presentando particularidades en cada país, siendo Brasil, México y Argentina aquellos en los que podemos observar una mayor institucionalización del nivel. Fernández Lamarra y Pérez Centeno, desde una perspectiva comparada, destacan que los académicos brasileños tienen claramente un mayor nivel educativo de posgrado, en especial en doctorado, lo que implicaría una población con más educación –al menos formal– para la investigación, que en los otros sistemas.¹⁸⁸ En México resalta el nivel de académicos con título de maestría y en Argentina, el bajo nivel de titulados a nivel de posgrado.¹⁸⁹

García, en esta misma línea, señala que, en los países centrales, la dedicación exclusiva es una de las pre-condiciones en la definición de la profesión académica.¹⁹⁰ La otra “obligación” según Teichler es el grado doctoral, condición que aún dista del promedio mundial.¹⁹¹

Walker señala que la proporción de docentes con posgrado continúa siendo reducida, aun cuando la Ley de Educación Superior establece (Art. 36) que gra-

¹⁸⁷ Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*

¹⁸⁸ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia ...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en América Latina...”, *op. cit.*

¹⁸⁹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

¹⁹⁰ Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*

¹⁹¹ Ulrich Teichler, “Cambios en el empleo y el trabajo...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “Profesión Académica y Docencia...”, *op. cit.*

dualmente se tenderá a que el título de doctorado sea una condición para acceder a la categoría de profesor universitario.¹⁹² Cabe aclarar que las cifras antes referidas son globales, observándose asimetrías de distribución entre las distintas universidades nacionales. Según el Anuario 2020 de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) (SPU, ME, 2022), a título ilustrativo las cinco instituciones que concentran mayor número de cargos docentes con titulación de doctor son la Universidad Nacional del Sur (24,8%), Río Cuarto (21,9%), San Luis (21,7%), Gral. Sarmiento (21,3%) y Quilmes (20,7%), entre las universidades consolidadas. En tanto que también existen, en el otro extremo de análisis, universidades con guarismos inferiores al 5% (Villa Mercedes, Formosa, José C. Paz, Avellaneda, Tecnológica, Scalabrini Ortiz, Lomas de Zamora, La Rioja, La Matanza, Chaco Austral, Artes, Oeste).

Profundizando el análisis por dedicación, los docentes con dedicación exclusiva (30,9%) cuentan en una mayor proporción con un título doctoral, más que triplicando los guarismos de los que tienen dedicación semiexclusiva (10,3%) y simple (8%). En función de la categoría continúan siendo los asociados (28,2%) los que en su mayoría accedieron al máximo grado académico y la categoría profesoral en general (titulares 25,4% y adjuntos 15,1%) (SPU, ME, 2022).

Para completar el análisis cabe considerar la incidencia de la formación de maestría (5,5%) y especialización (3,9%) (SPU, ME, 2022). Ambos obtienen guarismos superiores a los antes referidos promedios en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas y en los cargos senior.

Permite suplementar la información precedente, el relevamiento efectuado en el marco del proyecto CAP, en el que más del 80% de los académicos encuestados manifiesta haber obtenido su título de posgrado a partir de 1990 y más

¹⁹² Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

del 50% a partir del 2000.¹⁹³ Los guarismos anteriores reflejan las vinculaciones entre la expansión del nivel y la exigencia de la credencial a los docentes.¹⁹⁴

Chiroleu ya había dado cuenta de este fenómeno en Argentina, al recordar el impacto inicial que la expansión del cuerpo docente de los años ochenta supuso, con la incorporación de numerosos docentes muy jóvenes que, en muchos casos, no habían tenido tiempo de acceder a una capacitación específica pedagógica ni a una especialización disciplinar, siendo la única experiencia “docente” la vivida como estudiantes.¹⁹⁵ No obstante, luego de esta etapa inicial derivada de la apertura democrática, los cambios contextuales descriptos a nivel regional derivaron en que, siguiendo a Pérez Castro, se instalara una tendencia a la credencialización, entendida como la obtención de grados cada vez más altos para ingresar a la carrera académica, lo cual en opinión del autor no siempre se ha traducido en mejores niveles de desempeño.¹⁹⁶ Para Walker la credencial de posgrado se ha convertido en las últimas décadas en un capital valorado como requisito para avanzar en la carrera académica o como fuente de prestigio, según el ámbito disciplinar. Si bien la formación doctoral, por ejemplo, no garantiza el avance en la carrera académica, como plantean Fernández Lamarra, Marquina, Pérez Centeno y Aiello, en ocasiones, es un vehículo para acceder a otros beneficios como mayores dedicaciones y experiencias de internacionalización en el ejercicio académico.¹⁹⁷

Cabe considerar también que el aumento de doctores en contextos de limitación presupuestaria representa una potencial fuente de insatisfacción laboral debido a las reducidas posibilidades de promoción que luego encuentran en la

¹⁹³ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina, “La Profesión Académica en América Latina...”, *op. cit.*; Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

¹⁹⁴ Cristian Pérez Centeno & Martín Aiello, “Contratos docentes...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

¹⁹⁵ Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...” *op. cit.*

¹⁹⁶ Judith Pérez Castro, “La profesión académica...”, *op. cit.*

¹⁹⁷ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*; Jonathan Aguirre, “Estudios de posgrado y profesión académica argentina. Exploraciones iniciales a partir del proyecto APIKS y los anuarios estadísticos universitarios”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 95-125; Norberto Lamarra Fernández, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

universidad. Aguirre, luego de compartir el carácter credencialista de esta instancia de formación, se plantea la necesidad de profundizar en el análisis del impacto que efectivamente produce en el desempeño de las funciones sustantivas a nivel del sistema universitario y del desarrollo sostenible a nivel nacional, como modo de evaluación de las políticas de incentivo a los posgrados y de expansión de su financiamiento a través de becas doctorales.¹⁹⁸ Es interesante pensar –siguiendo a Yudkevich– en qué medida nuestra oferta doctoral es “efectiva, imaginativa y relevante” en términos de los desafíos que presenta la economía del conocimiento y el desarrollo cualitativo y en proyección de la academia con una perspectiva situada.¹⁹⁹

Marquina y Yuni describen cómo se ha dado un cambio respecto de la concepción tradicional, según la cual el título de doctor representaba la culminación de la carrera académica.²⁰⁰ En este mismo sentido, para las generaciones a partir de la intermedia en Argentina, la incorporación a la actividad académica se realizaba en las fases finales de la formación de grado, iniciándose generalmente el vínculo con esta profesión a partir de una relación mediada por tareas de asesoramiento, orientación del trabajo final o inclusión como ayudante de investigación o docencia. Por el contrario, el ingreso a la actividad académica bajo los condicionantes del modelo neoliberal introdujo restricciones para los jóvenes académicos: “ya no bastan las relaciones calificadas con un mentor y que fueron cultivadas en un proceso de socialización anticipatoria, sino que se incorporan además las credenciales que objetivizan la posesión de un capital académico específico y especializado”.²⁰¹

Siguiendo el informe Educación Superior en Iberoamérica desarrollado por el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), el grado de responsabilidad y el perfil de las tareas a desempeñar dentro de Universidad se definen según la categoría del cargo: Titular, Asociado, Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos, Ayudante Graduado y, en algunos casos, Ayudante Estudiante.²⁰²

¹⁹⁸ Jonathan Aguirre, “Estudios de posgrado...”, *op. cit.*

¹⁹⁹ María Yudkevich & Laura Proasi, “Educación doctoral en el mundo: formación de futuros académicos y más allá / Doctoral education across the world: training future academics and beyond”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, p. 293.

²⁰⁰ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

²⁰¹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*, pp. 45-46

²⁰² Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure in higher education...”, *op. cit.*

En las universidades nacionales existen 36% de cargos docentes de nivel profesoral y 64% de nivel auxiliar (Año 2020, SPU, ME, 2022). Pérez Centeno et al. destacan el carácter estratificado del cuerpo académico argentino con un claro predominio de los cargos de docentes auxiliares.²⁰³ Dentro del cuerpo de profesores, predomina la categoría de adjunto, mientras que en la de auxiliares, la de jefe de trabajos prácticos (JTP) y de ayudante de primera.²⁰⁴ De lo anterior se infiere una cierta rigidez del modelo académico de cátedra (predominante en las universidades argentinas) en términos de movilidad ocupacional ascendente, lo cual naturalmente limita las expectativas asociadas al desarrollo de carrera en la institución y rigidiza la oferta académica.²⁰⁵

Más recientemente, en las nuevas universidades del Conurbano Bonaerense (NUC), como describe Quintero y Pérez Centeno, Claverie y Afonso, comenzaron a plantearse estructuras académicas diferentes formadas por departamentos o unidades académico-administrativas con menores atribuciones que las facultades permitiendo una mejor vinculación entre las carreras y una mayor sinergia en la planta docente.²⁰⁶ Walker también refiere que, estas nuevas instituciones han generado oportunidades para avanzar en la carrera académica a docentes con formación adecuada pero que no encontraban la posibilidad de hacerlo en las universidades más tradicionales junto a algunas ventajas laborales, salariales y de infraestructura.²⁰⁷

Si analizamos dentro de cada categoría docente cuál es el porcentaje de cargos con las máximas dedicaciones horarias (exclusiva y parcial), hace una década podía apreciarse que en la cúspide de la organización académica de las cátedras (titulares y asociados), aproximadamente la mitad presentaba una alta

²⁰³ Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*

²⁰⁴ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...* *op. cit.*

²⁰⁵ Ana M. García de Fanelli, *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*, 2009, Buenos Aires, Argentina; CEDES.

²⁰⁶ Mariela Quintero, “Las nuevas universidades del conurbano...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, Julieta Claverie, & Viviana Fátima Afonso, “Las profesiones académicas en Argentina...”, *op. cit.*

²⁰⁷ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, Julieta Claverie, & Viviana Fátima Afonso, “Las profesiones académicas en Argentina...”, *op. cit.*

dedicación. Esta proporción era menor en las dos categorías más numerosas en términos absolutos, la de los profesores adjuntos y la de los jefes de trabajos prácticos, siendo además que solo un cuarto de los ayudantes de primera poseía alta dedicación²⁰⁸. Fernández Lamarra et al. observan, tomando como fuente el Anuario Estadístico 2013 de la SPU, que dentro de la dedicación exclusiva el mayor porcentaje de cargos corresponde a la categoría de adjuntos, mientras que la dedicación semiexclusiva prevalece en la categoría JTP y, finalmente, la simple en la de ayudantes de primera.²⁰⁹ La lectura de los últimos anuarios estadísticos publicados por la SPU (SPU, ME, 2022, por años 2019 y 2020,) mantienen esta idea, sosteniéndose la concentración de las mayores dedicaciones en los cargos senior (titulares, asociados, adjuntos), tal como también surge de los resultados del proyecto APIKS.²¹⁰

Marquina destaca, en coincidencia con Fernández Lamarra y García de Fanelli, que, en términos de género, a lo largo de la primera década de este siglo, la relación se ha emparejado.²¹¹ Mientras que en 1998 la brecha era favorable a los hombres por casi diez puntos, en 2010 las mujeres logran revertir esos guarismos, llegando en el año 2022 la tasa de participación de docentes universitarias mujeres al 50,9%, según el informe “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2021-2022” (SPU, ME, 2022). Según Pérez Centeno et al. estos guarismos están alineados con las tendencias internacionales recientes que dan cuenta de la feminización del cuerpo académico, comparativamente mayor en América Latina.²¹²

²⁰⁸ García de Fanelli, Ana M., Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes ..., *op. cit.*

²⁰⁹ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

²¹⁰ Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*, p. 265.

²¹¹ Mónica Marquina & Norberto Fernández Lamarra, Norberto, “La profesión académica en Argentina: Entre la pertenencia institucional y disciplinar”, en V Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina, 2008; Ana M. García de Fanelli, *Educación Superior en Iberoamérica...*, *op. cit.*

²¹² Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*

Por un lado, las mujeres han concentrado levemente mayores dedicaciones exclusivas desde 1998, con cierta paridad en 2000 atribuible a las crisis del mercado laboral, consolidándose esta tendencia en los últimos años (54%, SPU, ME, 2022). Si se tratara de una tendencia a la feminización de la profesión docente universitaria, ello resultaría coincidente con lo que ocurre en los otros niveles y modalidades del sistema educativo, por lo que resulta interesante incorporar la perspectiva de género en este estudio como han hecho, por ejemplo, Lozano Cabezas, Iglesias Martínez y Martínez Ruiz.²¹³

Si profundizamos el análisis en términos de categoría y dedicación, podemos observar que las mujeres tienen mayor representación en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas, en tanto que los hombres predominan en la dedicación simple. No obstante, aún en las dedicaciones en las que la mayoría son mujeres, los hombres detentan las categorías más altas de la escala jerárquica, como muestra la tabla siguiente elaborada a partir del último Informe Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2021-2022 (SPU, ME, 2022).

Cabe destacar, entonces, que cuando se analiza la distribución por puestos jerárquicos, son los hombres los que continúan concentrando la mayor cantidad de cargos de titular, lo que muestra “una desigual distribución del poder si se considera la forma piramidal que representa nuestra organización por cátedra de la actividad académica”.²¹⁴ Para García de Fanelli y Adrogué, el modelo probit aplicado a la base de datos de APIKS pone de manifiesto que, controlando por antigüedad, formación máxima alcanzada y campo disciplinario, las mujeres tienen más posibilidades de ocupar cargos de profesor que los varones, aunque dentro de la categoría más baja como profesores adjuntos.²¹⁵

²¹³ Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina”..., *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*; Inés Lozano Cabezas, Marcos Jesús Iglesias Martínez, & María Ángeles Martínez Ruiz, “Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo”, en *Educación XX1*, vol. 17, N° 1, 2014, pp. 157-182.

²¹⁴ Ana M. García de Fanelli, *Educación Superior en Iberoamérica...*, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*, p. 42.

²¹⁵ Ana M. García de Fanelli & Cecilia Adrogué, “Docentes universitarios en la Argentina...”, *op. cit.*

Tabla 1. Cargos docentes de universidades nacionales según dedicación, categoría y género.

	Año 2018				Año 2022			Variación	
	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	% Mujeres	% Varones	% Mujeres	
TOTAL	193.056	95.937	97.119	49,69%	50,31%	50,90%	49,10%	1,21%	
Total Excluyente	21.668	11.629	10.039	53,67%	46,33%	54,00%	46,00%	0,33%	
Titular	4.709	2.138	2.571	45,40%	54,60%	45,00%	55,00%	-0,40%	
Asociado	2.358	1.216	1.142	51,57%	48,43%	51,00%	49,00%	-0,57%	
Adjunto	7.353	4.042	3.311	54,97%	45,03%	56,00%	44,00%	1,03%	
JTP	5.170	3.056	2.114	59,11%	40,89%	60,00%	40,00%	0,89%	
Ayudante 1º	2.078	1.177	901	56,64%	43,36%	59,00%	41,00%	2,36%	
Total Semiexclusiva	35.339	18.863	16.476	53,38%	46,62%	54,00%	46,00%	0,62%	
Titular	4.102	1.799	2.303	43,86%	56,14%	45,00%	55,00%	1,14%	
Asociado	1.313	590	723	44,94%	55,06%	47,00%	53,00%	2,06%	
Adjunto	9.674	4.995	4.679	51,63%	48,37%	51,00%	49,00%	-0,63%	
JTP	13.111	7.490	5.621	57,13%	42,87%	58,00%	42,00%	0,87%	
Ayudante 1º	7.139	3.989	3.150	55,88%	44,12%	57,00%	43,00%	1,12%	
Total Simple	129.499	62.034	67.465	47,90%	52,10%	49,00%	51,00%	1,10%	
Titular	8.868	3.384	5.484	38,16%	61,84%	40,00%	60,00%	1,84%	
Asociado	3.091	1.101	1.990	35,62%	64,38%	36,00%	64,00%	0,38%	
Adjunto	29.121	12.222	16.899	41,97%	58,03%	43,00%	57,00%	1,03%	
JTP	35.319	17.972	17.347	50,88%	49,12%	52,00%	48,00%	1,12%	
Ayudante 1º	42.539	22.512	20.027	52,92%	47,08%	54,00%	46,00%	1,08%	
Ayudante 2º	10.561	4.843	5.718	45,86%	54,14%	49,00%	51,00%	3,14%	
Total Otros	6.550	3.411	3.139	52,08%	47,92%	55,00%	45,00%	2,92%	

Fuente: Fernández Lamarra et al., actualización propia en base al Anuario de Estadísticas Universitarias 2018 y 2022, Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2011-2022, Ministerio de Educación de la Nación Argentina (SPU, ME 019 y 2022).

Otra característica de la profesión académica argentina es el bajo nivel de los salarios. Si bien, en promedio, las instituciones universitarias dedican más del 85% de su presupuesto a gastos en personal, muchas universidades, sobre todo las más masivas y tradicionales, funcionan por lo que Fernández Lamarra y Pérez Centeno y Marquina denominan “donación de trabajo”.²¹⁶ En las universidades más grandes, cerca del 30% de sus docentes, básicamente graduados recientes que trabajan como auxiliares de cátedra, lo hacen *ad honorem* o en carácter de adscriptos, como forma de ingreso casi inevitable a una carrera académica a la que en esa etapa vital le adjudican un simbólico significativo en términos de prestigio profesional. Si bien en los últimos años las remuneraciones docentes se han incrementado sustancialmente, aún continúan configurando una opción poco atractiva en algunos campos disciplinares y las compensaciones siguen siendo bajas en la comparación internacional.²¹⁷ Marquina profundiza en el tema al aclarar que en otros países el salario es complementado por beneficios adicionales, lo que no ocurre en Argentina.²¹⁸

De acuerdo con lo planteado por García de Fanelli, en términos generales, tomando como base el salario docente bruto de los profesores titulares con la antigüedad promedio del sector, el salario real se incrementó significativamente entre el 2004 y el 2008.²¹⁹ Luego tuvieron una disminución, para continuar aumentando, aunque en menor proporción, desde el 2010. Si se hace foco en las mayores dedicaciones, los sueldos perdieron, además, mayor atractividad por dos motivos. En primer término, la referida autora destaca la presión impositiva por la no actualización del mínimo no imponible del impuesto a las ganancias, que derivó en que los sueldos netos experimentaran una disminución significativa en los últimos años, situación recientemente subsanada por la sanción de una modificación en la legislación respectiva. En segunda instancia, observamos que los cargos con dedicación simple experimentaron un aumento

²¹⁶ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina”..., *op. cit.*

²¹⁷ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

²¹⁸ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*

²¹⁹ Ana M. García de Fanelli, *Educación Superior en Iberoamérica...*, *op. cit.*

mayor que los cargos con dedicación exclusiva, ya que de los acuerdos paritarios se derivó un cambio en la estructura previa de remuneraciones llevando la retribución promedio de un cargo exclusivo al equivalente a cuatro simples, tal como lo indica la relación horaria entre ambos cargos.

Sin embargo, cabe considerar, como señala Pérez Centeno que, por las dificultades de muchos profesionales de insertarse en el mercado laboral, la universidad se constituyó en generadora de puestos de trabajo para sus propios graduados. En este sentido, García de Fanelli señala que si bien, según resulta de la LES N° 24.521, las universidades nacionales pueden definir su escala salarial de modo descentralizado, en los hechos siguen un escalafón acordado para el conjunto del sector (como en el empleo público) que varía según la categoría docente, la dedicación y la antigüedad. Esto deriva en que “no existe reconocimiento del costo de oportunidad de los ingresos laborales externos, los cuales son variables según los campos disciplinarios, ni incentivos que premien el cumplimiento individual de la labor de enseñanza o investigación”.²²⁰

Un foco especial merece el “Programa de Incentivos a los Docentes-Investigadores de las Universidades Nacionales”, creado por el Decreto 2427, del 19 de noviembre de 1993. Su propósito fue incrementar las tareas de investigación y desarrollo a nivel nacional, la reconversión de la planta docente en las universidades, el fomento de la mayor dedicación a la actividad universitaria y la creación de grupos de investigación. Para acceder al Programa, los docentes-investigadores deben reunir un conjunto de requisitos. La condición necesaria es el dictado de una cantidad determinada de cursos en las carreras de grado o, hasta en un 50%, de unidades curriculares en carreras de posgrado o cursos de especialización. La condición suficiente es la participación en un Proyecto de Investigación y Desarrollo acreditado.²²¹ Surgió con este Programa un sistema de pares evaluadores que integran los comités de evaluación, grupos minoritarios

²²⁰ *Ibid.*, p. 27.

²²¹ Juan Carlos Carullo & Leonardo Vaccarezza, “El incentivo a la investigación universitaria como instrumento de promoción y gestión de la I+D”, en *Redes*, vol. 4, N°10, 1997, pp. 155-178; Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure in higher education...”, *op. cit.*

de docentes de las máximas categorías, que se comportan como élites académicas en términos de Leal y Robin.²²² En su descripción, los referidos autores, caracterizan a estas nuevas élites a partir de obtener las máximas retribuciones extrasalariales por el programa, contar con mayor prestigio entre sus pares y disponer de cuotas de poder al ser responsables de la función de evaluación y categorización.

Algunos trabajos empíricos revelan que estos programas en la actividad universitaria generaron ciertos patrones de respuesta por parte de los académicos que fueron cambiando la naturaleza de la profesión en términos de Marquina y de Leal, Robin, Maidana y Lazarte, dado que los criterios productivistas pueden representar una amenaza para la calidad del conocimiento que se genera.²²³ Coincide también en esta idea García quien refiere al Programa Nacional de Incentivos como un instrumento regulador de la profesión académica y probablemente, como sostiene Chiroleu “el que introdujo cambios más profundos en las reglas de construcción y legitimación de la misma”.²²⁴ Chiroleu ya había caracterizado esta forma de diferenciación salarial, como un intento de aplicación de criterios objetivos, pero “que en la práctica trajo como consecuencia una mayor segmentación del mercado académico, muchas veces puramente artificial, no existiendo evidencias claras de un mejoramiento de la calidad de las actividades académicas”²²⁵. En este sentido, Sonia Araujo postuló, a través del estudio de caso en una universidad nacional, la manera en que este Programa Nacional de Incentivos generó mayor competencia y rivalidad, una creciente burocratización, y la potenciación de

²²² Marquina, Mónica, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mercedes Leal, Sergio Robin, María Adelaida Maidana & Melina Lazarte Bader, “La profesión académica en Argentina entre cambios y continuidades. Un análisis de las condiciones del trabajo académico”, en Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian (coord.), *Simposio 16: La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo*, II Encuentro Internacional de Educación. Congreso llevado a cabo en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2019.

²²³ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mercedes Leal, Sergio Robin, María Adelaida Maidana & Melina Lazarte Bader, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mercedes Leal, Sergio Robin & María Adelaida Maidana, “La tensión entre docencia e investigación...”, *op. cit.*

²²⁴ Lucía García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*, p. 212.

²²⁵ Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

prácticas autoritarias en la vida académica. Allí demuestra que la burocratización generada con el señuelo de poder alcanzar una categorización o recategorización, mediante la cual se obtendrían mayores ingresos, redundó en la pérdida del sentido de la actividad de investigación, la disminución de originalidad y cierta corrupción del trabajo académico.²²⁶

A modo de cierre, puede afirmarse que, si bien estar categorizado en el Programa Nacional de Incentivos otorga prestigio académico, su relevancia en términos salariales ha ido disminuyendo: mientras que en la década de 1990 el incentivo implicaba un importante aumento salarial, en los últimos años perdió significatividad.²²⁷

Profundizando en esta temática, Noriega y Godino también describen estos cambios en la cultura académica que entienden se enmarca en los lineamientos establecidos por el Banco Mundial y otros organismos internacionales (un análisis similar a partir de la realidad mexicana realiza Pastrana) como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con creciente influencia a partir de la década del 90 en las políticas educativas de la región.²²⁸ Las referidas autoras expresan que “Los docentes universitarios vemos atravesadas nuestras funciones por una lógica mercantil signada por mecanismos de incentivos, financiamiento externo, delimitación y regulación de las temáticas de investigación y la conformación de nuevas redes de trabajo interno, impulsadas por este dispositivo”.²²⁹ Tales mecanismos regulatorios son los que afectan la condición de profesionalización del docente universitario. En ese marco, cada país actuó articulando esas tendencias con sus características propias y generando políticas en consecuencia.²³⁰

²²⁶ Sonia Araujo, *Universidad, investigación e Incentivos: La cara oscura*. Argentina, La Plata, Ediciones Al Margen, 2003

²²⁷ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

²²⁸ Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente en la Universidad pública argentina: Reflexiones sobre la situación actual. Consideraciones sobre acreditación, mercantilización y regulación en las universidades latinoamericanas*, 2010, pp. 107-122; Laura Magaña Pastrana, “Profesión académica...”, *op. cit.*

²²⁹ Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente en la Universidad...*, *op. cit.*, p. 120.

²³⁰ Mónica Marquina, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*

Un párrafo especial merece la contraprestación que reciben los docentes por la realización de actividades de posgrado. Las distintas modalidades de financiamiento de las actividades de posgrado dan lugar a diversas formas de contratación de los docentes. En algunos casos, la enseñanza de posgrado es parte del cumplimiento del cargo docente en el grado, como afectación de una dedicación exclusiva, aunque prevalece un ejercicio académico “liberal” en términos de Pérez Centeno, por el cual los profesores son contratados para el dictado de la asignatura o curso a su cargo, a través de un régimen de locación de servicios temporarios, aunque renovables.²³¹ Del estudio cualitativo realizado por Walker resulta que la decisión de trabajar *ad honorem* en posgrado se fundamenta en el antes referido prestigio asociado a estas actividades y en la posibilidad de vincular docencia e investigación.²³²

Siguiendo a Amey y VanderLinden, uno de los factores que mayor insatisfacción causa a los profesionales académicos es el salario por lo cual una decisión gubernamental de desarrollo de la profesión académica debiera considerar básicamente el reconocimiento del mérito y respetar condiciones de equidad externa respecto del mercado laboral, siendo estos factores, pilares básicos para el diseño de políticas de compensación efectivas como herramienta estratégica para dar atractividad a esta significativa profesión.²³³

A modo de resumen de este apartado y siguiendo a García de Fanelli y a Nosiglia, Rebello, Januszewski y Fuksman, el trabajo académico en Argentina se desarrolla en un escenario complejo.²³⁴ Una gran proporción de los docentes argentinos, que se desempeñan en la educación superior pública, lo hacen en un mercado caracterizado por inestabilidad laboral (docentes interinos, modalidades de contratación flexibles para funciones como el posgrado o la educa-

²³¹ Cristian Pérez Centeno, “Cuatro modos del ejercicio académico...”, *op. cit.*; Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure in higher education...”, *op. cit.*

²³² Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

²³³ Marilyn J. Amey & Kim E. VanDerLinden, “Merit pay, market conditions, equity, and faculty compensation”, en *The NEA Almanac of Higher Education*, 2002, pp. 21-32.

²³⁴ Ana M. García de Fanelli, “Academic employment structure in higher education...”, *op. cit.*; María Catalina Nosiglia, Gabriel Rebello, Sebastián Januszewski & Brian Uriel Fuksman, “Estudio preliminar de la composición...”, *op. cit.*

ción a distancia), baja remuneración, empleo a tiempo parcial que prevé esencialmente el desarrollo de la función de enseñanza, pocas posibilidades de movilidad ascendente e infraestructura deficiente para promover una enseñanza eficaz y desarrollar las actividades de investigación.²³⁵ En contraste, solo algunas universidades privadas de élite ofrecen a sus profesores mejores condiciones de empleo.

La satisfacción laboral en la profesión académica

Los profundos cambios que se han producido en el mundo del trabajo en las últimas décadas se han traducido en nuevas demandas y desafíos para los trabajadores, así como en mayores niveles de estrés ocupacional y exposición a riesgos psicosociales. En el campo de la educación en general, y de la educación superior en particular, resulta un foco de atención para funcionarios, académicos, directivos y representantes sindicales generar políticas y líneas de acción tendientes a preservar la salud física y mental del capital humano.²³⁶

Un primer acercamiento conceptual al término, desde la Teoría de las necesidades sociales, plantea que la satisfacción “es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral”.²³⁷

Dipp, Flores y Gutiérrez realizan una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral en torno a: a) un estado emocional positivo que resulta de la percepción individual de las experiencias laborales y al gusto del individuo por su trabajo;²³⁸ b) una actitud generalizada ante el trabajo a partir de un modelo tridimensional que incluye lo afectivo, lo cognitivo y lo comportamental;

²³⁵ Cristian Pérez Centeno, “Cuatro modos del ejercicio académico...”, *op. cit.*

²³⁶ Lucas Pujol-Cols & Mariana C. Arraigada, “Propiedades psicométricas...”, *op. cit.*; Lucas Pujol-Cols & Mariana Foutel, “Satisfacción laboral y salud...”, *op. cit.*

²³⁷ Isabel Cantón Mayo, & Sonia Téllez Martínez, “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, en *Revista Lasallista de investigación*, vol. 13, N°1, 2016, p. 215.

²³⁸ Edwin A. Locke, “The nature and consequences of job satisfaction” Chicago: M.D. Dunnette: Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976, pp. 1297-1349. Rand McNally College Publishing Co.; Adla Jaik Dipp, Jorge Alberto Tena Flores & Roberto Gutiérrez Villanueva, “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, en *Diálogos educativos*, vol. 10, N°19, 2010, pp. 119-130; Lucas J. Pujol-Cols, & Guillermo E. Dabos, “Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales

y c) una actitud afectiva distinguiendo dos perspectivas: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y el modelo multidimensional que considera sus diferentes dimensiones, incorporando en ello algunos autores la dimensión cognitiva.²³⁹

Barraza y Ortega señalan que la satisfacción laboral “se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados”.²⁴⁰

Cantón Mayo y Telléz Martínez realizan una amplia revisión de la literatura enfocando específicamente en la satisfacción profesional de los docentes como “el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser”.²⁴¹ Se entiende que cuanto menor sea tal brecha, mayor será la satisfacción percibida.

Con base en la idea de satisfacción expresada en el párrafo precedente, varias investigaciones sobre satisfacción laboral han estudiado la incidencia de distintas variables sociodemográficas sobre el comportamiento del constructo. Así, las diferencias por grupo etario son las que arrojan resultados más relevantes y concluyentes. De varios estudios empíricos resulta que la satisfacción laboral suele crecer a través del tiempo, adoptando la misma un patrón con la forma de

determinantes”, en *Estudios Gerenciales*, vol. 34, N° 146, 2018, pp. 3-18; Galo R. Moreno Bastidas, Rosario del C. Pineda López & Roberto C. Pineda López, “La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas”, en *Revista Científica Hallazgos*, vol. 5, N° 1, 2020, pp. 47-56; Norma Angélica Pedraza Melo, “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”, en *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 10, N° 20, 2020.

²³⁹ José María Peiró, *Psicología de las organizaciones*, 1984 Madrid: UNED; Lucas Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes”, en *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, vol.14, N° 2, 2016, pp. 261-292; Adla Jaik Dipp, Jorge Alberto Tena Flores & Roberto Gutiérrez Villanueva, “Satisfacción laboral y compromiso institucional...”, *op. cit.*; Vicente Pecino Medina, Miguel A. Mañas Rodríguez, Pedro A. Díaz Fúnez, Jorge López Puga & Juan Manuel Llopis Marín, “Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario”, en *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, vol. 31, N° 2, 2015, pp. 658-666.

²⁴⁰ Adla Jaik Dipp, Jorge Alberto Tena Flores & Roberto Gutiérrez Villanueva, “Satisfacción laboral y compromiso institucional...”, *op. cit.*, pp. 120-121 citan a Barraza y Ortega (2009).

²⁴¹ Isabel Cantón Mayo, & Sonia Téllez Martínez, “La satisfacción laboral...”, *op. cit.*, p. 216.

una parábola.²⁴² Los individuos parecieran tener expectativas superiores con respecto a su trabajo en las etapas más tempranas de empleo. Durante la relación laboral puede ocurrir que varias expectativas tal vez sean percibidas como incumplidas y que resalten ciertos atributos negativos del trabajo, lo que implicaría un descenso de la satisfacción laboral hasta alcanzar un punto mínimo. También se ha demostrado que las expectativas del empleado tienden a ir ajustándose a lo largo de la relación de empleo. Finalmente, para explicar el punto de inflexión en la satisfacción laboral pueden ensayarse dos ideas. La primera implicaría un incremento real de la satisfacción laboral y que ocurre cuando el sujeto logra satisfacer sus principales expectativas de desarrollo. La segunda tiene lugar cuando la persona entra en un estado de resignación y ajusta sus expectativas a las posibilidades reales que ofrece el trabajo.

Siguiendo a Marquina y Rebello estudiar la respuesta emocional o afectiva producto de un juicio evaluativo del trabajo, o de la experiencia de trabajo y del ambiente organizacional de los profesores universitarios, no solo permite profundizar el abordaje de la profesión académica desde una perspectiva de salud ocupacional y calidad de vida laboral, sino que también incorpora una mirada institucional a partir de la posibilidad de diseño de políticas de mejora en las organizaciones de educación superior, considerando también su vínculo con el compromiso organizacional.²⁴³

Una explicación tentativa a las relaciones entre la satisfacción laboral, la salud mental y la salud física podría hallarse en la denominada hipótesis del derrame, a partir del sentido profundo de propósito y significado que puede brindar el trabajo y su capacidad derivada de promover la satisfacción de necesidades superiores, como el crecimiento personal. Más aún, los empleados más satisfechos tienden a poseer mayores niveles de *work engagement* y resultan más propensos a sentirse plenos durante el ejercicio de las tareas con las que se hallan

²⁴² Lucas Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*

²⁴³ Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*; Lucas Pujol-Cols “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*; Mónica del Pilar Pintado Damián & Carla Angélica Reyes Reyes, “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC”, UNPRG, en *Horizonte empresarial*, vol. 7, N° 1, 2020, pp. 15-29.

psicológicamente implicados.²⁴⁴ Así, la satisfacción laboral emerge como un determinante fundamental del bienestar subjetivo y la satisfacción vital encontrándose, como resultado positivamente relacionado con la experimentación de estados mentales más saludables y de una mejor salud física.²⁴⁵ Por lo expuesto, resulta de suma importancia que las instituciones de educación superior inviertan recursos en mejorar las condiciones laborales que ofrecen a sus académicos, con el propósito de acrecentar su satisfacción laboral y, de este modo, preservar su salud física y mental. Estas acciones permitirían que los académicos desarrollen su capital psicológico positivo, lo que no solo mejoraría su efectividad, sino también su capacidad para enfrentar los estresores laborales.²⁴⁶

Ampliando el enfoque, puede afirmarse que los trabajadores más satisfechos que tienen actitudes más positivas hacia el puesto, presentan conductas más “proorganización, lo que implica una mayor capacidad de adaptación, cooperación y apertura al cambio.”²⁴⁷ Conocer los niveles de satisfacción laboral permite anticipar conflictos en la organización y desarrollar políticas de acción positiva en este sentido. Pecino-Medina, Mañas-Rodríguez, Díaz-Fúnez, López-Puga y Llopis-Marín analizaron literatura y realizaron un estudio, en el contexto universitario español, en el que muestran que el clima y la satisfacción laboral están conectados de forma positiva y significativa y que sus efectos impactan sobre el desempeño y la eficiencia en la organización.²⁴⁸ La satisfacción laboral puede considerarse, entonces, como un factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales, de lo que deriva su clara relevancia.²⁴⁹

²⁴⁴ Lucas J. Pujol-Cols & Mariana Lazzaro-Salazar, “Psychosocial risks and job satisfaction in argentinian scholars: exploring the moderating role of work engagement”, en *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 34, N° 3, 2018, pp. 145-156.

²⁴⁵ Lucas Pujol-Cols & Mariana Foutel, “Satisfacción laboral y salud...”, *op. cit.*

²⁴⁶ *Ibid.*

²⁴⁷ Isabel Cantón Mayo & Sonia Téllez Martínez, “La satisfacción laboral...”, *op. cit.*; Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*

²⁴⁸ Vicente Pecino Medina, Miguel A. Mañas Rodríguez, Pedro A. Díaz Fúnez, Jorge López Puga & Juan Manuel Llopis Marín, “Clima y satisfacción laboral...”, *op. cit.*

²⁴⁹ Adla Jaik Dipp, Jorge Alberto Tena Flores & Roberto Gutiérrez Villanueva, “Satisfacción laboral y compromiso institucional...”, *op. cit.*; Numerosas investigaciones a nivel internacional, en América Latina y particularmente en Argentina ponen en agenda el tema de la satisfacción

Laura Elena Padilla González et al. consideran que la satisfacción laboral de los académicos no es una actitud que incida solamente en la productividad y calidad del trabajo académico; sino que es un factor relacionado también con la posibilidad de que un académico considere un cambio laboral orientado a dejar la profesión académica, ya sea parcial o definitivamente.²⁵⁰ Profundizar en sus determinantes habilita a generar políticas tanto públicas como institucionales orientadas a hacer más atractiva la carrera académica a las nuevas generaciones.

En este sentido, Pedraza Melo da cuenta de estudios, previos al propio en académicos mexicanos, que permiten conceptualizar al compromiso organizacional como una variable multidimensional que representa el vínculo psicológico entre un trabajador y su organización, lo que posibilita generar lazos entre ambos, por lo cual de resultar sólidos es muy poco probable que el individuo abandone la organización y más aún, ello debiera reflejarse en un vínculo institucional relevante.²⁵¹

Para abordar la temática desde una perspectiva que integre el nivel individual, cabe citar un estudio cualitativo realizado en España por Sancho, Creus y Petry, del que emerge una tensión y presión crecientes sobre la satisfacción laboral a partir de la necesidad de los académicos de desempeñar funciones diferentes.²⁵² En primera instancia, por su impacto en la gestión personal del tiempo y, además, en algunos casos, por esfuerzo intelectual, emocional y temporal requeridos. El estudio también refiere al malestar laboral, que los académicos asocian con varias situaciones: la presión generada por los procesos de evaluación, la tensión entre investigación y docencia, las reservas en cuanto a la fiabilidad de los sistemas de evaluación, el ambiente en torno a la carrera académica, los fondos destinados a cada función y los tiempos que insumen las funciones relacionadas a la profesión académica que no son de su preferencia, entre

laboral en la profesión académica, lo cual puede profundizarse en trabajos previos de nuestro equipo Argentina (Pujol-Cols, Foutel y Porta, 2019).

²⁵⁰ Laura Elena Padilla González, Leonardo Jiménez Loza & María de los Dolores Ramírez Gordillo, “La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión”, en *Perfiles educativos*, vol. 35, N° 141, 2013, pp. 8-25.

²⁵¹ Norma Angélica Pedraza Melo, “Satisfacción laboral...”, *op. cit.*

²⁵² Juana María Sancho Gil, Amalia Creus & Paulo Padilla Petry, “Docencia, investigación...”, *op. cit.*

otros factores. Así, Herranz-Bellido et al. citan estudios como el de Fisher en el que los profesores universitarios sitúan como principales fuentes de estrés las tareas administrativas y de gestión, mientras que la enseñanza ocupa la cuarta posición y la investigación la octava.²⁵³

Los estudios que analizan la relación existente entre satisfacción laboral y posibilidades de promoción académica encuentran que la mayoría del profesorado muestra una gran insatisfacción con los sistemas de acceso y promoción.²⁵⁴ De acuerdo con Marquina, Yuni y Ferreiro las condiciones de acceso y movilidad en la carrera académica aparecen en vinculación con un conjunto de condiciones sociales (capital cultural familiar y académico), regulaciones institucionales (mecanismos formales e informales de acceso y promoción, entre otras) y con la dinámica que caracteriza cada campo disciplinar.²⁵⁵ En esta línea, con énfasis en los últimos dos aspectos mencionados, se presentan los resultados del estudio realizado por Pujol-Cols en una muestra representativa de profesionales académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.²⁵⁶ La satisfacción laboral cognitiva promedio se ve decrementada principalmente por la manera en que se desarrolla el proceso de adjudicación de cargos, por la satisfacción con el cargo que actualmente otros docentes tienen en función de su formación y competencias y, luego, por las perspectivas respecto de la movilidad hacia cargos de mayor jerarquía.

De acuerdo con Spector, la satisfacción laboral es un constructo que refiere a las actitudes de los empleados que resultan de la valoración que hacen de diversos factores o atributos, entre ellos, las remuneraciones, las prestaciones

²⁵³ Jesús Herranz Bellido, Abilio Reig Ferrer, Julio Cabrero García, Rosario Ferrer Cascales & Juan Pablo González Gómez, “La satisfacción académica de los profesores universitarios”, en *V Jornades de Xarxes d'Investigació en Docència Universitària: la construcció col·legiada del model docent universitari del segle XXI*, Universidad de Alicante, España, 2007.

²⁵⁴ *Ibid.*

²⁵⁵ Mónica Marquina, José Alberto Yuni & Mariela Ferreiro, “Trayectorias Académicas...”, *op. cit.*

²⁵⁶ Lucas Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*

complementarias, los compañeros de trabajo, el ambiente laboral, la comunicación y supervisión y los estándares de trabajo.²⁵⁷ Así, siguiendo la tesis de Locke, se abre la posibilidad de que el individuo exprese un grado diferencial de satisfacción con cada atributo o faceta, cuya importancia relativa condiciona el impacto de aquella en su satisfacción general.²⁵⁸

Desde otra mirada, Cruz Boullosa y Bernui Leo, en su estudio sobre satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de una universidad pública peruana, utilizan como marco la tradicional y muy vigente Teoría Motivacional o Bifactorial sobre satisfacción en el en el trabajo de Herzberg.²⁵⁹ Esta identifica factores motivacionales o de satisfacción que refieren a las necesidades de estima y autorrealización planteadas por la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.²⁶⁰ Las necesidades de estima derivan de factores intrínsecos como el logro, el estatus y el reconocimiento, en tanto que las necesidades de autorrealización están vinculadas con la responsabilidad, el progreso y el crecimiento y desafíos que un individuo tiene en una organización. Los factores extrínsecos o higiénicos de Herzberg se conectan con las necesidades primarias de Maslow e incluyen las fisiológicas, de seguridad y sociales. Las necesidades fisiológicas están asociadas con el salario y la vida personal; las de seguridad, se relacionan con la estabilidad en el trabajo, las políticas administrativas y organizacionales, en tanto las sociales refieren a las relaciones interpersonales y la supervisión.²⁶¹ Estos factores solo sirven para evitar que el trabajador esté insatisfecho. Los autores destacan que en sintonía con otros trabajos de investigación similares se obtienen adecuados niveles de satisfacción con la profesión

²⁵⁷ Norma Angélica Pedraza Melo, “Satisfacción laboral...”, *op. cit.*

²⁵⁸ Lucas Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*

²⁵⁹ Víctor Cruz Boullosa & Ivonne Bernui Leo, “Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública”, en *Anales de la Facultad de Medicina*, vol. 80, N° 4, 2019, pp. 494-497; Bayona Albarracín, Johana Alexandra, Parra Penagos, Carlos Orlando & Salamanca Gómez, Tatiana Paola, “Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg”, en *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 14, N° 27, 2018, pp. 25-52; Frederick Herzberg, “Basic Needs and Satisfactions of Individuals”, N° 21, 1962, Nueva York: Industrial Relations Counselors, Inc.

²⁶⁰ Abraham H. Maslow, “A theory of human motivation”. *Psychological review*, vol. 50, N°4,1943, pp. 370-396.

²⁶¹ Frederick Herzberg, “Basic Needs and Satisfactions of Individuals...”, *op. cit.*; Abraham H. Maslow, “A theory of human motivation...”, *op. cit.*

académica. En lo que se refiere a “oportunidades de progreso”, “relación con colegas” y “supervisión”, los resultados fueron neutrales, en tanto que el aspecto ‘remunerativo’ presentó una insatisfacción muy marcada. Ucrós Brito, Sánchez González y Cardeño Pórtela también analizan a la luz de los postulados de la Teoría de Herzberg la satisfacción laboral en cada una de las funciones académicas (extensión, docencia e investigación), a través de un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo a una muestra de académicos en la Universidad de la Guajira en Colombia.²⁶²

Pujol Cols refiere que también alrededor de la década de los sesenta, emergieron otras teorías basadas en que el estudio de la satisfacción laboral implica una comprensión más profunda del significado del trabajo para el individuo.²⁶³ En este sentido, el referido autor cita a Wrzesniewski et al. quienes identifican tres tipos de relaciones que las personas pueden tener con su trabajo.²⁶⁴ Para quienes ocupan un puesto (*job*), en general, solo son importantes los beneficios materiales del trabajo. En este supuesto, los mayores intereses y ambiciones de los ocupantes de puestos no están relacionados con su trabajo. Las personas que significan su trabajo en términos de carrera (*career*), se caracterizan por realizar una inversión personal profunda en su trabajo y medir sus niveles de logro no solo en términos de ganancia económica sino también de avance en su trayectoria, que usualmente se asocia a un estatus social superior, un incremento de poder y de autoestima.²⁶⁵ El tercer grupo incluye a las personas con vocación (*calling*) que tienden a percibir su trabajo como muy asociado a su vida personal, como un fin en sí mismo y como fuente de satisfacción, más allá de la ganancia económica o el avance en su carrera, requiriendo, entonces, muy escasa supervisión directa, como señala Galaz Fontes.²⁶⁶ Esta idea puede dar cuenta de los niveles de satisfacción elevados que arrojan numerosos estudios sobre profesión académica. Así, por ejemplo, Marquina y Rebello hacen referencia a la

²⁶² Marlenis Ucrós Brito, José Sanchez González & Noralbis Cardeño Pórtela, “Satisfacción laboral en Docencia, Investigación Y Extensión, de los profesores de Educación Superior en La Guajira Colombia”, en *Revista Internacional Administración & Finanzas*, vol. 8, N° 5, 2015, pp. 107-116.

²⁶³ Lucas Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*

²⁶⁴ *Ibid.*

²⁶⁵ *Ibid.*

²⁶⁶ Jesús F. Galaz Fontes, “University Experience...”, *op. cit.*

idea de vocación como una de las hipótesis al procurar contextualizar e interpretar los resultados del proyecto CAP respecto de este tema.²⁶⁷

Las investigaciones previas de nuestro equipo dan cuenta, no obstante lo expuesto, que la profesión académica se ha convertido en una ocupación estresante.²⁶⁸ En primer término, por las elevadas demandas cognitivas y emocionales que implica. Las demandas cognitivas derivan de la diversidad y complejidad de las tareas que, en general, deben ser desempeñadas en el marco de restricciones temporales que impactan en el ritmo y la intensidad del trabajo. El desempeño del rol requiere, además, de un esfuerzo emocional sostenido dada la gran diversidad de relaciones interpersonales con impacto en la calidad de vida de la comunidad universitaria (estudiantes, autoridades, colegas, representantes de organizaciones vinculadas, miembros de la comunidad).²⁶⁹ Así, por ejemplo, existen referencias en la literatura específica respecto de cómo la pertenencia a un grupo y la oportunidad de trabajar en equipo con colegas pueden ser factores que proporcionen satisfacción y bienestar y prevengan o reduzcan la insatisfacción y el estrés laboral. Cantón Mayo y Téllez Martínez refieren investigaciones que revelan sentimientos de frustración en los profesores al no contar con suficientes medios para comprender y regular sus emociones de forma inteligente para poder atender satisfactoria y saludablemente los vínculos derivados de su tarea, lo cual permite comprender resultados diferentes en estudios referidos al vínculo con los estudiantes.²⁷⁰ Otros factores que también permiten calificar a la profesión académica como una ocupación estresante son, más allá de las crecientes exigencias mencionadas, la inestabilidad laboral y los horarios en ocasiones conflictivos que tensan la conciliación ente “el tiempo del que disponen los académicos para balancear efectivamente las demandas de la familia y las exigencias de mantener una carrera académica exitosa”.²⁷¹ Este tema re-

²⁶⁷ Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*

²⁶⁸ Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*

²⁶⁹ Jesús Herranz Bellido, Abilio Reig Ferrer, Julio Cabrero García, Rosario Ferrer Cascales & Juan Pablo González Gómez, “La satisfacción académica...”, *op. cit.*

²⁷⁰ Isabel Cantón Mayo & Sonia Téllez Martínez, “La satisfacción laboral...”, *op. cit.*

²⁷¹ Jesús Herranz Bellido, Abilio Reig Ferrer, Julio Cabrero García, Rosario Ferrer Cascales & Juan Pablo González Gómez, “La satisfacción académica...”, *op. cit.*; Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*, p. 201.

sulta de interés ya que los académicos que perciban menores niveles de exposición a riesgos psicosociales se espera que experimenten estados más próximos a la satisfacción laboral, posean un mejor nivel de desempeño y de compromiso institucional y disciplinar que los motive a un desarrollo más pleno de su profesión, a partir del ejercicio integrado de las funciones sustantivas. Como antecedentes derivados de una revisión de la literatura sobre riesgos psicosociales en profesionales académicos iberoamericanos, también emergen de nuestros estudios previos, factores como el insuficiente reconocimiento y estima, las condiciones físicas inadecuadas de trabajo y las bajas remuneraciones.²⁷² Más específicamente en Argentina, García de Fanelli y Moguillansky señalaron que las restricciones presupuestarias y otros obstáculos que suelen afectar los concursos de oposición y antecedentes, que incluyen algunas “barreras invisibles” en términos de Claverie, suelen limitar las perspectivas de desarrollo en la carrera académica, situación más frecuente en las ciencias blandas que en las duras.²⁷³

Como un antecedente importante cabe citar algunos emergentes del antes referido Proyecto CAP. Marquina señala que, en una comparación con otros países, los académicos de Argentina presentan un nivel de satisfacción general con su trabajo similar al promedio internacional.²⁷⁴ Están bien posicionados con respecto a la influencia en las decisiones institucionales y en la propensión a elegir nuevamente la profesión académica. No obstante, los académicos en la Argentina no perciben aspectos específicos de sus puestos de trabajo como una importante fuente de satisfacción. Las condiciones físicas, la prestación de servicios, las condiciones vinculadas a la docencia y la investigación, y el apoyo institucional presentan un nivel menor que el promedio internacional.²⁷⁵ En este contexto, el hecho que mayoritariamente, no harían un cambio importante en su trabajo y volverían a elegir la carrera académica, lleva a pensar que tal vez sea producto de una reevaluación de las condiciones históricas en clave de las mejoras ocurridas que imprimieron un mejor nivel de expectativas respecto de la profesión académica. Siguiendo a Marquina y Fernández Lamarra

²⁷² Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*

²⁷³ *Ibid.*; Julieta A. Claverie, “Trabajo y condiciones de carrera para los docentes de las universidades nacionales de la Argentina”, Trabajo y Sociedad N° 25, 2015, Santiago del Estero, Argentina; Pérez Centeno, Cristian, “Cuatro modos del ejercicio académico...”, *op. cit.*

²⁷⁴ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

²⁷⁵ Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*

también mayoritariamente los académicos no consideran a su profesión como una fuente de tensión personal y más de un 60% recomendaría a los jóvenes que se inician seguir con una carrera académica.²⁷⁶ Considerando la pertenencia disciplinar, los académicos de las ciencias duras básicas son los que en mayor medida volverían a optar por la carrera, no identifican que esta sea una mala época para quien se inicia en la profesión, ni que su trabajo sea una fuente de tensión. Esta idea resulta consistente con su mayor nivel de satisfacción general, que podría vincularse con la tradición propia del campo disciplinar, que se vio impulsada por las políticas performativas de los últimos años.²⁷⁷

En una profundización generacional, los académicos pertenecientes a la generación consolidada son los más satisfechos, siendo las facilidades/dificultades iniciales de inserción, el número de postulantes y el ambiente competitivo las variables identificadas como de mayor influencia. Del estudio en profundidad, que contextualizó los resultados cuantitativos, resultó que, si bien los jóvenes son los que mejor procesaron los cambios en las reglas de juego de la profesión, se ven más afectados por cierta incertidumbre asociada a una elevada competitividad, ya que en general sus cargos deben ser revalidados periódicamente respondiendo a indicadores de productividad, lo cual disminuye en términos relativos sus niveles de satisfacción.²⁷⁸

En esta línea, trabajaron Marquina, Yuni y Ferreiro y, posteriormente y ya con base en el Proyecto APIKS, Marquina, Pérez Centeno y Reznik identifican y caracterizan tres grupos generacionales:²⁷⁹

1. *Académicos consolidados*: son mayores de 50 años, con más de 25 años de antigüedad y comenzaron su carrera académica antes de 1995, durante la dictadura cívico militar o los primeros gobiernos democráticos de R. Alfonsín o C. Menem.

²⁷⁶ Mónica Marquina & Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

²⁷⁷ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

²⁷⁸ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

²⁷⁹ Mónica Marquina, José Alberto Yuni & Mariela Ferreiro, “Trayectorias Académicas...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, Cristian Pérez Centeno & Nicolás Reznik, “Institutional Influence of Academics in Argentinean Public Universities in a Context of External Control”, *en Acta Paedagogica Vilnensia*, 46, 2021, pp. 54-72.

2. *Académicos intermedios*: ingresaron a la carrera entre 1995 y 2007. Genéricamente, acumulan hasta unos 25 años de antigüedad, tienen menos de 50 años y han ingresado a la profesión en el segundo gobierno de C. Menem hasta el de N. Kirchner.
3. *Académicos noveles*: se incorporaron a la profesión a partir del año 2008. En términos generales son académicos que tienen hasta 10 años de antigüedad, no más de 36 años y han ingresado a la Universidad desde el gobierno de C. Fernández. Se desempeñan en los cargos más bajos de la escala jerárquica y buscan avanzar a través de su desarrollo en el sistema científico tecnológico, mostrando un marcado interés hacia la investigación. Este grupo percibe, en mayor proporción, que los mecanismos de acceso y condiciones para la docencia y la investigación han empeorado en los últimos años.

Otro hallazgo interesante de Marquina y Rebello es cómo los niveles de satisfacción en el trabajo académico en la Argentina, similares al promedio internacional, se ven influidos por una minoría de académicos que pertenecen a un circuito de elite.²⁸⁰ Los referidos autores concluyen, a partir de los datos procesados en el estudio, que cuanto más cerca de las normas internacionales se encuentran las condiciones del entorno y de la carrera mayor es la satisfacción con el trabajo académico. Teichler en un estudio sobre la situación del trabajo académico en las universidades orientadas a la investigación en los países económicamente avanzados también destaca la relación entre condiciones del entorno y de la carrera y la satisfacción, identificando las brechas existentes entre los profesores y los profesionales académicos junior.²⁸¹ Las ideas precedentes motivan a profundizar en las múltiples asimetrías subyacentes a tales promedios.

Fernández Lamarra et al. también estudiaron, a partir de la base del proyecto CAP, la forma de trabajo de los académicos con sus pares en actividades de investigación y su impacto en la satisfacción.²⁸² En general, observamos que es bajo el porcentaje de quienes trabajan individualmente: solo un 28% del total. Mayoritariamente cuentan con colaboradores en alguno de los proyectos de investigación (81%). En términos comparativos, resulta superior el porcentaje

²⁸⁰ Mónica Marquina & Gabriel Rebello, "El trabajo académico en la periferia...", *op. cit.*

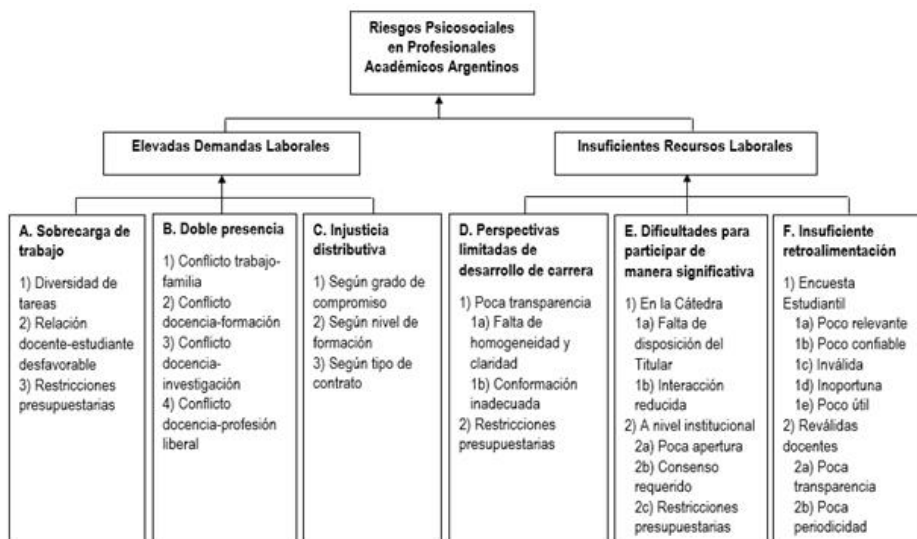
²⁸¹ Ulrich Teichler, "Cambios en el empleo y el trabajo...", *op. cit.*

²⁸² Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...* *op. cit.*

de académicos que trabajan con colegas de su país (64%), respecto de los que trabajan con colegas internacionales (44%), presentando los mayores índices de colaboración internacional los miembros de la generación intermedia. Estos resultados deben motivar a la reflexión a la hora de pensar políticas activas, públicas e institucionales, para el desarrollo de la investigación en las ciencias económicas.

Para finalizar este apartado, se presentan los resultados de un estudio cualitativo realizado por Pujol Cols, Foutel y Porta en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la que se identificaron seis macrocategorías de riesgos psicosociales que emergieron de este estudio interpretativo, así como sus respectivas categorías de primer y segundo orden que se presentan sintetizadas en la figura siguiente:²⁸³

Figura 1. Riesgos psicosociales en la profesión académica



Fuente: Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos, Pujol-Cols, L. J., Foutel, M., y Porta, L. (2019, p. 207).

Un párrafo especial, en el contexto de este trabajo, merece en la categoría elevadas demandas laborales, la subcategoría denominada “doble presencia”. En

²⁸³ Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*

principio, del estudio resulta una posible percepción de conflicto trabajo-familia, solo identificada en los participantes de género femenino. Ampliando la noción de Moncada et al. que definen la doble presencia como la incompatibilidad percibida entre las demandas provenientes del trabajo y del ámbito familiar, en esta investigación se observó que los docentes parecieran experimentar dificultades para compatibilizar las exigencias de la actividad docente con las demandas provenientes de otros dominios académicos y extraacadémicos como los requerimientos de formación y capacitación, la actividad de investigación y las demandas del ejercicio de la profesión liberal, sea esta ejercida en relación de dependencia en otra organización o de manera independiente.²⁸⁴

²⁸⁴ *Ibid.*

CAPÍTULO II

Profesión académica en Ciencias Económicas: potencialidades, tensiones y condicionantes

El ejercicio de la profesión académica y la profesión liberal

Considerando su significado etimológico la palabra profesión, del latín *professio*, *-onis* refiere a la acción y efecto de profesar. Para Fernández Pérez encierra una idea de interés, ya que profesar no solo alude a ejercer un saber o una habilidad, sino también a “creer o confesar públicamente una creencia”.²⁸⁵ En el uso coloquial, la profesión se entiende como sinónimo de ocupación o como un tipo especial de ocupación. Algunos autores diferencian entre ocupación y profesión, considerando a esta última como una ocupación que ha alcanzado *status* profesional, concepto dinámico que referencia a un proceso por el cual las profesiones se profesionalizan.²⁸⁶

Según Noriega y Godino, en la década de 1960, la profesión comenzó a tomarse como una “forma de organización ocupacional que se asentaba en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar”.²⁸⁷

Una profesión refiere, entonces, a un grupo con una pericia especial, basada en un aprendizaje extenso y una operación intelectual sobre conocimiento abstracto, extraído de la ciencia y de su saber teórico pero que comporta aplicaciones prácticas y útiles y que se adquiere a través de un periodo de formación.²⁸⁸ Como segunda característica, siguiendo a Ballesteros Leiner, importa una cierta rentabilidad asociada al ejercicio de la ocupación, por lo que sirve como medio de vida y puede afirmarse que “el ingreso ha tendido a convertirse en un símbolo importante de su éxito”, más allá de otras recompensas no monetarias

²⁸⁵ Fernández Pérez, Jorge A., “Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión”, en *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 3, N° 2, 2001, p. 24.

²⁸⁶ Dolores Leonor Oliva & Elsa Becerra, “Las profesiones en el contexto...”, *op. cit.*

²⁸⁷ Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*, p. 110.

²⁸⁸ Marta Panaia, “Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2007.

como categoría, estima y aprecio.²⁸⁹ En este sentido, la profesión como la ocupación habitual y continua de un individuo en un ámbito laboral, suele constituir la base económica del individuo, aunque el éxito, el prestigio y autoridad profesionales presenten un reflejo, en ocasiones parcial o limitado, de tal situación. Este tema resulta particularmente interesante en el análisis de quienes comparten el ejercicio de una profesión liberal y de la profesión académica y que profundizaremos en apartados siguientes.

También puede afirmarse que una profesión se encuentra condicionada a un código ético y de calidad y eficiencia en el servicio, generalmente producido por una asociación autoorganizada. Así, las profesiones pueden pensarse como sujetos colectivos que poseen su identidad y su estrategia profesionales, que responde a desafíos inscriptos en trayectorias históricas, en constante evolución y búsqueda de nuevos equilibrios que constituyen modelos o marcos con significación cultural para las carreras individuales, desde una perspectiva de reconocimiento del importante papel que lo profesional tiene tanto en la vida social como en la realización personal. En el mismo sentido, Fernández Pérez señala que sus modos específicos de formación, reproducción, exclusión, certificación y evaluación dependen de las características históricas de cada sociedad, de la realidad social, política e ideológica en la que se circunscribe y del poder político de sus miembros.²⁹⁰ Así, la inscripción en el Colegio profesional respectivo contribuye a la formación de un fuerte sentido de conciencia de clase, referida al propio grupo profesional, que es reconocido por el Estado y la sociedad.²⁹¹

Siguiendo a Fernández Enguita una profesión es no solo un colectivo con un tipo especial de conocimiento, con un cierto código en su utilización, también es un grupo con poder: “Poder frente al público o frente a la clientela, que se sitúan ante ella en una posición de dependencia de hecho y/o de derecho;

²⁸⁹ Arturo Ballesteros Leiner, “Estudios sobre las profesiones en México: balance y perspectivas” (Trabajo de investigación). Universidad Pedagógica Nacional, Chihuahua, México, 2017; Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*; Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*, p. 35.

²⁹⁰ Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*

²⁹¹ Luis González Seara, “La independencia de las profesiones liberales”, en *Revista de estudios políticos*, N° 113, 1960, pp. 147-158.

poder frente a los otros grupos profesionales, a los que trata de mantener apartados de su jurisdicción y con los que puede establecer relaciones de colaboración o de conflicto, de igualdad o de primacía, de independencia o de subordinación; y poder, en fin, frente a la sociedad, de la cual obtiene y ante la cual reivindica una serie de competencias y privilegios”.²⁹²

Dingwall refiere a Adam Smith que, en diferentes pasajes en el tomo I de *La Riqueza de las Naciones*, deja clara la distinción entre un trabajo que requiere ciertas habilidades o destrezas manuales, un trabajo común, una ocupación y las profesiones liberales.²⁹³ Refiere que están “en el negocio de la confianza”, aspirando a un premio que no es solamente dinero, sino también reputación. Sin perjuicio de que mucho se ha escrito desde Smith a la fecha respecto de las distribuciones diferenciales de recompensa material y simbólica entre las distintas profesiones, también se señala que las profesiones en su definición tienen muy poca continuidad simbólica con los grupos ocupacionales que usaban las mismas etiquetas en el periodo medieval o moderno y que también va mutando la elección de los medios de legitimación profesional, en un contexto globalizado y en el que las nuevas tecnologías han propiciado el surgimiento de nuevas profesiones y la reorientación de otras ya existentes.²⁹⁴ La incertidumbre ante un futuro distinto impulsado en la tecnología de información y las telecomunicaciones, y la inseguridad y el exceso de trabajo que se infiltra en los marcos familiares/personales comienzan a definir un nuevo contexto de las profesiones. Los referidos autores investigaron las mutaciones observables en tres profesiones liberales: abogados, arquitectos y periodistas. La crisis de la abogacía deriva de un giro en la concepción de la estructura profesional: competitividad, flexibilidad y orientación al cliente, pasan a requerir una figura que podría denominarse “emprendedor jurídico”.²⁹⁵ La crisis en el sector de la construcción de la última década ha provocado que de los profesionales de la arquitectura hayan sobrevivido aquellos estudios y arquitectos con mayor capital social y

²⁹² Fernández Enguita, Mariano, “A la busca de un modelo profesional para la docencia: ¿liberal, burocrático o democrático?”, en *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 25, 2001, p. 46.

²⁹³ Robert Dingwall, “Las profesiones y el orden social en una sociedad global”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 6, N°1, 2004.

²⁹⁴ Sandra Obiol, Antonio Santos, Alicia Villar, David Muñoz & Vicent Querol, “Crisis de las clases medias y cambios en los profesionales liberales independientes: abogados, arquitectos y periodistas”, en *Sociología del Trabajo*, N° 89, 2017, pp. 75-92.

²⁹⁵ *Ibid.*

simbólico, en tanto el resto ha debido reconvertirse en proveedores de otros servicios para sobrevivir. En el caso de los periodistas, Internet supuso un profundo cambio en las condiciones laborales que llega incluso a introducir competencia no profesional en la producción de contenidos por citar un ejemplo. Así, Panaia invita a cuestionar el planteo de la profesionalización como un proceso unidireccional, ya que la historia ha mostrado procesos de desprofesionalización y desaparición de roles profesionales y cuyo ritmo parece intensificarse en los últimos años más aún con el desafío que nos presenta hoy la inteligencia artificial.²⁹⁶

En sentido similar, Oliva y Becerra señalan que el contexto de la globalización y regionalización de los servicios profesionales está promoviendo un nuevo modelo de profesiones para el siglo XXI, que considere además de las condiciones nacionales, los avances tecnológicos, las políticas internacionales, las comunicaciones, los mercados de trabajo tanto internos como externos, las necesidades del sector productivo y los requerimientos particulares de cada sociedad.²⁹⁷ Se piensa en profesiones que tengan la necesidad constante de actualizar su bagaje teórico, conceptual y experiencial, para evitar su natural obsolescencia, incorporando el concepto de actualización profesional y de educación continua como elementos esenciales dentro de su desarrollo.²⁹⁸ En este orden de ideas, se espera que incorporen para su desarrollo, aspectos como la acreditación de planes y programas de estudio de educación superior, la certificación y actualización continua de los profesionales, la vinculación de los colegios y asociaciones profesionales con las instituciones de educación superior y la flexibilidad para el trabajo generando fronteras más difusas, entre otros. Para los referidos autores, en la actualidad la construcción de la profesionalidad resulta de la existencia de relaciones relevantes entre el mercado de trabajo interno y externo, las corporaciones profesionales y las instituciones educativas. Tal como ocurrió con la evolución del desarrollo de las profesiones, vinculada con las universidades (estas, en sus comienzos bajo el control de la Iglesia), y que fue mutando con las revoluciones industriales (I y II) y las nuevas concepciones políticas y económicas de ellas derivadas, que influyeron en todos los ámbitos de la vida de las sociedades.²⁹⁹

²⁹⁶ Marta Panaia, “Una revisión de la sociología...”, *op. cit.*

²⁹⁷ Dolores Leonor Oliva & Elsa Becerra, “Las profesiones en el contexto...”, *op. cit.*

²⁹⁸ Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*

²⁹⁹ *Ibid.*

No obstante todo lo expuesto, aún puede afirmarse que las profesiones contribuyen al desarrollo científico de las sociedades, reduciendo la incertidumbre sobre campos específicos del saber y, por ende, promoviendo la confianza.

Panaia, en su revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina, identifica cuatro sistemas profesionales que, si bien los conciben como cerrados, al pensarlos en su aplicación a este contexto, pueden presentar fronteras más difusas que las descritas con la mirada puesta en países desarrollados:³⁰⁰

1. *El mundo de la función pública*, que corresponde a los sistemas de administración del Estado, que tienen un estatuto propio, generalmente poseen una estructura piramidal y están fuertemente legitimados: las Fuerzas Armadas y de la seguridad, la Iglesia, los partidos políticos y las universidades.
2. *El mundo de los ingenieros y de los puestos directivos en el sector privado*, sujeto a las reglas de juego de las empresas orientado por la competitividad, las nuevas formas de organización y los requerimientos hacia la formación.
3. *El mundo de las profesiones independientes y liberales*, que en algunos casos en Argentina está fuertemente regulado por las reglamentaciones públicas sobre el mercado de trabajo y plantean marcadas autonomías de los distintos grupos profesionales.
4. El mundo de los asalariados, en el que las formas de contratación y las características de la legislación laboral tiene fuerte incidencia sobre su dinámica y sobre la configuración de sus identidades.

Las caracterizaciones anteriores dan cuenta de la complejidad inherente a su estudio.

En este marco, se puede caracterizar a las profesiones liberales por el ejercicio autónomo de su actividad, incluso cuando su desempeño ocurre en el ámbito

³⁰⁰ Marta Panaia, “Una revisión de la sociología...”, *op. cit.*

de organizaciones.³⁰¹ La autonomía profesional puede ser definida como la posibilidad de controlar su propio trabajo, en un marco de pericia, ética y servicio social emergentes de la colegiación.³⁰² En un sentido amplio, se entiende que el profesional “debe gozar de independencia de criterio técnico o científico, a la hora de adoptar las decisiones acerca del modo de aplicación de su ciencia, técnica o arte”.³⁰³ Es decir, se hace referencia a que no existe dependencia técnica ni subordinación conceptual, aunque pueda existir complementación con otras incumbencias profesionales.³⁰⁴ Esta condición no varía si su ejercicio es independiente, gozando de mayor flexibilidad, pero asumiendo riesgos superiores; o, en relación de dependencia, lo cual se asocia a la estabilidad y la protección derivada de los derechos laborales o bajo distintas formas de asociación o agrupamiento entre profesionales.³⁰⁵

Fernández Enguita sostiene respecto de las profesiones liberales que se trata de una rama “aplicada” de las profesiones, orientada a realizar una contribución positiva hacia el “bien de la humanidad” a través de la puesta en acción de sus conocimientos y destrezas a la solución de problemas individuales y sociales.³⁰⁶ Si bien otros autores como Panaia, Fernández Pérez y Gómez Campo y Tenti Fanfani también hacen referencia a cierto carácter altruista de su ejercicio, este aspecto ha sido puesto en tensión, siguiendo a Dorn como consecuencia de cambios políticos, sociales y económicos (que el autor describe en Estados Unidos desde la segunda mitad del siglo XIX), que dieron origen a un ethos social

³⁰¹ Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*; Luis González Seara, “La independencia de las profesiones liberales”, en *Revista de estudios políticos*, N° 113, 1960, pp. 147-158

³⁰² Marta V. Schapira, “La odontología en Argentina: historia de una profesión subordinada”, en *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, vol. 10, N° 3, 2003, pp. 955-977.

³⁰³ Francisco Capilla Roncero, “Sociedades de profesionales liberales. Cuestiones sobre su admisibilidad”, en *El ejercicio en grupo de profesiones liberales*, 1993, p. 252.

³⁰⁴ Lorena Siquot, “Las circunstancias del caso en las decisiones jurisdiccionales del Derecho del Trabajo: Los profesionales liberales como sujetos del contrato de trabajo”, en *Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, N° 30, 7, 2016.

³⁰⁵ Melisa Echeagaray, “Trabajar en relación de dependencia o ser independiente, esa es la cuestión” (Trabajo final integrador), Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza, 2019; Francisco Capilla Roncero, “Sociedades de profesionales liberales...”, *op. cit.*

³⁰⁶ Mariano Fernández Enguita, “A la busca de un modelo profesional...”, *op. cit.*; Arturo Ballesteros Leiner, “Estudios sobre las profesiones en México...”, *op. cit.*; Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*

diferente que ha ido priorizando el progreso personal al menos tanto como sus contribuciones al bien común, interpelando en este sentido el rol de las instituciones de educación superior durante el referido proceso de formación.³⁰⁷

También las profesiones liberales traen consigo, en principio, ciertas ventajas en términos de condiciones de trabajo, ingresos o propósito lucrativo, prestigio y poder en comparación con el conjunto de las ocupaciones no profesionales.³⁰⁸ “Además, a esto se une lo que Hughes llama la licencia o derecho exclusivo de ejercer ciertas actividades (reflejado en términos como licenciatura, licenciado, facultad, facultativo...), y el mandato o definición de ciertos deberes en relación con el cliente”, al que se añade el respeto por un código ético.³⁰⁹

García Testal integra el concepto de profesión liberal a partir de una pluralidad de acepciones.³¹⁰ La acepción tradicional, que importa el ejercicio de actividades de alta calificación intelectual a cambio de honorarios. La acepción académica que implica el desempeño de actividades para las que habilita un determinado título. La acepción corporativa, que incorpora la exigencia de pertenencia a un Colegio profesional. Y la acepción funcional, que alude a la dinámica de mercado de los servicios profesionales.

Finalmente, siguiendo a Aina y Nicoletti, las profesiones liberales son, también, un tipo de ocupación donde la transmisión intergeneracional de habilidades y conocimientos es importante y ayuda a reducir los costos de la barrera de entrada.³¹¹ Esta facilita el acceso y desarrollo de los períodos de práctica iniciales, acorta eventualmente el tiempo necesario para establecer una cartera de clientes y aumenta las posibles ganancias iniciales. Los principales mecanismos

³⁰⁷ Marta Panaia, “Una revisión de la sociología...”, *op. cit.*; Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*; Víctor M. Gómez Campo y Emilio Tenti Fanfani, *Universidad y profesiones: crisis y alternativas*, Buenos Aires, 1989, Miño y Dávila Editores; Charles Dorn, “From ‘liberal professions’ to ‘lucrative professions’: Bowdoin College, Stanford University, and the civic functions of higher education”, en *Teachers College Record*, vol. 113, N° 7, 2011, pp. 1566-1596.

³⁰⁸ Ruxandra-Cristina Duțescu, “Professional liability. Particularities of civil liability regarding the liberal professions”, en *Challenges of the Knowledge Society*, 2017, pp. 216-220.

³⁰⁹ Mariano Fernández Enguita, “A la busca de un modelo profesional...”, *op. cit.*, pp. 46-47.

³¹⁰ Elena García Testal, *Ejercicio asalariado de profesiones liberales* (Tesis doctoral). Universitat de València, España, 2002.

³¹¹ Carmen Aina & Cheti Nicoletti, “The intergenerational transmission of liberal professions”, en *Labour Economics*, vol. 51, 2018, pp. 108-120.

identificados en la transmisión intergeneracional de profesiones liberales son: (i) capital humano formal que refiere a la inversión indirecta a través de la educación formal; (ii) preferencias y actitudes por trabajos específicos, (iii) recursos financieros que facilitan el inicio de una actividad autónoma, (iv) capital humano específico del trabajo (capital humano informal) a través de la transmisión de habilidades, conocimientos y experiencias, (v) red familiar de contención, contactos y vínculos, (vi) herencia de la empresa, emprendimiento, estudio, consultorio o similar para el ejercicio de la actividad.³¹²

Noguera Arrom, Vera Vila y Sarramona López citan a Burbules y Densmore que analizaron la profesionalización del profesor desde un enfoque taxonómico, a partir de una lista de características propias de aquellas que han sido tradicionalmente consideradas profesiones como las liberales.³¹³ En un análisis evolutivo, la concepción clásica del trabajo profesional independiente en las profesiones liberales entró en crisis por la presión de los jóvenes graduados que no encuentran trabajo y que deciden dedicarse a otras actividades, o pasar a ser asalariados o interinos o contratados, ya sea en la empresa pública o en la privada, lo que conlleva también a una crisis de representación en el ámbito de los colegios profesionales. “En definitiva, la condición de asalariado no es contradictoria con la de profesional ya que, si en algún sentido se puede decir que las administraciones burocratizan a los profesionales, también se puede decir que estas se profesionalizan”.³¹⁴

Así, cuando se piensa en la profesión académica se busca contrastarla con el imaginario asociado a las características tradicionales de las profesiones liberales, no ajustado a los cambios operados en el mundo del trabajo: “Ya el modelo predominante no es el ejercicio libre de la profesión en un mercado de servicios, sino el de un especialista asalariado que trabaja en una organización compleja, con menor autonomía y estatus. Pero la carga simbólica de las imágenes anteriores persiste en la conciencia de los sujetos...”.³¹⁵ Para Oliva y Becerra, la au-

³¹² *Ibid.*

³¹³ Joana Noguera Arrom, Julio Vera Vila & Jaume Sarramona López, “¿Qué es ser profesional docente?”, en *Teoría de la educación*, N° 10, 1998, pp. 95-144.

³¹⁴ *Ibid.*, p. 103.

³¹⁵ Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*

tonomía constituye una aspiración constante entre los profesionales y su existencia efectiva varía en grados según el tipo de profesión.³¹⁶ Si bien en las profesiones liberales emerge como un rasgo esencial, en el ejercicio de la profesión docente puede entrar en tensión ya que depende de los vaivenes de las políticas de gobiernos, en particular en los niveles primario y secundario. Para el caso de la universidad, se destaca la conquista histórica de su autonomía que permite describirla como un ámbito independiente y especializado. No obstante, la tendencia a la mercantilización antes descripta introduce el desafío, tanto para las profesiones como para las instituciones y académicos, de fortalecer el desempeño docente en la universidad “como auténticos ámbitos de libertad y de innovación para contraponerse a las presiones que imponen la subordinación al imperio de los dictados del mercado”.³¹⁷

En este sentido, Marquina identifica entre los aspectos principales que justifican hablar de una única profesión académica la condición de la libertad para enseñar e investigar, en la medida en que sus miembros ponen en juego su creatividad y pensamiento crítico, siempre que no se vean interferidos por decisiones políticas.³¹⁸

Es así como puede optarse por pensar la profesión como un proceso cultural de mejora permanente que, en el caso de la profesión docente, en general, puede significar el compromiso con una forma de trabajo en los espacios educativos basada en la reflexión, en la investigación, en la innovación construida desde el trabajo en equipo y orientada hacia un mejor servicio a la sociedad.

Una primera característica destacada, entonces, de la profesión docente es su heterogeneidad ya que convoca a miembros de diferentes niveles educativos y tipos de relación contractual, grados de formación, remuneraciones y culturas profesionales y disciplinares diferentes que encuentran como factor común la responsabilidad de contribuir al desarrollo integral del sujeto y un conocimiento pedagógico especializado que es el que diferencia y confiere singularidad a la función docente. En el mismo orden de ideas, Fernández Enguita señala que lo que configura esta profesión docente es el conocimiento profesio-

³¹⁶ Dolores Leonor Oliva & Elsa Becerra, “Las profesiones en el contexto...”, *op. cit.*

³¹⁷ *Ibid.*, p. 184.

³¹⁸ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

nal, que permite diagnosticar y encontrar las más adecuadas formas de enseñanza para cada problema e individuo.³¹⁹ Se concibe como un modelo de profesión democrático ya que “es la mediación que puede hacer de la educación un derecho, la que puede poner en marcha la sinergia entre los recursos personales, organizativos y comunitarios con que hacer frente a la diversidad y el cambio en la educación; en suma, la que debe lograr que el sistema educativo sea o se acerque a ser un verdadero servicio público...”.³²⁰ Siguiendo a Larrosa Martínez, más allá de la dinámica en sus orígenes, la enseñanza, actualmente, mantiene todas las notas propias de las profesiones.³²¹

En este sentido, Noriega y Godino, como producto de una revisión de la literatura específica, enuncian diez características que hacen que la docencia pueda ser considerada una profesión, en todos sus niveles, y con mayor razón en el universitario:³²²

1. Destaca su importancia ya que sus miembros trabajan con el conocimiento procurando la erudición, las actitudes y valores, lo cual trasciende la actuación de los individuos y a la dinámica social en la que la actividad se inscribe.³²³
2. Requiere de una especialización ya que para desempeñarla es necesario tener unas actitudes, unos conocimientos y unas destrezas que no se poseen de forma innata ni instintiva, sino que se adquieren por un proceso de aprendizaje formal.³²⁴
3. Se ejercita en un contexto determinado espacio-temporal, con unos sujetos también determinados, que exigen una adaptación particular a tales condiciones.
4. Se define por unos rasgos, es decir, consiste en el desarrollo de unas actividades tendientes a provocar la construcción del conocimiento y a favorecer los procesos de aprendizaje.

³¹⁹ Mariano Fernández Enguita, “A la busca de un modelo profesional...”, *op. cit.*

³²⁰ *Ibid.*, p. 62.

³²¹ Faustino Larrosa Martínez, “Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas”, en *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, vol. 13, Nº 4, 2010, pp. 43-52.

³²² Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*

³²³ Jesús F. Galaz Fontes, “University Experience...”, *op. cit.*

³²⁴ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

5. En su actuación social, está inspirada en valores.
6. Se somete al control público y a la evaluación.
7. Se desarrolla en un marco institucional y social que ha de brindar un apoyo psicológico y medios suficientes para que la actividad resulte positiva y gratificante.
8. Se caracteriza por la comprensión de los fenómenos que provocan el aprendizaje significativo y relevante de quienes estudian en un contexto determinado.
9. En el marco de la enseñanza pública, se define como un servicio colegiado, lo cual requiere de formación de equipos y la colegiación de la investigación y la docencia.
10. Concebida como fuente de creación y difusión del conocimiento científico, exige la participación de todos los estamentos que intervienen en la tarea, especialmente de los alumnos, que son los protagonistas del proceso de aprendizaje.

Al enfocar los mencionados autores en la labor del docente universitario, que incluye no solo la enseñanza sino también la investigación y el servicio, se reconoce una complejidad de sus tareas “que tornan relevante sostener con gran firmeza la profesionalización de la tarea docente”.³²⁵

En este orden de ideas, Marquina, a partir de una revisión de la bibliografía de base proveniente del mundo anglosajón, define como actividad “académica” a la realizada en este nivel superior, básicamente comprendiendo la docencia y la investigación.³²⁶ No obstante, en el cambiante contexto actual, en una universidad de masas, la profesión académica va mutando ya que tanto la docencia como la investigación también se están reconfigurando, partir de una nueva interacción docente- estudiante que más allá de su propia esencia, en permanente movimiento, también se ha visto alterada por las tecnologías de la información y los entornos virtuales de aprendizaje. En esta nueva economía del conocimiento, puede destacarse lo planteado por Caballero y Bolívar “ya no hay

³²⁵ Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*, pp. 114-115.

³²⁶ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

papeles fijos de uno (investigador) que genera el conocimiento, otro (docente) que lo difunde”.³²⁷ Marquina señala que se trata de reflexiones propias de un momento histórico en el que el conocimiento es identificado como un recurso esencial para el desarrollo, por lo que resulta valioso el debate sobre el rol del académico a partir de los nuevos desafíos que interpelan sus características tradicionales.³²⁸ Si bien deberíamos concebir una identidad profesional que integre docencia e investigación, se abre un interrogante que introduce la preocupación por el desarrollo profesional disciplinar que no necesariamente presenta características ni condiciones homogéneas en los distintos campos de conocimiento. En este sentido, siguiendo a Pérez Centeno, la posibilidad de desarrollar la carrera académica con cierto grado de estructuración y mayores dedicaciones promueve una dedicación superior a tareas de investigación; en tanto que la dedicación a la docencia es priorizada entre las carreras de corte profesional como “Educación y Formación Docente”, “Administración, Negocios y Economía” o “Ingeniería, Arquitectura, Producción y Construcción”, según datos emergentes del referido proyecto CAP.³²⁹

Walker destaca que ese tipo de saber especializado, específico de cada tribu y no proveniente del campo de la docencia, se convierte en el capital simbólico del que emanan los distintos reconocimientos.³³⁰ En este sentido, Lucarelli manifiesta que “el docente universitario se reconoce a sí mismo por su profesión de origen y se identifica con el título otorgado por la unidad académica donde se graduó. La legitimidad profesional de sus prácticas como médico, ingeniero, bioquímico, contador es indiscutida, se origina en un saber acreditado escolarmente y cuenta con mayor o menor grado de aprobación, según cómo se hayan dado las negociaciones y las luchas curriculares, en el seno de la comunidad profesional respectiva.”³³¹ El poder y el prestigio no provienen de la docencia

³²⁷ Katia Caballero & Antonio Bolívar, “El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación”, en *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, vol. 13, N°1, 2015, pp. 57-77.

³²⁸ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

³²⁹ Cristian Pérez Centeno, “Profesión Académica y Docencia...”, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, “Cuatro modos del ejercicio académico...”, *op. cit.*

³³⁰ Verónica Soledad Walker, “Aportes teóricos para pensar el trabajo...”, *op. cit.*

³³¹ Elisa Lucarelli, “Prácticas innovadoras en la formación del docente universitario”, en *Educação*, vol. 27, N° 54, 2004, pp. 503-524.

universitaria como saber pedagógico, sino del dominio de un campo científico, tecnológico o humanístico determinado”.³³² No obstante, la fuente de reconocimiento de cada grupo puede provenir de su disciplina de origen, podemos observar una necesidad reputacional que trasciende a cada disciplina en particular, y emerge como un rasgo fundamental de la profesión académica.

Resulta interesante en este punto analizar la influencia de las diversas disciplinas en la configuración de la docencia en particular y del trabajo académico en general. La heterogeneidad, diversidad y diferenciación, productos de la presencia de campos disciplinares específicos, da lugar a posiciones que oscilan, según Becher, entre dos polos: el que entiende la práctica académica –y la docencia como parte de ella– como un espacio construido más allá de las disciplinas de origen, y el que, por el contrario, deposita en los conocimientos específicos el papel determinante de la identificación ocupacional.³³³ Parece interesante entonces pensar la docencia universitaria como un lugar de encuentro entre dos campos muy diversos: el de la docencia y el de las profesiones de origen.³³⁴ La conjunción de estos dos conjuntos daría como producto la comunidad, la “tribu” en términos de Becher.³³⁵ Noriega, a partir de la caracterización de los aspectos constitutivos de las culturas académicas de Becher, considera que las formas de organización de la vida profesional de cada subgrupo de académicos están relacionadas con las tareas intelectuales que desempeñan, los aspectos sociales de la comunidad de conocimiento y los modos en que ambas se interrelacionan; con cuestiones epistemológicas propiamente dichas de la disciplina de que se trate; con los modelos de carrera; con la dinámica de la vida académica y con la identificación de personalidades eminentes que presentan características sociales y cognitivas que parecen distinguir el aspiracional del perfil profesional para esa disciplina.³³⁶

³³² *Ibid.*, p. 508.

³³³ Tony Becher, “Las disciplinas y la identidad de los académicos”, en *Pensamiento universitario*, vol. 1, N° 1, 1993, pp. 56-77; Tony Becher, *Las disciplinas académicas...*, *op. cit.*

³³⁴ Marta Souto, “Grupos de formación”. En *Grupos y dispositivos de formación*, de Marta Souto, Jean Marie Barbie, Mabel Cattaneo, Mirta Coronel, Laura Gaidulewics, Nora E. Goggi & Diana Mazza. Buenos Aires, Argentina, 1996, Ediciones Novedades Educativas/Universidad de Buenos Aires.

³³⁵ Tony Becher, *Las disciplinas académicas...*, *op. cit.*

³³⁶ Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica de ingenieros en la universidad pública argentina* (Tesis doctoral), Universidad Nacional de La Plata, Argentina, 2014.

Clark también señala la peculiaridad de que en la universidad se suele aplicar la etiqueta general de “profesor” a diversos núcleos de académicos: a los abogados, los arquitectos, los ingenieros, los pedagogos, los biólogos, etc.³³⁷ Así, concibe a la cultura académica como el conjunto de relatos y creencias compartidos que determinan los modos aceptados de ser y de hacer, receptando las particularidades del medio ambiente, las instituciones y las disciplinas. La fragmentación del trabajo académico constituye una singularidad del campo universitario y un atributo propio de su identidad que se traduce en la coexistencia de múltiples racionalidades sustentadas en visiones, valores e intereses que convierten a las universidades “en un mosaico diverso”, complejizando el mapa de poder, que emerge como principal condicionante para arribar a decisiones organizacionalmente racionales en términos de Simon.³³⁸ Puede afirmarse entonces que constituye una profesión porque “definen un *ethos* propio, es decir, un conjunto de valores, significados y creencias en el marco de los cuales constituyen sus trayectorias, sus intereses y su identidad”.³³⁹ En sentido similar se expresan Chiroleu y García de Fanelli.³⁴⁰

Hargreaves trabaja en torno a lo que denomina culturas de la enseñanza, tanto en su contenido como en su forma.³⁴¹ Respecto del contenido, afirma que comprenden creencias, valores, hábitos y formas de pensar y hacer las cosas que reflejan el consenso que las comunidades de profesores tienen para afrontar exigencias y limitaciones similares en el tiempo y que se han compartido de manera colectiva en esa comunidad, brindando un marco de referencia para el aprendizaje ocupacional. En lo relativo a la forma de la cultura de los profesores, el autor sostiene que depende de los modelos de relación y formas de asociación características entre sus miembros (individualismo, colaboración espontánea, colegialidad artificial reglamentada por la Gestión) que pueden ir mutando a través del tiempo, generando en diferentes grados y con distintos ritmos reproducción o redefinición del contenido de esa cultura académica.

³³⁷ Burton R. Clark, *El sistema de educación superior...*, *op. cit.*

³³⁸ *Ibid.*, p. 139.; Herbert A. Simon, *El comportamiento administrativo: con comentarios de Pedro Basualdo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Errepar, 2011.

³³⁹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*, p. 37.

³⁴⁰ Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...” *op. cit.*; Ana. M. García de Fanelli, Julieta Claveire, Fernando Groisman & Marina Mogueillansky, *Profesión académica en la Argentina...*, *op. cit.*

³⁴¹ Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica de ingenieros...*, *op. cit.*

Chiroleu plantea su preocupación por la brecha que puede observarse en algunas disciplinas entre las ambiciones en materia de ejercicio profesional, la posibilidad de inserción ocupacional y la situación real de numerosos miembros del cuerpo docente. Puede observarse, entonces, la existencia de un amplio mercado ocupacional académico del que participan quienes desempeñan actividades dentro de la universidad, aun como medio exclusivo de vida, pero en condiciones diferentes, “que en algunos casos suponen transmisión pero no generación de conocimiento complejo ni existencia de una cultura profesional de la racionalidad cognitiva, ni una alta disposición al trabajo, rasgos centrales – en opinión de Teichler (1996)– para la definición del mundo académico”.³⁴²

Aguilar Hernández refiere a Clark y al surgimiento de una cultura académica que se expresa por medio de una serie de símbolos, creencias, valores y mitos, que se va consolidando al ritmo que lo hace la profesión académica.³⁴³ Así los profesores e investigadores de las diversas disciplinas se constituyen como un grupo social particular, a partir de compartir ciertas prácticas y aspectos simbólicos, que los definen como profesionales del conocimiento.³⁴⁴ Cabe la reflexión, entonces, que esa cultura académica se inserta en una determinada cultura institucional y articula con una cultura profesional disciplinar que genera un nuevo subconjunto, con una subcultura propia, que en el caso de las profesiones liberales requiere necesariamente que incluya y valorice además las competencias propias del académico.

A continuación, se procura comenzar a singularizar al grupo de quienes desarrollan la profesión académica de manera concomitante con su profesión liberal, con el fin de distinguirlos de aquellos que Brunner ha denominado intelectuales sin profesión o Kent ha llamado “figuras profesionales dependientes estrictamente del ejercicio universitario de disciplinas que carecen de mercados profesionales”.³⁴⁵ En Argentina una minoría se dedica de manera exclusiva a la actividad académica, mientras que mayoritariamente asumen estas tareas combinadas con otras ocupaciones fuera del ámbito universitario.³⁴⁶ El perfil pro-

³⁴² Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*, p.13.

³⁴³ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica...”, *op. cit.*

³⁴⁴ Leticia del Carmen Romero Rodríguez, “Modelos para el análisis de la profesión...”, *op. cit.*

³⁴⁵ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica...”, *op. cit.*, pp. 74-75.

³⁴⁶ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

fesionalista de la Universidad argentina desde su génesis también motiva enfocarse sobre este grupo, que incluye una mayoría de profesores universitarios casi exclusivamente orientados a la docencia.³⁴⁷ Resulta interesante bucear en las identidades o culturas académicas, en términos de Giddens, que “están estructuradas por ciertos factores externos, como las disciplinas, las regulaciones y evaluaciones promovidas por el estado, los contextos institucionales, el desarrollo de la profesión, etc. Pero también, a su vez, son capaces de estructurar esas prácticas, de resignificarlas, modificarlas o simplemente rechazarlas”.³⁴⁸ Por ello, se busca profundizar en el trabajo empírico que compartimos en este libro cómo lo descripto puede afectar el fortalecimiento de la identidad, la calidad académica y el desarrollo disciplinar.

En este sentido, Covarrubias Papahiu sostiene que los académicos conforman un grupo de especialistas a los que se les concede una autoridad científico-profesional para hablar y actuar con “autoridad profesional” en un campo disciplinar específico.³⁴⁹ Tienen un rol de formadores a partir del que proporcionan a las nuevas generaciones de estudiantes el conocimiento socialmente acumulado y en evolución, a la vez que contribuyen iniciando el proceso de socialización de los que aspiran a pertenecer a un determinado grupo profesional, configurando un primer espacio de legitimación del ámbito laboral y profesional.³⁵⁰ La lectura del estudio cualitativo realizado por Covarrubias Papahiu entre académicos que tienen a la psicología como profesión de base, invita a reflexionar sobre la potencial tensión emergente respecto de la conformación del cuerpo docente, cuando la profesión académica se desarrolla en instituciones de educación superior que forman para el ejercicio de profesiones liberales.³⁵¹

En las clásicas profesionales liberales, la motivación al ejercicio del rol académico, más aún con carácter exclusivo impulsó numerosos estudios. Así, Varón Flórez y Mendieta Morales desarrollaron uno cualitativo-cuantitativo en la

³⁴⁷ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

³⁴⁸ Martín Aiello & Cristian Pérez Centeno, “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional ...”, *op. cit.*, p.3.

³⁴⁹ Patricia Covarrubias Papahiu, “El carácter científico de la psicología: un estudio sobre las representaciones de sus estudiantes”, en *Perfiles educativos*, vol. 31, N°126, 2009, pp. 8-29.

³⁵⁰ María Lorena Molina & Jorge Arturo Sáenz, “Trabajo Social: lo académico y lo profesional”, en *Revista de Ciencias Sociales*, N° 64, 1994, pp. 101-107.

³⁵¹ Patricia Covarrubias Papahiu, “El carácter científico de la psicología...”, *op. cit.*

Universidad La Gran Colombia sobre el abogado en la docencia universitaria, ya que vislumbraron que comenzaba a emerger como una opción primaria y no residual para aquellos profesionales que no lograban ubicarse en el mercado laboral en el ejercicio tradicional de su profesión.³⁵² El trabajo refleja la tensión propia del ejercicio de ambas profesiones caracterizando, en primer término, a quienes desarrollan la función docente junto con un ejercicio profesional en la justicia u otros ámbitos públicos. Identifican, luego, los abogados docentes litigantes que pronostican tienden a reducirse dadas las progresivas exigencias requeridas en el ámbito docente y, por último, valorizan la figura del académico exclusivo, por la integración del ejercicio de funciones docentes y de investigación.

Castilla Luna y López De Mesa, que realizaron un estudio cuantitativo respecto de los roles del docente en la educación médica, refieren a Johnston para quien “aunque los profesores no hablen específicamente de los contenidos de su materia o conocimiento, su saber disciplinario es el corazón de su enfoque pedagógico”.³⁵³ Los resultados obtenidos muestran que los docentes con perfil más profesionalista asignan prioridad a los roles de proveedor de información, de *role model*, de facilitador y de diseñador de recursos para el apoyo del aprendizaje. Sin desconocer su importancia, reconocen menor aplicación de los roles que hacen mayor foco en la experticia pedagógica e investigativa como plantear y liderar procesos de cambio pedagógicos, de investigación y/o de impacto social y desarrollar actividades de investigación formativa e investigación científica en sentido estricto.

Sánchez Núñez presenta un interesante estudio sobre el ingeniero y la docencia universitaria, realizando una revisión de la literatura y los estudios empíricos relativos a la temática, básicamente en torno a cuatro puntos: la dualidad profesional ingeniero/docente y las competencias requeridas; la valoración asignada a la experiencia profesional; el desequilibrio investigación/docencia y

³⁵² Carlos Andrés Varón Flórez & Angie Lizeth Mendieta Morales, “El abogado en la docencia universitaria: ¿Qué motivó a los Abogados de La Universidad La Gran Colombia, jornada nocturna, a emplearse como docentes?”, en *Universidad La Gran Colombia*, 2018.

³⁵³ Mónica Castilla Luna & Clara López De Mesa, “Los roles del docente en la educación médica”, en *Educación y educadores*, vol. 10, N° 1, 2007, p.106.

las necesidades de formación pedagógica para complementar su bagaje científico-técnico.³⁵⁴ El autor refiere distintos foros en los que se ha destacado la necesidad que tiene el docente universitario de poseer una experiencia profesional en la especialidad que imparte. Resalta que, en el Reino Unido, a través del *Engineering Council* y de las asociaciones de ingenieros, existe una preferencia por que los docentes de ingeniería tengan experiencia industrial antes de vincularse a la universidad; en similar sentido se manifiestan los centros universitarios alemanes. Estas situaciones difieren de la descrita en España con docentes de perfil más academicista. En este sentido, una dificultad a la hora de reclutar profesionales de la ingeniería para la tarea académica aparece asociada al atractivo de las remuneraciones que ofrece el mundo empresarial. No obstante, para quienes ingresan al ámbito universitario, en general, la función de investigación resulta preferida debido a la estrecha conexión que existe entre la investigación aplicada que requiere la industria y la profesión de ingeniero, además de que le proporciona mayores reconocimientos, beneficios y oportunidades, existiendo una exigua motivación a la hora de desarrollar la actividad docente. Respecto de la necesidad de formarse pedagógicamente para optimizar el ejercicio de su función docente, tanto a quienes trabajan de manera exclusiva en la Universidad como a quienes desarrollan su labor docente con otra actividad profesional, los habilita a lograr un salto cualitativo como resultado de un proceso reflexivo que permite correr al docente de un rol de reproducción y que también pueda motivar al estudiante para que asuma un rol activo en su proceso formativo. Sánchez Núñez concluye su trabajo con la idea de que el ingeniero-docente precisa desarrollar tanto las características profesionales propias del ámbito universitario como las del ámbito profesional. En este sentido, refiere la necesidad de contar con sólidos conocimientos de su especialidad que le permitan valorarla y relacionarla con las demás, formación pedagógica, conocimiento de las características de los estudiantes universitarios, habilidad para la comunicación y las relaciones interpersonales, capacidad investigadora y creativa; capacidad de liderazgo para dirigir equipos de trabajo y conocimiento de la práctica profesional y de los avances tecnológicos relativos a su especialidad.

³⁵⁴ José Antonio Sánchez Núñez, “El ingeniero y la docencia universitaria”, en *Revista de Educación*, N° 330, 2003, pp. 303-312.

También Noriega analiza la profesión y cultura académica de ingenieros con foco en la universidad pública argentina e identifica los principales factores que, a su criterio, influyen en el desarrollo de la profesión académica de los ingenieros.³⁵⁵ En primer lugar, identifica estructuras curriculares sustentadas en la necesidad de vincular el sistema educativo con el productivo y en un currículum flexible que fije competencias por rama profesional. En segundo término, resalta el valor social posmoderno atribuido a los procesos de producción del conocimiento a partir de la década del 90 y que redefinió las prioridades en el perfil académico, dando un fuerte impulso a la investigación y a la competencia por fondos concursables. Finalmente, destaca el efecto de la institucionalización de la acreditación de carreras coordinada en Argentina por la CONEAU, con gran injerencia en los criterios de formación.

De los antecedentes expuestos resulta que el equilibrio entre el perfil académico y el perfil profesionista interpela a quienes dirigen instituciones de educación superior. Se registra una tensión respecto de la distribución de prioridades entre la producción de conocimiento, innovación y fortalecimiento pedagógico y la formación del cuerpo disciplinar que incluye los saberes especializados para insertarse en los diferentes espacios de incumbencia profesional y proyección social de la profesión. Esto requiere lograr los mayores niveles de calidad desde la perspectiva de los múltiples actores, que contribuyen a su definición.

Desde otra mirada, en su análisis sobre la identidad de los académicos, Aiello y Pérez Centeno, Fernández Lamarra y Pérez Centeno y Marquina reconocen que los académicos de Argentina comparten con la mayoría de los países una mayor referencia hacia la disciplina de pertenencia, que podría vincularse a que el reconocimiento académico derivado de actividades como publicaciones y presentaciones a congresos están relacionadas principalmente con los campos disciplinares.³⁵⁶ No obstante, se plantea un interesante aspecto diferencial: reconocen a la institución en segundo lugar, antes que el departamento u otro ámbito menor.

³⁵⁵ Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica...*, *op. cit.*

³⁵⁶ Martín Aiello & Cristian Pérez Centeno, “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional ...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria en América Latina...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una

Continuar y profundizar esta temática también reviste interés ya que Aiello y Pérez Centeno, han señalado que, desde una perspectiva teórica, las identidades en general, y la académica en particular, sufren de una crisis derivada de la decadencia de los discursos que sustentan la percepción de los individuos como sujetos históricos.³⁵⁷ Esto implica que las identificaciones son más heterogéneas y menos durables en el tiempo. A ello se le suma la crisis de la disciplina como ámbito cognitivo, epistemológico y comunicativo de lo que se cree que es la actividad, a partir de la aparición de nuevos enfoques que promueven la inter/multidisciplinariedad. Los aspectos enunciados coincidentes con el surgimiento de instituciones diversas y nuevas modalidades de trabajo académico motivaron el interés por profundizar en los niveles de afiliación del académico en el marco del proyecto APIKS.

El atractivo de la profesión académica en Argentina como objeto de estudio resulta elevado ya que, al decir de Pérez Centeno “son varias profesiones académicas las que conviven y caracterizan la profesión académica universitaria en nuestro país”.³⁵⁸ Cada intersección de perfiles disciplinares y dedicaciones, por ejemplo, habilita trayectorias de carrera y grados de pertenencia institucional diferentes, análisis que puede complejizarse aún más por el atravesamiento de variables sociodemográficas y el estudio de los fenómenos particulares que afectan a cada subsegmento, dando lugar a grupos diferenciados, a partir de posiciones distintivas de acceso a recursos materiales.³⁵⁹ Resulta esperable que los resultados de tales investigaciones nutran el desarrollo de políticas públicas e institucionales que fortalezcan a esta profesión.

profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

³⁵⁷ Martín Aiello & Cristian Pérez Centeno, “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional...”, *op. cit.*

³⁵⁸ Cristian Pérez Centeno, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*, p. 247.

³⁵⁹ Mónica Marquina & Cristian Pérez Centeno, “La profesión académica universitaria...”, *op. cit.*

Profesión académica en Ciencias Económicas: racionalidades subyacentes

En este libro pretendemos focalizar en el análisis del desarrollo de la profesión académica en el campo de las Ciencias Económicas, la cual es categorizada en el grupo de las profesiones liberales. Si bien hay un reconocido recorrido de la Economía como Ciencia en la Argentina, no ocurre lo mismo con la Administración o la Contabilidad.³⁶⁰

Walker considera que muchas veces la profesión docente se constituye en una ocupación atractiva para aquellos graduados con dificultades para insertarse en el mercado ocupacional, ya sea por características de sus profesiones, cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo, por el fracaso en opciones profesionales de corte liberal, o por la falta de dinamismo del propio mercado laboral.³⁶¹ Con anterioridad, Marquina había manifestado que, con la masificación de la matrícula, la universidad se constituyó en fuente de puestos de trabajo para sus propios graduados, muchos de los cuales los consideraban previo fracaso en opciones profesionales de corte liberal.³⁶² Así, emerge la preocupación que la Universidad se convierta en un refugio ocupacional y no en una elección “vocacional”, llegándose a ella por “descarte” y que constituya una “categoría residual”.³⁶³ Esta hipótesis reviste particular interés de ser contrastada en el ámbito de las Ciencias Económicas ya que podría vislumbrar la existencia de una barrera simbólica relevante a la hora de potenciar el desarrollo científico disciplinar, debido a las diferentes representaciones sociales asociadas con cada forma de ejercicio.

Walker señala que las ideas anteriores en el contexto de un plantel docente con dedicaciones primordialmente simples, también supone diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo docente.³⁶⁴ No es lo mismo que el trabajo en la universidad constituya la principal o exclusiva actividad de un profesor, a

³⁶⁰ Mariano B. Plotkin & Federico Neiburg, “Elites intelectuales y ciencias sociales en la Argentina de los años 60. El Instituto Torcuato Di Tella y la Nueva Economía”, en *Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe*, vol. 14, N° 1, 2003.

³⁶¹ Verónica Soledad Walker, “Aportes teóricos para pensar el trabajo...”, *op. cit.*; Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

³⁶² Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

³⁶³ Verónica Soledad Walker, “Aportes teóricos para pensar el trabajo...”, *op. cit.*; Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

³⁶⁴ *Ibid.*

que sea una labor secundaria que ocupa una pequeña parte del tiempo de trabajo.

En el caso de las profesiones liberales en general y en las Ciencias Económicas en particular, los profesores han sido históricamente valorados asignando mayor prioridad a la solvencia en el conocimiento de su disciplina. En tanto que ejercen su rol docente de modo casi intuitivo o producto muchas veces de una formación acotada y/ o poco sistemática. De modo que, en relación con la formación pedagógica, los profesores universitarios se encuentran en desigualdad de condiciones, pues muchos no fueron formados para ser docentes, sino para desempeñarse como ingenieros, médicos, contadores o abogados lo cual podría erigirse en otro factor de minusvalía a la opción exclusiva por la profesión académica.³⁶⁵ Más aún, desde una perspectiva social y siguiendo a Larrosa Martínez “Si antes la vocación necesitaba de la profesionalidad, ahora la profesionalidad precisa vocación”.³⁶⁶ Para un ejercicio efectivo del rol docente, concebido en la complejidad interpersonal, social y contextual que definen su esencia, la competencia disciplinar y pedagógica, la actitud, la dedicación y el compromiso ético constituyen requisitos indispensables para su logro.

Correa realizó un estudio cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas a docentes de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad Autónoma de Madrid, respecto de sus representaciones acerca de la docencia universitaria.³⁶⁷ La selección de los encuestados incluyó, básicamente, profesionales de las áreas contable o administrativa y que ejercían la docencia como profesión secundaria. La mayoría de los encuestados definieron a la docencia a partir del propio desempeño de su profesión liberal. Las representaciones del docente como transmisor, en un proceso discente-docente tradicional, en principio asociado a aquellos que no han realizado cursos de formación pedagógica, y del docente como facilitador fueron las predominantes; en tanto una minoría concibe al docente como

³⁶⁵ Verónica Soledad Walker, “Evaluación y trabajo docente en la Universidad: políticas, prácticas y actores. Estudios de casos en Argentina y España” (Tesis doctoral), Universidad de Málaga, Málaga, España, 2013.

³⁶⁶ Faustino Larrosa Martínez, “Vocación docente versus profesión docente...”, *op. cit.*, p. 49

³⁶⁷ Natalia Correa, “La docencia asimilada a la enseñanza: representaciones de docentes universitarios sobre su profesión”, en *InterCambios: Dilemas y Transiciones de la Educación Superior*, vol. 4, N° 1, 2017, pp. 104-113.

mediador entre el saber y el estudiante.³⁶⁸ La mayoría de los docentes que ingresaron a la función por vocación plantean que siempre la tuvieron y que este es el principal motivo para realizar cursos de formación docente. En relación con su caracterización, coinciden en que un buen docente es quien conoce su materia, la enseña correctamente, sabe enseñar, es abierto a ayudar, se preocupa por el aprendizaje y establece vínculos de confianza. Tiene empatía, paciencia, calidez, buena comunicación, compromiso, responsabilidad, puntualidad. Cabe destacar que los entrevistados vinculan la docencia con la función de enseñanza y, salvo en un caso, no aparecen menciones a otras funciones, por lo que los entrevistados “no visualizan la docencia como una profesión polivalente”.³⁶⁹ Respecto de la profesionalización académica, evocan a los conocimientos y formación requeridos, asociados principalmente con lo disciplinar y que han perfeccionado o actualizado en y por el ejercicio liberal de la profesión contable. Con menor nivel de mención aparecen los saberes pedagógicos, en general relacionados con un conocimiento instrumental que permite resolver problemas concretos de la práctica en el aula.

En este sentido, Castillo, Delval, Parentelli y Romero sostienen que los docentes universitarios configuran su rol e identidad en base a tres dimensiones: la laboral, la personal y la profesional.³⁷⁰ El contexto y las condiciones laborales, las funciones que desempeñan, la formación requerida incluyendo la disciplinar, didáctica y metodológica, son algunos de los factores que influyen en su percepción del rol en la organización universitaria. Si bien, como se señaló en el apartado que focaliza en la temática se define al docente universitario como aquel académico que desarrolla funciones de enseñanza, investigación, extensión y gestión, dependerá de las condiciones laborales, fundamentalmente lo relativo a dedicación, responsabilidades y asignaciones horarias el grado de

³⁶⁸ Luis García, Carmen Azcárate & Mar Moreno, “Creencias, concepciones y conocimiento profesional de profesores que enseñan cálculo diferencial a estudiantes de ciencias económicas”, en *Revista latinoamericana de investigación en matemática educativa*, vol. 9, N°1, 2006, pp. 85-116.

³⁶⁹ Natalia Correa, “La docencia asimilada a la enseñanza...”, *op. cit.*, p. 111.

³⁷⁰ Jimena Castillo, Natalia Correa Delval, Varenka Parentelli & Melina Romero, “Espacios de Formación Integral: Transformaciones y desafíos para la enseñanza y la docencia de Ciencias Económicas y Administración”, en *+ E: Revista de Extensión Universitaria*, N° 7, 2017, pp. 156-163.

desarrollo con que pueda cumplirlas.³⁷¹ En cuanto a la función formativa del profesorado universitario, los referidos autores, en su estudio sobre las transformaciones y desafíos para la enseñanza y la docencia de Ciencias Económicas y Administración, refieren a García Valcárcel quien señala que los docentes poseen dos roles en tensión.³⁷² Por un lado, un rol asignado y asumido por tradición asociado a la transmisión de un saber disciplinar que domina. Este tensiona con un rol nuevo que, según Castillo et al., la sociedad demanda que implica un docente que ya no es la única fuente de información y que a partir de políticas de la integralidad en el ejercicio de las funciones sustantivas que incluyeron la curricularización de la extensión reconociéndola como una instancia más de formación, demanda una formación pedagógica sistemática que le permita al docente poder reflexionar sobre su propio hacer y proyectarlo de un modo diferente.

Cavallo reflexiona, con foco en la satisfacción del docente con su propio rol, en una sociedad que propicia el éxito, buceando en sus expectativas y representaciones sobre los estudiantes, especialmente en carreras de corte profesional como las de ciencias económicas.³⁷³ En su análisis, busca interpelar al lector respecto del lugar que ocupa la formación docente, la significación dada al oficio de enseñar y la posibilidad de pensar a la educación como un camino contingente y sujeto a variables no controlables. Se abren así interrogantes como: ¿Quién puede formar? ¿Quién puede enseñar? ¿Quiénes son los capaces de hacerlo? ¿Quiénes son los incompetentes? planteadas por Antelo en su libro *Pedagogías Silvestres*, que invitan a discutir si algo de silvestre atraviesa las prácticas en el aula universitaria, sobre todo en estos campos del saber.³⁷⁴ Poder pensar a la educación como un camino complejo, que requiere de una formación sistemática específica, permitiría también reelaborar expectativas y representaciones de los estudiantes (sobre todo aquellas que distan del “alumno esperado” en términos de Escurra) en un camino de aprendizaje, que pueda conducir virtuosamente a mejores niveles de logro y de satisfacción por parte del docente.³⁷⁵

³⁷¹ *Ibid.*

³⁷² *Ibid.*

³⁷³ Marcela Cavallo, “Notas sobre la docencia universitaria. Una reflexión a partir de las representaciones y expectativas docentes”, en *SaberEs*, vol. 8, N° 1, 2016, pp. 59-62.

³⁷⁴ *Ibid.*

³⁷⁵ *Ibid.*

Velárdez, en su artículo “La falsa ilusión de la autosuficiencia docente” retoma una idea de Lovallo y Kahneman en “La falsa ilusión del éxito”, en el que explican cómo la existencia de ciertos sesgos, la falta de capacidad de hacer un apropiado análisis de la realidad y el exceso de optimismo tienden a socavar las decisiones estratégicas en las organizaciones.³⁷⁶ El autor reflexiona sobre cómo este sesgo se puede hallar dentro de la práctica docente respecto a la necesidad de procesos de formación pedagógica y define a la falsa ilusión de autosuficiencia docente como “un fenómeno que propicia la creencia de que para ser docente solo basta con formarse en cuestiones disciplinares de la asignatura que se imparte”.³⁷⁷ Velárdez llega a estas conclusiones luego de realizar un estudio cuantitativo y cualitativo descriptivo, con un diseño transversal y exploratorio, entre auxiliares docentes de primera y segunda categoría de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, a quienes define como el futuro del sistema educativo y quienes sostendrán la calidad de la Universidad. Resulta interesante señalar que los auxiliares tienen una percepción mucho más positiva sobre la necesidad de formación pedagógica y la incidencia de la labor docente en la construcción de la identidad profesional, en comparación con los docentes no auxiliares de toda la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Tal vez su mirada crítica se fortalece por su experiencia más cercana respecto de los procesos de enseñanza de los profesores de las materias de sus carreras de origen. El autor afirma que pudo verificar la falsa ilusión de la autosuficiencia docente que considera deriva de los orígenes culturales e institucionales que demoraron la puesta en valor del requerimiento de capacitación pedagógica para el ejercicio del cargo.

Desde una perspectiva complementaria, Restrepo, Gómez, Solórzano y Soto, condujeron una investigación en universidades colombianas respecto del “ser docente” en contabilidad.³⁷⁸ En principio, los autores se refieren al rol de los docentes de las áreas centrales de la disciplina porque son los que, entienden, deben contribuir a que los estudiantes desarrollen un pensamiento complejo

³⁷⁶ Walter F. Velárdez, “La falsa ilusión de la autosuficiencia docente”, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estudios de Posgrado, 2015.

³⁷⁷ *Ibid.*, p. 9.

³⁷⁸ Leila Cardona Restrepo, María Camila Varón Gómez, Ingrid Bonilla Solórzano & Carlos Augusto Rincón Soto, “El ‘ser docente’ en contabilidad”, en *Libre Empresa*, vol. 13, N° 2, 2016, pp. 103-123.

de la profesión y un ejercicio práctico reflexivo de su quehacer. En términos de un docente ideal promueven la idea de una integralidad de saberes: teóricos, normativos, conceptuales, técnicos, habilidades prácticas, destrezas pedagógicas y didácticas, comprensión social y ética de la profesión. Como resultado de las encuestas, el 91% de los docentes se encuentra enseñando sobre el área en que adquirió experiencia laboral. Estudiantes y docentes coinciden en la elevada importancia asignada al saber práctico, en tanto en segundo término los docentes reconocen la relevancia del saber teórico investigativo (al que la mayoría de los docentes reconoce como su saber más débil) y los estudiantes destacan el saber enseñar, señalando que el perfil del docente con mayor dificultad para transmitir el conocimiento contable es el docente con dominancia en el saber teórico-investigativo.

Coincidimos en que para poder avanzar en el desarrollo disciplinar, tal como plantean Restrepo, Gómez, Solórzano y Soto, es importante equilibrar en los cuerpos docentes la predominancia de docentes con perfil práctico, ya que esto influye en el desarrollo de un perfil profesional tecnista.³⁷⁹ Del estudio cualitativo se deriva la necesidad de una revalorización del saber teórico-investigativo (más allá del estrictamente normativo), que es el que inspira a los estudiantes a pensar a la contabilidad como una articulación de fenómenos, a comprender el porqué y el para qué de lo aprendido, para argumentar y reflexionar, fortaleciendo la interpretación, análisis y solución de problemas, el liderazgo y el pensamiento crítico. No obstante, se requiere que el docente del área integre este saber con los otros descriptos para que, en términos de Ponce y Muñoz los estudios e investigaciones sirvan a la solución de problemas empresariales y no se generen “brechas muy amplias entre lo que escriben y lo que necesita el sector real”.³⁸⁰

Victor Ponce y Muñoz Colomina realizan una revisión de la literatura que luego validan a través de los resultados de un estudio mixto de diseño transversal, experimental y descriptivo (129 casos efectivos en el estudio cuantitativo, distribuidos en 47 universidades públicas y privadas de España), a partir del cual caracterizan a la investigación contable de insuficientemente innovadora

³⁷⁹ *Ibid.*

³⁸⁰ *Ibid.*, p. 114.

y que refleja un cierto distanciamiento con la realidad profesional y sus necesidades.³⁸¹ Los principales motivos de esta brecha se sintetizan, en primer término, en torno a la falta de contacto con los problemas, prioridades y velocidad de respuesta que requieren los profesionales y las organizaciones, y la dificultad para acceder a las bases de datos de las empresas. En segunda instancia, se mencionan cuestiones vinculadas con la racionalidad imperante en el sistema de investigación más propia de las ciencias duras, como los cánones establecidos por las revistas de mayor impacto para publicar que asignan una menor valoración a la investigación aplicada y sobrevaloran la complejidad estadística en los estudios y el sistema de incentivos del profesorado universitario, en el que no se valora suficientemente, en las instancias de acreditación, la investigación dirigida a la transferencia de conocimiento. Los autores destacan que, en la actualidad, numerosos documentos han reivindicado la importancia de una universidad al servicio de la sociedad, a través de la transferencia de conocimiento a las organizaciones. No obstante, resaltan que, en esta disciplina, tanto a nivel nacional como internacional, se aprecia un incremento de los trabajos que llaman a una mayor relevancia e impacto de las investigaciones, lo que puede interpretarse como una consecuencia de la precedentemente descrita brecha entre la investigación académica y los problemas de la práctica profesional. Del trabajo empírico emergen como alternativas para aproximar ambos colectivos el logro de una mayor articulación con las asociaciones profesionales y la promoción de la investigación aplicada y la posibilidad de que los académicos publiquen en revistas académicas y profesionales, a partir de la aplicación de recursos y contratos para el desarrollo de esta función. Este debate tiene plena actualidad en nuestro país luego de conocerse los resultados de la primera acreditación que llevó adelante CONEAU de la carrera de Contador Público, proceso en el cual la función de investigación surgió como un importante factor a fortalecer en la mayoría de las universidades.

Pujol-Cols y Arraigada realizaron un estudio cualitativo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) de UNMDP para explorar la repre-

³⁸¹ Patricia Victor Ponce & Clara Isabel Muñoz Colomina, “¿La investigación española en Contabilidad de Gestión está alejada de la práctica profesional? La opinión académica”, en *Revista de Contabilidad*, vol. 19, N° 1, 2016, pp. 45-54.

sentación social de la profesión académica, a través de entrevistas en profundidad.³⁸² En una primera aproximación, los docentes con dedicación simple, al ser indagados sobre el alcance de la profesión académica, hacen referencia a su rol docente, en tanto que quienes tienen dedicaciones exclusivas lo hacen a su rol de investigadores. Desde el inicio, la dedicación emerge como un factor condicionante de la cantidad de funciones académicas desempeñadas por los docentes y aparece como un potencial factor de formación y segmentación de subgrupos sociales (“los investigadores”, “los docentes”, “los simples”, “los exclusivos”). Los autores, desde un análisis que enfatizan debe ser profundizado, sostienen que, considerando la relación de las personas con su trabajo, pudieron identificar tres grupos: a) entrevistados que perciben a la profesión académica como un trabajo residual, independientemente de la satisfacción que les proporcione, y que no buscan realizar esfuerzos significativos para avanzar en la escala jerárquica o lograr espacios de mayor participación y visibilidad (*job*, en los términos de Wrzesniewski et al.); b) entrevistados que presentaron a la profesión académica como una actividad principal de su trabajo profesional, para la cual realizan inversiones personales significativas;³⁸³ se observó conformado principalmente por aquellos entrevistados dedicados a la investigación y con dedicaciones exclusivas; y c) entrevistados que plantearon a la vocación docente como principal fuente de satisfacción laboral y personal y que consideran al ejercicio de la actividad académica como motivadora y como un fin en sí mismo (*calling* según la tipología de Wrzesniewski et al.).

Respecto de las tensiones en la profesión académica se plantea la necesidad de reflexionar en torno a los siguientes puntos: a) Doble pertenencia, presentando características diferenciales entre subdisciplinas (contabilidad y administración vs. economía), que pueden verse reflejadas en representaciones diferentes que los sujetos tienen de la profesión académica, generándose subculturas organizacionales específicas. b) Alto grado de heterogeneidad, a partir de factores como dedicación, variedad de funciones académicas que desempeñan, sub área de pertenencia disciplinar y grado de compromiso mostrado con el trabajo y la organización; estos factores permiten diferenciar subgrupos con valores

³⁸² Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*

³⁸³ *Ibid.*

identitarios propios como el “compromiso con el medio (“los extensionistas”), la producción científica y difusión del conocimiento (“los investigadores”) y la participación institucional (“la gestión”).³⁸⁴ C) Aspectos de homogeneidad. A pesar de los distintos subgrupos identificados los entrevistados consensuaron las siguientes características del profesional académico ideal, entre las que se destacan: la idoneidad técnica, el compromiso laboral e institucional, la vocación y la calidad académica. En el marco de la misión de la Universidad, existió consenso en que el profesional académico debe desempeñar al menos una actividad adicional a la docencia (investigación o extensión, fueron las más nombradas), y también se destacó la importancia de fortalecer la relación con la Facultad y la Universidad para evitar la “desvinculación intrainstitucional”, observada por los entrevistados en muchos colegas con dedicación simple.

Pujol-Cols, posteriormente, realiza un estudio mixto en el que indaga sobre los factores influyentes en la satisfacción laboral de profesionales académicos de la FCEyS de la UNMDP.³⁸⁵ En el análisis cualitativo, a través de entrevistas en profundidad, procura contextualizar el conflicto desarrollo académico-desarrollo profesional. Se trata de una problemática que emerge en los docentes con bajas dedicaciones y que refiere a la dificultad de balancear su vida académica con su vida profesional ligada al ejercicio de su profesión liberal, ya sea de modo independiente o en relación de dependencia en otras organizaciones no educativas. Esta tensión se manifiesta, principalmente, referida a la dificultad de compatibilizar las exigencias de ambos espacios, percibiéndose en la Universidad un nivel de requerimientos crecientes para conservar el cargo o promocionar a posiciones de mayor jerarquía. De la voz de los entrevistados resulta que comienza a requerirse mayor participación durante todo el ciclo lectivo y a plantearse requerimientos en materia de actualización en la formación y hasta desarrollo complementario de investigación, frente a lo que algunos docentes visualizan un desequilibrio respecto de la contraprestación dineraria, aunque esta mayormente resulta secundaria en su estructura de ingresos.

³⁸⁴ Adriana Chiroleu, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*, p. 107.

³⁸⁵ Lucas Joan Pujol-Cols, *Satisfacción Laboral en profesionales académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Un estudio de sus factores influyentes*, 2019

En este sentido, Perona, Cuttica, Ponce y Campos observan que durante los últimos veinte años se ha producido un proceso de devaluación relativa de la profesión del docente-investigador en Argentina, especialmente para el caso de las Ciencias Económicas.³⁸⁶ Si bien consideran que se trata de un fenómeno multicausal, los autores destacan el factor económico, no solamente en términos de deterioro del salario real ocurrido en los últimos años, sino también, en términos relativos, respecto del nivel de retribuciones fuera de la universidad, en ocupaciones alternativas para el profesional en ciencias económicas, percibiendo un costo de oportunidad elevado asociado a la decisión de ejercicio de la profesión académica de manera exclusiva. Adicionalmente, en una encuesta administrada a docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Córdoba, por su tamaño, la segunda institución más importante en la enseñanza de las Ciencias Económicas del país, se exploraron diversos aspectos de tipo cualitativo, que permiten confirmar la existencia de una depreciación de la labor académica por señales de una fuerte rutinización de las tareas, asociada con una fuerte carga docente y escasa percepción de reconocimiento y a partir de la identificación de una brecha entre la satisfacción que los docentes experimentan por el trabajo “en forma ideal” y “en la práctica”, considerando las condiciones en las que deben desarrollarlo. La “vocación” es identificada como impulsora de la tarea de docencia e investigación, asignando mayor peso al gusto por el desarrollo de la actividad que a los ingresos o prestigio social que su desempeño les reporta. Resultados similares obtuvieron los autores en un estudio cualitativo complementario con docentes jóvenes, en el que los atributos positivos más reiterados de la profesión académica son la transmisión de conocimientos, el reconocimiento de los alumnos, el intercambio de experiencias y la conexión con el ambiente académico y con otros colegas. En tanto que los aspectos negativos son la baja remuneración, el escaso reconocimiento al esfuerzo y la dificultad para acceder a cargos superiores: “En definitiva, los jóvenes consideran la carrera docente como una actividad complementaria pobremente remunerada en relación con las exigencias y la formación que de-

³⁸⁶ Eugenia Perona, Mariela Cuttica, Virginia Ponce & Laura Campos, “Enseñar ciencias económicas: el papel de los docentes jóvenes en la UNC”, en *Oikonomos*, vol. 2, 2016.

manda, y que se realiza principalmente por vocación y según la lógica de comportamiento del regalo o del aporte gratuito”.³⁸⁷ Esto se refleja en que, al realizar un análisis descriptivo de la planta, todos los auxiliares hombres y al menos el 80% de las mujeres tienen otra ocupación además de la docencia universitaria, ya sea en el ámbito público o privado. En similar sentido, se manifiestan los guarismos de una encuesta complementaria que los autores realizaron entre estudiantes avanzados según la cual la mayoría de los futuros egresados se inclinó por una futura inserción en el sector privado, manifestando las mujeres una mayor inclinación hacia el ejercicio de la profesión académica, consistente con la búsqueda de estabilidad expresada en otros apartados del relevamiento. Esta idea buscamos profundizarla, tanto desde su contextualización teórica como en el abordaje empírico, en apartados posteriores de este trabajo.

Para finalizar, cabe mencionar que el marco normativo vigente contempla la resolución 2017-3400-APN del Ministerio de Educación (referida a la acreditación de la carrera de Contador Público).³⁸⁸ Esta norma en el apartado III, relativo al cuerpo académico, destaca que debe contar con antecedentes adecuados (III.1.), que su número, composición y dedicación debe garantizar las actividades de docencia, investigación y extensión (III.2), que deben estar sujetos a formación y actualización permanente (III.3) y que es requisito que acrediten experiencia en el ejercicio de la profesión (III.5).

Llegado este punto, cabe poner el foco en quienes enfrentamos la decisión de ejercer la profesión académica en los profesionales en Ciencias Económicas, la cual podría pensarse como una decisión estratégica que puede impulsar caminos de trayectoria profesional alternativos.

En este sentido, la carrera presupone un desarrollo profesional gradual y secuencial, “un camino personal, existencial, autodirigido y probado a través de ensayos y errores, que tiene como principal característica el tomar en cuenta el propio cambio personal y el continuo cambio tecnológico y en el medio ambiente”.³⁸⁹

³⁸⁷ *Ibid*, p. 92.

³⁸⁸ Para profundizar el tema: <http://www.codece.com.ar/docs/RS-2017-3400-APN-ME.pdf>.

³⁸⁹ Erika María García Blanco, “Desarrollo de carrera como parte esencial del plan de vida del ser humano y estrategia empresarial” (Trabajo de investigación), Universidad de la Sabana, 2006.

Entonces resulta atinado asociar esta decisión de modo de ejercicio profesional con la toma de una decisión estratégica, que por definición evoca un paradigma de complejidad. Se trata de una decisión trascendente en la vida del sujeto, que suele ser secuencial y a largo plazo y que requiere un proceso reflexivo y crítico por parte de un decisor, que como señalara el maestro Pavesi “nace y muere en cada instante” a partir de su evolución y aprendizaje y cuya racionalidad es esencialmente subjetiva y se define en un ámbito psicosocial”.³⁹⁰

Llegado este punto, cabe reflexionar sobre los condicionantes y tensiones emergentes que influirán en esta decisión y operarán, en interacción, sobre la racionalidad de un profesional en ciencias económicas como potencial decisor, pudiendo identificar factores:

- a) *Sociales y contextuales*, que tendrán que ver con el posicionamiento de la profesión académica en el imaginario colectivo y su evolución, configurado a partir de determinados lineamientos de macropolítica, internacional, latinoamericana y argentina, según se describió en el primer capítulo. También incidirá, por ejemplo, la dinámica del mercado laboral extrauniversitario, su grado de atractividad, condiciones, oportunidades y valoración comunitaria percibida.
- b) *Organizacionales*, considerando predominantemente los estructurales, aunque pueden verse influidos por algunos de índole coyuntural (presupuestarios, p.e.). Dentro de este grupo de condicionantes organizacionales estructurales, cabe mencionar, la caracterización de la institución de educación superior de referencia en el contexto del sistema universitario argentino; su marco estratégico que refleja el posicionamiento comunitario; la identidad y cultura universitarias, con modos de ser y de hacer más abiertos o cerrados a la incorporación de nuevos participantes; y, finalmente, la dinámica de poder que opera en ella, tanto desde una mirada del micro como del macropoder y su vínculo con los agentes externos con influencia.³⁹¹ Este abordaje abre ámbitos interesantes que pueden llevar, por ejemplo, a indagar en una Unidad

³⁹⁰ Pedro Pavesi, “Cinco lecturas prácticas sobre algunos problemas del decidir”, en *Publicación de cátedra*, N° 166, 1991, pp. 15-31.

³⁹¹ Roberto Vega, *Decisiones en la Universidad Pública*, Argentina, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2010.

Académica. De acuerdo con Fernández Enguita y con Catoggio, se ejerce un modelo democrático o de asociación democrática de la profesión académica.³⁹² Este enfoque vendría marcado por la capacidad de trabajar en equipo dentro de la Institución y en red fuera de ella, abierto a la cooperación con el entorno, en el cual los distintos actores académicos y no académicos aparecen en un pie de igualdad, destacando entre ellos al estudiantado, en un contexto de fragmentación de los servicios públicos y sociales y de empoderamiento de la comunidad. Implicaría poner en tensión una perspectiva actual de la profesión académica vs. la esencia tradicional individualista de la profesión liberal elegida como disciplina de base por los docentes que constituyen nuestro segmento de interés.

- c) *Personales*, se trata de aquellos factores en los que se pretende bucear, a partir de un análisis interpretativo. Incluye el conjunto de intereses, valores y expectativas individuales que suelen asociarse con diferentes dimensiones ocupacionales y que pueden ir mutando a medida que el sujeto transita las distintas etapas de su ciclo vital, en las que puede evolucionar su nivel de autoconocimiento y reflexión y en las que la influencia familiar emerge con diferente nivel de prioridad. Se refiere a las tensiones y condicionantes que restringen los grados de libertad de un profesional en ciencias económicas que se enfrenta a la decisión de adoptar en forma parcial o exclusiva la profesión académica, considerando además de su ejercicio clásico las opciones que Pérez Centeno llama no estructuradas y sujetas a un mayor grado de mercantilización como la educación a distancia y en el nivel de posgrado.³⁹³ En términos de Caballero se analizan, en interacción con la influencia de factores sociales, contextuales y organizacionales antes descriptos.³⁹⁴

³⁹² Mariano Fernández Enguita, “¿Cómo salvar de sí misma a la Universidad? Retos y límites de la profesión académica”, en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 27, N° 1, 2014, pp. 203-208; Augusto Catoggio, “Los riesgos del discurso...”, *op. cit.*

³⁹³ Cristian Pérez Centeno, “El ejercicio de la profesión académica...”, *op. cit.*

³⁹⁴ Katia Caballero, *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario* (Tesis doctoral), Universidad de Granada, Granada, 2009.

Los factores personales cabe analizarlos en el marco de los aportes de Kahneman en cuanto a los modos de pensamiento, ya que demuestra cómo la mente racional se encuentra influenciada, de manera no consciente y de forma permanente, por los sentimientos y percepciones de la mente intuitiva.³⁹⁵ Debemos incorporar, asimismo en este análisis las contribuciones de diferentes autores que han estudiado las trampas psicológicas que puede generar la mente de manera inconsciente e invisible, dañando la efectividad de los procesos decisivos.³⁹⁶ También tomar en cuenta en el análisis de esta decisión la incidencia de la personalidad del sujeto como condicionante, ya que influye entre lo objetivo y lo subjetivo-percibido, así como el rol atribuido por el decisor a la información, a la creatividad, a la intuición y al instinto.³⁹⁷

En un contexto saturado de información el cerebro procesa gran parte de los datos de manera no consciente, operando en las decisiones factores tanto racionales como emocionales.³⁹⁸ Kahneman refiere entonces la existencia de dos tipos de intuición: la experta y la ligada a la emoción.³⁹⁹ El primero de los casos se da cuando el sujeto se enfrenta a situaciones ya conocidas y responde recurriendo a su experiencia, a partir del reconocimiento de patrones similares guardados en su memoria. En cambio, la intuición ligada a la emoción se manifiesta cuando el problema resulta novedoso y de mayor incertidumbre de manera que el individuo actúa guiándose según sus sentimientos de agrado/desagrado con menor deliberación racional, situación que se presentaría en la decisión que analizamos en esta investigación. Así la intuición debe ser una gran aliada en la toma de decisiones, pero entendida como la capacidad del decisor

³⁹⁵ Daniel Kahneman, *Pensar rápido...*, *op. cit.*

³⁹⁶ John S. Hammond, Ralph L. Keeney & Howard Raiffa, "Las trampas ocultas...", *op. cit.*; Orfelio G. León, *Tomar decisiones difíciles*, Editorial Mc Graw Hill, 2001, Madrid.

³⁹⁷ Paul. E. Spector, & Steve M. Jex, "Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health". *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, N°1, 1991, pp. 46-53; Timothy Judge, Joyce Bono & Edwin Locke, "Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics". *The Journal of applied psychology*. N°85, 2000, 237-49; Eduardo Kastika, "Creatividad y toma de decisiones". *Management Herald*, N°3, 2002, pp. 4-5; Alden M. Hayashi, "¿Cuándo confiar en el instinto?", en Hayasi, Alden M., *La toma de decisiones*, Bilbao, Ediciones Deusto, 2001, pp. 189-210.

³⁹⁸ Romina Barbisan & Mariana Foutel, "La influencia de factores psicosociales...", *op. cit.*

³⁹⁹ Daniel Kahneman, *Pensar rápido...*, *op. cit.*

para procesar y trocear experiencia que le permita luego recurrir a ella en búsqueda de información aplicable a la nueva situación, procurando potenciar su poder y eliminar sesgos peligrosos.⁴⁰⁰

Una decisión compleja e importante para una persona, como puede ser la relativa a su orientación profesional, precisamente encuadra dentro de las decisiones que más probabilidades de distorsión tienen, ya que suelen ser de las que entrañan más hipótesis, más estimaciones y están más expuestas a la influencia de otras personas y a la interacción con los diversos factores mencionados precedentemente.

Finalmente, corresponde aclarar que estas categorías de factores generando tensiones respecto de la decisión del profesional en ciencias económicas, es dinámica y compleja y debemos considerarla en interacción y en su dinámica evolutiva. Así, por ejemplo, en una intersección entre factores organizacionales y personales, cabe considerar la influencia de la experiencia universitaria como estudiantes en la decisión de elegir una carrera académica, el influjo de mentores profesionales y/o profesores memorables, o la derivada de los mandatos familiares, por citar algunos ejemplos, cuyo peso relativo va variando a lo largo del ciclo vital.⁴⁰¹ Este marco conceptual explica nuestro interés en la fase cualitativa de este estudio que rescata las voces de los protagonistas y cuyo desarrollo se presenta en el capítulo 4 de este trabajo.

Una mirada de la profesión académica con perspectiva de género

Un análisis del género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales debe considerar los símbolos culturales y sus representaciones, los conceptos normativos y las políticas que contextualizan las diversas interpretaciones de esos símbolos, las instituciones y organizaciones que encarnan esas interpretaciones y las identidades subjetivas que tal interacción produce. Un análisis de género sobre profesiones, en términos de Pozzio convoca a reflexionar sobre el

⁴⁰⁰ Alden M. Hayashi, “¿Cuándo confiar en el instinto...”, *op. cit.*; Romina Barbisan & Mariana Foutel, “La influencia de factores psicosociales...”, *op. cit.*

⁴⁰¹ Jesús F. Galaz Fontes, “University Experience...”, *op. cit.*

mercado de trabajo, la educación y, cómo, entre ambos, las profesiones contribuyen a la construcción de las identidades e imaginarios de género.⁴⁰² Así las profesiones en tanto instituciones que manifiestan la división del trabajo expresan, reproducen y/o transforman las relaciones de género y, consiguientemente, los roles, actividades y características que se esperan de hombres y mujeres. Resulta relevante profundizar cómo estas representaciones son interpretadas y resignificadas por las personas en la elección de sus profesiones y los modos en que estas profesiones y sus ámbitos de ejercicio se identifican socialmente como “masculinos” o “femeninos”.

La equidad de géneros es un indicador de desarrollo que incluye una diversidad de aspectos, desde libertades básicas como el derecho a trabajar en cualquier tipo de actividad, hasta la proporción de mujeres en cargos legislativos. En ciertos países que la mujer pueda conducir un vehículo o que tenga los mismos derechos hereditarios y de propiedad puede constituir un avance en términos de progreso económico y social, en tanto que, en otros, donde estos derechos mínimos están garantizados, el debate se eleva hacia las mujeres en puestos de máxima decisión en las organizaciones o se pone en tensión la equidad en el sistema científico tecnológico.⁴⁰³

Siguiendo a Bacci, la realización personal de las mujeres a partir del trabajo remunerado se ha visto obstaculizada por la construcción social del empleo, del trabajo y de su división sexual, que ha ido reproduciendo ciertos modos de discriminación a través del tiempo.⁴⁰⁴ Las mujeres se fueron convirtiendo en agentes de doble jornada, alterando una tradición patriarcal profundamente arraigada.

⁴⁰² María Pozzio, “Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible-y alentador”, en *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, vol. 1, N° 1, 2012, pp. 99-129.

⁴⁰³ Eugenia Perona, Mariela Cuttica, Virginia Ponce & Laura Campos, “Enseñar ciencias económicas...”, *op. cit.*

⁴⁰⁴ Silvia Bacci, “Mujeres profesionales. Una segregación sofisticada”, en *X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario*. Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario, 2005; Rosario Gómez Molla, “Profesionalización femenina, entre las esferas pública y privada: Un recorrido bibliográfico por los estudios sobre profesión, género y familia en la Argentina en el siglo XX”, en *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, vol. 1, N° 1, 2017.

gada del varón como único proveedor del hogar y de la mujer como agente exclusiva de la reproducción, introduciendo tensiones respecto de la distribución del poder conyugal, la toma de decisiones y la educación de los hijos.⁴⁰⁵

En este sentido, el trabajo femenino fuera del hogar fue considerado inicialmente como excepcional, solo justificado por ausencia del hombre proveedor, como un hecho transitorio, por una necesidad económica familiar, y complementario, debido a su minusvalía respecto del salario masculino.⁴⁰⁶

La necesidad de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares que culturalmente se le asignan en primer término, vinculadas al cuidado del hogar, los niños y los adultos mayores, emerge como un condicionante para las mujeres a la hora de elegir su ocupación. Así, tienden a escoger aquellas actividades que facilitan tal equilibrio a partir de características especiales como horarios flexibles o cercanía a un espacio institucionalizado de cuidado, lo cual redundaría en una segregación a puestos generalmente asociados a menores posibilidades de progreso. Más aún, Gómez Molla resalta que, de modo paradójico, la realización de las mujeres fuera del hogar fue significada y, en cierta medida, habilitada “a partir de los beneficios que la felicidad de la madre podría provocarle a sus hijos”.⁴⁰⁷

Domínguez Mon y Lozano reflexionan, a partir de Becker Schmidt, respecto de que las mujeres siempre tienen algo que perder, al resaltar la tensión entre la “doble jornada” y la “doble socialización”.⁴⁰⁸ La primera refiere a la conciliación entre la satisfacción de las necesidades familiares y al cumplimiento de sus obligaciones laborales.⁴⁰⁹ En tanto que el proceso de la “doble socialización” es entendido como el desarrollo de disposiciones de género y de competencias profesionales asociadas a distintos niveles de responsabilidad ins-

⁴⁰⁵ María Pozzio, “Análisis de género y estudios sobre profesiones...”, *op. cit.*; Carolina Biernat & Graciela Queirolo, “Mujeres, profesiones y procesos de profesionalización en la Argentina y Brasil”, en *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, vol. 18, N° 1, 2018.

⁴⁰⁶ Rosario Gómez Molla, “Profesionalización femenina...”, *op. cit.*

⁴⁰⁷ *Ibid.*, p. 5.

⁴⁰⁸ Ana Domínguez Mon & Claudia Lozano, “Profesionalización de las mujeres en la educación y la salud pública en Alemania y Argentina”, Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires, 2019

⁴⁰⁹ Rosario Gómez Molla, “Profesionalización femenina...”, *op. cit.*

titucional. Esto se manifiesta en que, cuando las mujeres invierten en la satisfacción de las necesidades familiares en detrimento de los requerimientos profesionales, ponen en riesgo su autonomía económica y las experiencias y reconocimiento profesional asociadas al liderazgo institucional. Contrariamente, si postergan sus deseos y necesidades psicosociales asociadas a la pareja, hijos, amistades, implica una disposición a aceptar ciertas rupturas emocionales. Conciliar familia y profesión supone, en términos de las autoras, falta de tiempo para necesidades personales, presiones y estrés permanente.

En espejo, estas pautas culturales, que llegan hasta la ponderación de la etapa del ciclo vital que transita la mujer, también influyen en empleadores y pares que deciden sobre la movilidad de las mujeres en la fuerza laboral,⁴¹⁰ lo cual se refleja en que aún hoy las mujeres registran una menor tasa de actividad económica y en que solo se registra una tasa de empleo superior en campos como salud, educación, bienestar social, atención al público o actividades dentro del sector terciario, culturalmente asociadas con una extensión de sus históricas tareas de cuidado y que involucran lo que Arlie Hochschild denominó trabajo emocional.⁴¹¹

Siguiendo a Biernat y Queirolo, el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo como un modo de prolongación de su naturaleza femenina vinculada a la identidad maternal dificultó el reconocimiento de sus saberes específicos: aun cuando las mujeres accedieron a procesos de capacitación profesional, el vínculo con su naturaleza femenina restó mérito a la profesionalización.⁴¹² Por ello, las referidas autoras postulan que “feminización y profesionalización actuaron como dos fuerzas que se unían y se separaban”.⁴¹³ Se unían porque la condición femenina, doméstica y maternal facilitó a las mujeres el acceso a ciertos estudios y trabajos. Se separaban, cuando tales espacios minimizaban los

⁴¹⁰ Rodríguez Ávila y Monllau Jaques (2012) realizan un interesante análisis aplicado al sector contable y de auditoría, actividades propias del ámbito disciplinar en que hacemos foco en este trabajo. Núria Rodríguez Ávila & Teresa Monllau Jaques, “La feminización de las profesiones: The feminization of professions”, en *Revista de Ciencias Sociales Sistema*, N° 228, 2012, pp. 81-96.

⁴¹¹ María Pozzio, “Análisis de género y estudios sobre profesiones...”, *op. cit.*

⁴¹² Carolina Biernat & Graciela Queirolo, “Mujeres, profesiones y procesos de profesionalización...”, *op. cit.*

⁴¹³ *Ibid.*, p. 3.

aprendizajes profesionales al resaltar la naturaleza de la condición femenina. En similar sentido se manifiestan Ramacciotti y Valobra a partir del análisis específico de algunas actividades como la enfermería y Domínguez Mon y Lozano al trabajar sobre la profesionalización de las mujeres en la educación y la salud pública en Alemania y Argentina y destacar que en estos casos se refuerza y consolida la imagen asociada con la vocación de servicio más que con un ejercicio profesional remunerado y regulado.⁴¹⁴ Pozzio contextualiza este análisis refiriéndose a las “semiprofesiones”⁴¹⁵ en términos de Finkel y, en el caso de las profesiones tradicionales como la medicina, explica que su feminización o la de alguna de sus áreas daría cuenta de un menor prestigio o de una precarización de sus condiciones de trabajo.⁴¹⁶

Bourdieu en *La Dominación Masculina* presenta el análisis de la “vocación” como un mecanismo de violencia simbólica que funciona impulsando un mecanismo de autoexclusión de muchas mujeres de los lugares de poder y alta competitividad que, conforme las ideas de género hegemónicas, no se relacionan con las ideas de feminidad.⁴¹⁷ Quienes no asumen este camino y desarrollan una “vocación” no femenina reciben una sanción social: “las mujeres que han alcanzado puestos muy elevados (ejecutivas, directoras generales de ministerios, etc.) tienen que “pagar” de algún modo ese éxito profesional con un éxito menor en el orden doméstico (divorcio, matrimonio tardío, soltería, dificultades o fracasos con los niños, etc.) y en la economía de los bienes simbólicos, o, al contrario, que el éxito de la empresa doméstica tiene a menudo como contrapartida una renuncia parcial o total al gran éxito profesional”.⁴¹⁸ Pozzio reflexiona sobre la centralidad que la conciliación familia-trabajo tiene en la planificación de las trayectorias profesionales femeninas, situación que no se plantea

⁴¹⁴ Rosario Gómez Molla, “Profesionalización femenina...”, *op. cit.*; Ana Domínguez Mon & Claudia Lozano, “Profesionalización de las mujeres en la educación...”, *op. cit.*

⁴¹⁵ Las “semiprofesiones”, como las maestras y enfermeras, no alcanzan la condición plena de profesión, por contar con una formación más corta, un menor estatus, un cuerpo de conocimiento menos especializado y una menor autonomía (Finkel, 1999; citado por Pozzio, 2012).

⁴¹⁶ María Pozzio, “Análisis de género y estudios sobre profesiones...”, *op. cit.*

⁴¹⁷ *Ibid.*

⁴¹⁸ *Ibid.*, pp. 122-123.

como condicionante del “éxito profesional” en las trayectorias profesionales masculinas.⁴¹⁹

Bacci señala cómo esta mayor participación de las mujeres en la educación superior, que se inicia en la segunda mitad de la década del 60, comienza a modificar las actitudes de las mujeres respecto de la familia y la maternidad, restringiendo, por ejemplo, el número de hijos y dando lugar a manifestaciones visibles como cambios en la vestimenta y la imagen corporal.⁴²⁰

Con relación al desempeño laboral de las mujeres, a comienzos de siglo XX, pueden observarse dificultades vinculadas, por un lado, con su menor calificación relativa, lo cual instaló un sistema diferencial de remuneraciones y la segmentación del mercado en actividades masculinas y femeninas.⁴²¹

La actuación profesional y la inserción en el mercado de trabajo de las egresadas universitarias resultó un tópico aún más sujeto a estudio y discusión. Arias refiere las investigaciones de García, en las que señala que la mayoría de las estudiantes que obtenían diplomas en disciplinas científicas los complementaban con una formación pedagógica, con el fin de garantizarse una fuente de trabajo a partir del ejercicio de la docencia en nivel secundario.⁴²² La mencionada autora destaca que si bien accedían a becas y pasantías como estudiantes, el acceso a la posición de profesoras resultaba mucho más difícil y lento que el que debían transitar sus pares varones, alcanzando puestos de menor jerarquía o accediendo inicialmente a ocupaciones cuyas tareas se relacionaron con las características de la supuesta “naturaleza femenina” o consideradas como “trabajo de mujeres”; como las mediciones, el cálculo, la ilustración o el trabajo como secretarías, bibliotecarias o asistentes: “Esta división sexual de tareas actuó como mecanismo no explícito en la asignación de labores, relegando ciertas actividades específicas para las mujeres, que si bien eran tareas fundamentales

⁴¹⁹ *Ibid.*

⁴²⁰ Silvia Bacci, “Mujeres profesionales...”, *op. cit.*; Ana Carolina Arias, *Mujeres universitarias en la Argentina: Algunas cuestiones acerca de la Universidad Nacional de La Plata en las primeras décadas de siglo XX.* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2017.

⁴²¹ *Ibid.*

⁴²² Ana Carolina Arias, “Mujeres universitarias en la Argentina: Algunas cuestiones acerca de la Universidad Nacional de La Plata en las primeras décadas de siglo XX.” (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2017.

contaban con menor reconocimiento en la producción de conocimientos”.⁴²³ Así como era lento el incremento de la participación femenina en ámbitos académicos, profesionales, institucionales y científicos; estas resistencias se reflejaron también en algunos espacios de representación claves para el desarrollo profesional, o que permitieron el ingreso de mujeres en los lugares de menor jerarquía como, por ejemplo, las academias nacionales.

Blanco y Jodor señalan que el campo académico no permanece aislado de la influencia cultural que condiciona la división sexual del trabajo contribuyendo a generar el denominado techo de cristal para las mujeres, que deben conciliar permanentemente la tensión entre el ámbito laboral y el ámbito familiar.⁴²⁴ A partir de investigaciones realizadas por el Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de Córdoba, entre 2008 y 2012, observaron que las trayectorias de los docentes-investigadores de la UNC podían ser divididas en cinco tipos a saber: 1. Trayectoria: “haciendo equilibrio”; 2. Trayectoria: “transitando sin conflictos”; 3. Trayectoria: “la familia para más adelante”; 4. Trayectoria: “la postergación del descanso y la recreación”; 5. Trayectoria: “renuncias”, orientadas por cuidados familiares especiales. Para el primer tipo de trayectoria, que implica poder mantener cierto equilibrio entre su vida privada y pública, las mujeres son las que principalmente sienten que su familia ha limitado su carrera profesional y aquellas que han logrado trayectorias exitosas, refieren un cierto desbordamiento de actividades cumpliendo doble o triple jornada y/o manifiestan recibir ayuda paga en las tareas de cuidado. En cuanto a las trayectorias “sin conflictos” son típicamente masculinas (3 de cada 4 son varones), no evidenciándose registro de que la vida familiar interfiera en su trayectoria académica. En relación con la trayec-

⁴²³ *Ibid.*, pp. 20-21.

⁴²⁴ Cecilia Blanco & Nerea Lucrecia Jodor, “¿Las trayectorias laborales en el campo académico permiten una re significación de la matriz de género? El caso de la Universidad Nacional de Córdoba”, en *III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género. Desde Cecilia Grierson hasta los debates actuales*, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET), Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 2013.

toria “la familia para más adelante”, se aglutinan los jóvenes docentes, principalmente dedicados a la investigación;⁴²⁵ hay un 62% de mujeres que en su mayoría sostienen que debieron resignar la vida familiar y, eventualmente, postergar la maternidad para sostener sus carreras profesionales y académicas. Respecto de la categoría “renuncias”, se registró un porcentaje significativo de mujeres que se ven relegadas por la dedicación necesaria al cuidado del grupo familiar. Para no llegar a este punto, debe asumir la mujer el rol de variable de ajuste, cediendo horas de descanso o la satisfacción de otros intereses vitales. Del mencionado estudio resulta que las trayectorias conflictivas y sin apoyos se concentran en un 60% en las mujeres que refieren barreras sociales, institucionales y de condiciones de vida que afectan el acceso a cargos de mayor jerarquía. En palabras de las autoras: “Desde la óptica butleriana, lo anterior, podría estar mostrando que la aparente igualdad y posibilidad de generar una ruptura con la matriz de género que otorga la profesión del académico y las significaciones que de ella derivan, en realidad no hace más que volver a reproducir esa matriz, convirtiéndose en uno de los límites de la carrera académica femenina”.⁴²⁶

Pérez Sedeño señala que las universitarias enfrentan, entonces, un triple conflicto: demostrar tanto o más competencias que los varones para poder acceder a un puesto de trabajo; conciliar el desarrollo de sus perfiles profesionales con el personal derivado de su identidad femenina y, en tercer término, que la sociedad comprenda que esta tensión de roles que aparece socialmente como un conflicto netamente femenino, no atañe solo a las mujeres, debiendo alcanzar también a los varones, para poder propiciar el necesario cambio cultural hacia una corresponsabilidad familiar.⁴²⁷

Un análisis del sistema de consulta de estadísticas universitarias de la SPU sobre el año 2020, último publicado, (SPU, ME, 2022) permite ratificar estas

⁴²⁵ En este sentido, Pérez Sedeño (2001), presenta anteriormente un estudio, del que, a partir de entrevistas realizadas a becarias, investigadoras jóvenes y formadas, pudieron detectarse algunas barreras relacionadas al género, como disminución en el monto de las becas, no contemplación de licencia y otros derechos relacionados con la maternidad, no existencia de becas externas de corta duración, disparidad en la distribución de jerarquías con los mismos antecedentes y hostigamientos en el ambiente de trabajo. Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...”, *op. cit.*

⁴²⁶ Cecilia Blanco & Nerea Lucrecia Jodor, “¿Las trayectorias laborales en el campo académico...”, *op. cit.*, p. 4.

⁴²⁷ Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...”, *op. cit.*

ideas observando un menor número de profesoras titulares, situación que se consolida a medida que disminuye el nivel de dedicación y que se acentúa en un análisis del mapa de poder del sistema universitario al considerar la perspectiva de género en la distribución de cargos con máximo poder decisión en estas organizaciones, como puede observarse en la tabla siguiente, al desglosar el análisis considerando los diferentes niveles jerárquicos:

Tabla 2. Distribución de cargos de autoridades en Universidades Nacionales por género

	Promedio Sistema Universitario				
	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones
TOTAL	4.337	1.856	2.481	42,79%	57,21%
Total Exclusiva	2.592	1.085	1.507	41,86%	58,14%
Rectora/or - Presidenta/e	56	6	50	10,71%	89,29%
Vice Rectora/or	47	16	31	34,04%	65,96%
Secretaria/o de Universidad	482	161	321	33,40%	66,60%
Decana/o	328	117	211	35,67%	64,33%
Vice Decana/o	161	76	85	47,20%	52,80%
Secretaria/o de Facultad	1.120	510	610	45,54%	54,46%
Otros	398	199	199	50,00%	50,00%
Total Completa	734	317	417	43,19%	56,81%
Vice Rectora/or	4	0	4	0,00%	100,00%
Secretaria/o de Universidad	107	38	69	35,51%	64,49%
Decana/o	38	11	27	28,95%	71,05%
Vice Decana/o	20	10	10	50,00%	50,00%
Secretaria/o de Facultad	396	173	223	43,69%	56,31%
Otros	169	85	84	50,30%	49,70%
Total Parcial	623	277	346	44,46%	55,54%
Vice Rectora/or	3	1	2	33,33%	66,67%
Secretaria/o de Universidad	23	5	18	21,74%	78,26%
Decana/o	2	1	1	50,00%	50,00%
Vice Decana/o	14	5	9	35,71%	64,29%
Secretaria/o de Facultad	376	171	205	45,48%	54,52%
Otros	205	94	111	45,85%	54,15%
Total Otros	388	177	211	45,62%	54,38%

Fuente: Elaboración propia en base SPU/ME (2022)

No obstante los guarismos observados, las brechas comienzan lentamente a acortarse (incremento interanual en autoridades mujeres 3,32% (SPU, ME, 2020 y 2022).

Perona argumenta que este hallazgo concuerda con la hipótesis de que los hombres dedican menos tiempo a las actividades académicas porque suelen tener otras ocupaciones profesionales que perciben más prestigiosas y mejor retribuidas, sobre todo en mercados laborales que así lo permiten; no obstante, cuando deciden desempeñarse en docencia e investigación obtienen mejores puestos. Podemos extender la misma reflexión respecto de los cargos de gestión.⁴²⁸

Como describimos en el capítulo 1, Pérez Centeno describe cómo la profesión académica en la Argentina presenta cierto equilibrio de géneros, a diferencia de lo que registran otros países de la región y del mundo.⁴²⁹ La preponderancia masculina se revirtió en los últimos años sobre todo al enfocar en las dedicaciones exclusivas o los grupos etarios más jóvenes (25-34 años), reflejando cierta tendencia a la feminización de la profesión docente universitaria como ocurre en los otros niveles y modalidades del sistema educativo.⁴³⁰ No obstante, los cargos jerárquicamente más altos mantienen cierta predominancia por parte de los varones.

Similar situación describe Pérez Sedeño a nivel del sistema de ciencia y tecnología: si bien en la última década las becas se han otorgado en un número creciente y mayoritario a mujeres, la distribución en las distintas categorías de la carrera de investigador en el CONICET, también refleja la subrepresentación de las mujeres en el nivel superior de la carrera de investigación, aún en las disciplinas con preponderancia femenina.⁴³¹ En el análisis de la distribución

⁴²⁸ Eugenia Perona, "Women in higher education in Argentina...", *op. cit.*

⁴²⁹ Cristian Pérez Centeno, "El estudio de la profesión académica...", *op. cit.*; Eulalia Pérez Sedeño, "Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...", *op. cit.*; Eugenia Perona, "Women in higher education in Argentina...", *op. cit.*; Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, "Equidad de género en la ciencia y la educación...", *op. cit.*

⁴³⁰ Marquina, Mónica & Fernández Lamarra, Norberto, "La profesión académica en Argentina: Entre la pertenencia institucional y disciplinar...", *op. cit.*; Eugenia Perona, "Women in higher education in Argentina...", *op. cit.*; Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, "Equidad de género en la ciencia y la educación...", *op. cit.*

⁴³¹ Eulalia Pérez Sedeño, "Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...", *op. cit.*; Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, "Equidad de género en la ciencia y la educación...", *op. cit.*

por sexo en las diferentes disciplinas científicas, observamos que las mujeres son mayoría en literatura y filosofía; presentan guarismos similares en biología, ciencias médicas, química, historia, sociología y bioquímica. No obstante, son minoritarias en ingeniería, ingeniería química, agropecuarias, derecho, matemáticas, arquitectura y economía.

Lozano Cabezas, Iglesias Martínez y Martínez Ruiz, realizan un interesante análisis de la Universidad en España, en el que reconocen que a pesar del incremento en el número de mujeres que ingresan a la Universidad, especialmente en lo que se refiere a los guarismos de estudiantes que obtienen una titulación y el grado de doctora, la evolución del porcentaje de profesoras decrece según estas van avanzando hacia los niveles superiores de jerarquía y también es muy limitada en puestos de alta responsabilidad de gestión.⁴³² Destacan como caso más saliente el de las mujeres que se desarrollan en la ciencia, ante el reducido número de modelos que permitan a las mujeres y a las niñas imaginarse en el rol de científicas. Este hecho a su vez incide, en gran medida, en que los potenciales de las académicas encuentren una menor orientación y apoyo para su desarrollo a lo largo de su carrera, situación que en los últimos años procura revertirse a partir de programas nacionales e internacionales orientados a incentivar y fortalecer las trayectorias de las mujeres STEM.⁴³³

En este sentido, Maffía resalta la necesidad de continuar activando este cambio cultural tendiente a capitalizar, no solo desde una perspectiva de aporte al desarrollo científico, sino también de sustento de los valores democráticos, el valor agregado por las mujeres científicas.⁴³⁴ La autora argumenta su idea en base a un análisis histórico: señala que muchos estudios biográficos lo demuestran. Por ejemplo, ubica los logros de Marie Curie, subrayando su excepcionalidad como mujer que desafía las convenciones para reclamar una posición prominente en un mundo esencialmente masculino, bajo estos paradigmas que son los que aún definen los parámetros de excelencia. Siguiendo a Perona, Mo-

⁴³² Inés Lozano Cabezas, Marcos Jesús Iglesias Martínez & María Ángeles Martínez Ruiz, “Las oportunidades de las académicas...”, *op. cit.*

⁴³³ El término STEM (por sus siglas en inglés) es el acrónimo de los términos en *inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics* (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

⁴³⁴ Diana Maffía, “Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia”, en *Revista venezolana de estudios de la mujer*, vol. 12, N° 28, 2007, pp. 63-98.

lina, Cuttica y Escudero, de los informes de la UNESCO, a nivel mundial, resulta que todavía hay un largo camino por transitar en materia de equidad de géneros en la investigación científica, ya que las mujeres frecuentemente reciben un pago menor teniendo calificaciones equivalentes dado que sus ritmos de promoción son más lentos y están sobrerrepresentadas en las jerarquías inferiores del sistema científico.⁴³⁵

Maffía destaca la creación, desde 1994, de la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT) para realizar un seguimiento de la evolución de las mujeres en el sector de ciencia y tecnología.⁴³⁶ Esta organización ha advertido respecto de la alta estratificación y la escasa participación de mujeres, por décadas, no solo en los lugares de mayor prestigio, sino en los puestos de decisión y de evaluación por pares, lo que refuerza el poder simbólico masculino sustentado en un argumento de neutralidad meritocrática, que tiende a presentar la demanda de igualdad de oportunidades de las mujeres como si se quisiera alcanzar este logro en detrimento de la calidad de la ciencia. Es muy interesante como la autora reflexiona respecto de la fuerte raíz cultural de este hecho, ya que refiere que al analizar los obstáculos en sus carreras las becarias jóvenes los justifican con las mismas razones que se emplean para descalificarlas como candidatas, en tanto que las que lo logran fortalecen la idea de que “con esfuerzo suficiente cualquier mujer puede llegar”.⁴³⁷ De las investigaciones realizadas por la autora resulta que el conflicto entre roles familiares y profesionales emerge con centralidad en las mujeres científicas (no así en los varones), que lo abordan de diferentes maneras: retrasando la maternidad, abandonando la carrera científica, procurando equilibrios a costa del tiempo personal u optando por ejercicios profesionales menos prestigiosos pero que les permiten una mejor conciliación como la docencia, a la vez que minimiza la trampa de caer en el doble código entre maternidad y ciencia en el que la autora bucea magistralmente.

Maffía describe cómo una vez que las mujeres se han integrado a los ambientes académicos, se identifican en los relatos de las científicas barreras internas,

⁴³⁵ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

⁴³⁶ Diana Maffía, “Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”, en *Conferencia VII Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*, La Habana, 2008.

⁴³⁷ *Ibid.*, p. 3.

barreras externas, segregación horizontal, segregación vertical, desigualdad salarial y minorización, entre las más frecuentes.⁴³⁸ Las barreras internas se asocian principalmente con la mencionada falta de modelos de identificación, que refuerza el estereotipo de género antes descripto. Las barreras externas se identifican a partir de que las mujeres científicas naturalizan los valores masculinos en el mundo laboral y solo refieren como un hecho la desigual distribución del trabajo doméstico que consideran responden a pautas socialmente impuestas. La segregación vertical refleja las barreras para el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.⁴³⁹ A partir de los estudios cuantitativos se identifica la meseta en el progreso de las mujeres. Esta segregación se atribuye en los estudios cualitativos a una decisión propia, a una decisión personal para lograr una mejor conciliación con lo familiar y no como una barrera sexista. La segregación horizontal alude a una división en el mercado laboral que lleva a que las mujeres se concentren mayoritariamente en unos sectores de actividad en tareas con menor consideración social y acceso a financiamiento, más periféricas y monótonas, de medición, registro y cuidado;⁴⁴⁰ tareas docentes de contacto directo con los estudiantes con mucha obligación de corrección de trabajos y dictado de clases, todo lo cual resulta justificable en función de determinadas características que les resultan atribuibles en razón de su género. Con minorización, Maffía evoca el hecho de que, aun cuando las mujeres logran lugares destacados en el sistema de conocimiento, muchos varones siguen manteniendo un trato “como menores de edad perpetuas”, en referencia a este trato en el Código Civil.⁴⁴¹ Respecto de la desigualdad salarial, si bien se trata de un hecho demostrado internacionalmente, en la ciencia suele quedar encubierto por las categorías de investigación. Las mujeres permanecen en general más tiempo en cada categoría, evolucionando su trayectoria a un ritmo más lento, lo que conlleva que ganen menos, aunque tengan formaciones similares. También en este caso la dificultad para la promoción es concebida por las mujeres como un freno individual, no atribuible a sesgos de género. Se genera además un círculo vicioso ya que el menor salario hace más difícil también contar con ayuda para las tareas de cuidado, con lo que la posibilidad de abandono de la carrera es mayor.

⁴³⁸ *Ibid.*

⁴³⁹ María Pozzio, “Análisis de género y estudios sobre profesiones...”, *op. cit.*

⁴⁴⁰ Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...”, *op. cit.*

⁴⁴¹ Diana Maffía, “Carreras de obstáculos...”, *op. cit.*, pp. 5-6.

Maffía concluye que el mayor desafío es la negativa de las propias mujeres a interpretar las barreras en sus carreras científicas como obstáculos vinculados a su condición de mujeres, naturalizando “microdesigualdades” en términos de Pérez Sedeño, lo que las condiciona a pensar en políticas activas para la incorporación o promoción de las mujeres en la ciencia.⁴⁴² Este hecho no refleja ninguna solidaridad especial hacia otras mujeres y refuerza, en términos de la mencionada autora, “la presunta neutralidad del sistema”.⁴⁴³

Lozano Cabezas, Iglesias Martínez y Martínez Ruiz destacan que prácticamente todos los datos, sea en investigación, docencia y liderazgo académico o en otros sectores profesionales, dan cuenta todavía algunas desigualdades. “La ‘discriminación histórica’ aún permanece pese a los esfuerzos legislativos y de concienciación social”.⁴⁴⁴ En el estudio cualitativo que realizan en la Universidad de Alicante obtienen evidencia que sugiere que las participantes, a priori, no reconocen mayoritariamente la existencia de diferencias inequitativas acerca de las oportunidades de desarrollo profesional, no obstante, aparece una disonancia cuando en sus narrativas emergen relatos en este sentido. Puede observarse que las participantes no responsabilizan a la institución de los diferenciales en la promoción, sino que tienden a atribuir las dificultades en el progreso de su carrera académica a cuestiones personales y familiares, cuando la conciliación trabajo-familia las lleva a reducir el tiempo dedicado a su profesión. Los autores concluyen en que, a partir de los datos analizados, es posible inferir que la mayoría de las mujeres académicas muestran escasa disposición a explorar críticamente las relaciones entre poder y género, en línea con lo recogido en estudios previos sobre la temática.⁴⁴⁵ Adicionalmente, consideran que las universidades reflejan las desigualdades de los contextos sociales y de las prácticas culturales, por ello resaltan la necesidad de fortalecer una cultura más participativa y colaborativa que pueda redundar en un desarrollo profesional más equitativo para todas y todos sus miembros.⁴⁴⁶

⁴⁴² *Ibid.*; Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...”, *op. cit.*

⁴⁴³ Diana Maffía, “Carreras de obstáculos...”, *op. cit.*, p. 6.

⁴⁴⁴ Inés Lozano Cabezas, Marcos Jesús Iglesias Martínez & María Ángeles Martínez Ruiz, “Las oportunidades de las académicas...”, *op. cit.*, p. 162.

⁴⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁴⁶ María José Alonso Sánchez, “Las académicas. Profesorado universitario y género”, en *Revista de educación*, N° 328, 2002, pp. 465-475.

De acuerdo con el Índice Global de Género del World Economic Forum (WEF, 2022), en promedio, en 2022, la brecha global de género se ha cerrado en un 68,1%. Al ritmo actual de progreso, se necesitan 132 años para alcanzar la paridad total. En Argentina, los últimos cuarenta años si bien significaron tiempos de cambios, transitando caminos ya recorridos por sociedades más desarrolladas, con la inclusión de las mujeres en los mundos laboral y académicos, los espacios laborales siguen “subterráneamente marcados por el género”, menoscabándose aún la posibilidad de igualdad en el acceso a posiciones que impliquen un mayor peso relativo en la toma de decisiones.⁴⁴⁷ De esta manera, “alcanzar los niveles más altos del conocimiento no garantiza a las mujeres el acceso a posiciones más altas en la arena pública”.⁴⁴⁸

Ruiz Hidalgo recuerda, en este sentido, cómo el ingreso de la mujer al mundo laboral de la industria moderna implicó un mecanismo de racionalización económica, para disminuir los costos de producción, “al incorporar a la producción un segmento “desvalorizado” de la población humana”.⁴⁴⁹ La autora reflexiona en torno a que, si bien muchos han sido los avances sociales y jurídicos ocurridos desde la primera revolución industrial, aún sigue siendo una deuda conseguir que las mujeres reciban la misma remuneración por igual trabajo en la mayoría de las actividades, conclusión a la que llegamos porque aún existe más del 37% de brecha salarial.⁴⁵⁰ “Además, en muchos países, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja significativa en el acceso al crédito, tierras o productos financieros, que les impide tener oportunidades de iniciar una empresa o ganarse la vida administrando activos”.⁴⁵¹

El contraste existente entre el avance educativo de la mujer y las persistentes brechas en las oportunidades de avance económico demuestran que, en muchas áreas de actividad, ha resultado más difícil tender a la igualdad de oportunidades profesionales y de ingresos para las mujeres que cerrar la brecha educativa. Incluso, Ruiz Hidalgo resalta que la desigualdad en términos de ingresos

⁴⁴⁷ Silvia Bacci, “Mujeres profesionales...”, *op. cit.*, p. 10.

⁴⁴⁸ *Ibid.*, p. 6.

⁴⁴⁹ Hellen Ruiz Hidalgo, “La equidad de género: de la evolución política, social y educativa de la mujer, hasta la participación empresarial actual”, en *Revista Nacional de Administración*, vol. 2, N° 2, 2011, p. 12.

⁴⁵⁰ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022”, 2022.

⁴⁵¹ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2020”, 2020, p. 5.

se incrementa en razón directa del nivel de responsabilidad ocupado por las mujeres: cuando se compara con los ingresos de los hombres en ese mismo nivel, según fuentes OIT, observamos la subsistencia de los principios capitalistas de la revolución industrial respecto de una de las motivaciones a la incorporación de niveles gerenciales femeninos, sobre todo en algunas áreas.⁴⁵²

Estas ideas impulsan la necesidad de retomar algunas reflexiones en torno al ejercicio de la profesión académica y las brechas salariales. Este hecho puede actuar como un condicionante a la hora de decidir por su ejercicio en el caso de las profesiones liberales, como en ciencias económicas, objeto de estudio de la presente investigación.

La idea de “feminización” de la profesión académica, no debe analizarse solo a partir del ratio femenino/masculino, sino que debe profundizarse en el estudio de la potencial existencia de una devaluación de este tipo de trabajo, que desde una perspectiva cuantitativa puede medirse a partir del deterioro del salario real y, desde una óptica cualitativa, por la presencia de aspectos como la rutinización y burocratización de las tareas o un alto componente de trabajo “vocacional” o “voluntario”.⁴⁵³ Perona, Molina, Cuttica y Escudero recogen resultados de diversos estudios que aportan evidencia empírica que marca que aquellas profesiones que se vuelven menos atractivas en términos salariales, de prestigio social, o de potencial de desarrollo terminan siendo desempeñadas por mujeres u otras minorías, no representando un indicador de mayor equidad y desarrollo, sino lo inverso.⁴⁵⁴ La existencia de una correlación negativa entre el nivel salarial y el nivel de influencia de mujeres en la educación superior puede encontrar una explicación en que, aún hoy, el salario de la mujer es, en ocasiones, considerado como complementario en el ingreso de la familia.⁴⁵⁵ Mayor aún podrá ser la atractividad percibida por las mujeres, si se considera la posibilidad de horarios laborales más flexibles que en otras actividades, lo que permite una mejor conciliación con las tradicionales tareas de “reproducción”.

Los mencionados autores refieren un estudio cuali-cuantitativo realizado en la Universidad Nacional de Córdoba para identificar los aspectos cualitativos en la devaluación del ambiente y la calidad del trabajo académico, a partir de

⁴⁵² Hellen Ruiz Hidalgo, “La equidad de género...”, *op. cit.*

⁴⁵³ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

⁴⁵⁴ *Ibid.*

⁴⁵⁵ *Ibid.*

una muestra conformada por 217 docentes de las carreras de Contador Público y Licenciatura en Economía de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC, segunda del país) y la Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR), para comparar los resultados. El motivo de selección de este campo disciplinar es porque los egresados de estas carreras pueden acceder a oportunidades laborales alternativas a la vida académica, siendo factible medir su “costo de oportunidad”.⁴⁵⁶ De la investigación resulta que existe una devaluación de la labor del docente-investigador y que el componente que más ha incidido en esta precarización es el económico, no solo en términos absolutos sino también en términos relativos respecto de las retribuciones de otros empleos públicos o privados (entre un 30-50% inferior). Existe una correlación positiva con la incorporación proporcional de mujeres, por lo que se verifica en la Universidad Nacional de Córdoba que tal feminización deriva de la precarización del trabajo académico, como ya había postulado, por ejemplo, Fernández Lamarra en un análisis comparado ubicando a México en el extremo opuesto al caso argentino.⁴⁵⁷

Perona, Molina, Cuttica y Escudero profundizan respecto de los aspectos cualitativos de la precarización laboral.⁴⁵⁸ Explican que surge como factor preponderante la “rutinización” de las tareas, derivada de la masividad de clases, la falta de incentivos a la capacitación y la ausencia de controles, resultando mayoritaria la percepción en ambas universidades que el esfuerzo adicional es poco reconocido, lo cual se manifiesta en una amplísima brecha entre la satisfacción real y la ideal.⁴⁵⁹ Esta feminización de los trabajos de docencia e investigación universitaria se justifica, en términos de Perona, en que estas actividades se perciben más “adecuadas para las mujeres”, considerando “las construcciones sociales predominantes de las identidades de género y rol”.⁴⁶⁰ Así, los hombres se sienten menos atraídos por los sueldos en la educación superior y se ven impulsados a buscar oportunidades profesionales fuera de la academia, sobre todo en

⁴⁵⁶ El costo de oportunidad en una decisión se puede definir como el valor de la mejor opción que no ha sido elegida.

⁴⁵⁷ Norberto Fernández Lamarra, “La profesión académica en América Latina...”, *op. cit.*

⁴⁵⁸ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

⁴⁵⁹ Esta brecha refiere a que a muchos académicos les gusta el trabajo en sí mismo, pero se sienten disconformes con las condiciones en las que deben desarrollarlo en la actualidad. En la UNC Solo un 14% siente la misma satisfacción en términos ideales y reales, mientras que en el caso de la UNLaR solo un 2,5%.

⁴⁶⁰ Eugenia Perona, “Women in higher education in Argentina...”, *op. cit.*, p. 156.

aquellos campos en que son más fáciles de encontrar u optan por la docencia y la investigación con tiempo simple o parcial mientras sus ingresos prioritarios provienen de otra actividad. Aquellos que se han quedado a tiempo completo suelen dedicarse a otras actividades complementarias (generalmente enseñanza) para administrar algunos ingresos adicionales. Por otro lado, tal como se explicó precedentemente, las mujeres también se ven desfavorecidas, en ocasiones, en la competencia por los trabajos profesionales más atractivos por las pautas de reclutamiento y selección imperantes en el sector privado, lo cual contribuye a su mayor incursión en instituciones de educación superior.

En este sentido, Rodríguez Ávila y Monllau Jaques reflexionan sobre estudios realizados y argumentan que la baja participación de las mujeres en los puestos directivos del área contable y de auditoría de la empresa (actividad profesional propia de la disciplina en la que focaliza este trabajo) puede explicarse por una combinación de diversos tipos de obstáculos. Identifican obstáculos que los autores refieren como “inherentes al propio género” derivados de que en la decisión de vida de la mujer la familia tiene un peso relativo superior al hombre cuyo foco es el trabajo.⁴⁶¹ En segundo término, mencionan los obstáculos procedentes de la organización, entre los que cabe citar a las preferencias de los clientes, la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos relativas a promoción y remuneración, que suelen tornar discursiva la igualdad de oportunidades, a partir de una gestión que opera en sentido contrario. Finalmente, hacen referencia a obstáculos de tipo social, histórico y cultural reflejados en la identidad y dinámica profesional.

En función de lo expuesto, Perona et al. concluyen en que no resulta posible aún hablar de equidad como indicador de desarrollo y progreso social, ya que el aumento de la participación de la mujer en la actividad académica y científica resulta más una consecuencia natural de la precarización descripta, idea ya esbozada por Perona en estudios anteriores.⁴⁶² No obstante, y con una mirada más optimista, se están sentando las bases para que las mujeres investigadoras

⁴⁶¹ Núria Rodríguez Ávila & Teresa Monllau Jaques, “La feminización de las profesiones...”, p. 83.

⁴⁶² Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*; Eugenia Perona, “Women in higher education in Argentina...”, *op. cit.*

puedan demostrar su potencial y que sea reconocido, valorado y adecuadamente remunerado, entonces “la verdadera ‘equidad de género’ en la ciencia y la educación superior se convertirá en una realidad más plena”.⁴⁶³ La comprensión de estas desigualdades internas es muy relevante para poder desarrollar políticas activas desde las Universidades para promover una real equidad.⁴⁶⁴

Cruzar los estudios sobre profesiones y la perspectiva de género, permite comprender, como plantea Pozzio, la manera en que las profesiones producen significados genéricos; mientras que, simultáneamente y en sentido inverso, los ideales de masculinidad y feminidad interpelan a las personas influyendo, tanto en la configuración de una profesión como en las trayectorias profesionales individuales.⁴⁶⁵ Con relación al primer tema, la autora destaca el concepto de “currículum oculto de género” para referir el modo en que los contenidos académicos “construyen una identidad profesional generizada”.⁴⁶⁶ Respecto del segundo tópico, que apunta al impacto de los estereotipos de género sobre la construcción de una profesión y el desarrollo profesional individual, Buscatto y Marry introducen el concepto de “techo de cristal”, que permite poner de manifiesto las dificultades que deben enfrentar las mujeres al procurar ascender en las jerarquías profesionales, así como su límite.⁴⁶⁷ Más aun, el análisis de los frenos derivados de las tareas de cuidado y domésticas, tradicionalmente atribuidas a las mujeres, resulta clave para reflexionar sobre las características de cada una de las etapas de la profesionalización femenina y su vínculo con la organización familiar.⁴⁶⁸ Cabe concluir, siguiendo a Arias, que el acceso de las mujeres a la universidad y el logro de un mayor nivel de instrucción modifica

⁴⁶³ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*, p. 190.

⁴⁶⁴ Según Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero en “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, la existencia de políticas de acción positiva, utilizado en otros países para fomentar una mayor equidad, aún no tiene mucha aplicación en Argentina. De una consulta directa a distintas instituciones argentinas, los autores refieren que solo la Universidad Nacional de Entre Ríos respondió que tiene una normativa explícita de equidad de género para el ingreso a los cargos docentes, aunque en los últimos años pueden registrarse, incipientemente, otros ejemplos.

⁴⁶⁵ María Pozzio, “Análisis de género y estudios sobre profesiones...”, *op. cit.*

⁴⁶⁶ Rosario Gómez Molla, “Profesionalización femenina...”, *op. cit.*

⁴⁶⁷ *Ibid.*

⁴⁶⁸ *Ibid.*

su comportamiento tanto en el ámbito familiar como en el profesional, generando nuevos desafíos y replanteos de la lógica de poder imperante en ambos espacios.⁴⁶⁹

La conciliación trabajo - vida/familia: ¿factor motivador o nueva tensión emergente?

La conciliación trabajo-familia, que refiere al grado en que el trabajo permite compatibilizar las demandas derivadas del ámbito laboral con las provenientes del ámbito familiar, emerge como un factor influyente en las decisiones de ingreso, permanencia y desvinculación de un campo profesional o de una organización específica. Así, la conciliación efectiva entre las demandas del trabajo y de la familia aparece asociada con actitudes, comportamientos y resultados organizacionales positivos, incluyendo mejoras en la calidad de vida laboral, menores intenciones de rotación, mejor desempeño organizacional y mayor lealtad y compromiso organizacional.⁴⁷⁰

Contrariamente, se identifica el conflicto trabajo-familia que refiere a la percepción de que las demandas laborales obstaculizan un adecuado ejercicio del rol familiar.⁴⁷¹ Siguiendo a Carlson, Kacmar y Williams, el conflicto trabajo-

⁴⁶⁹ Ana Carolina Arias, *Mujeres universitarias en la Argentina...*, op. cit.

⁴⁷⁰ Samuel Aryee, E. S. Srinivas & Hwee Hoon Tan, "Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents", en *Journal of applied psychology*, vol. 90, N°1, 2005; Nicholas J. Beutell & Ursula Wittig-Berman, "Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes", en *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23, N° 5, 2008, pp. 507-523; Leslie B. Hammer, Margaret B. Neal, Jason T. Newson, Krista Brockwood & Cari L. Colton, "A longitudinal study of the effects of dual-earner utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes", en *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, N° 4, 2005, pp. 799-810.

⁴⁷¹ Fabienne Amstad, Laurenz Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering & Norbert Semmer, "A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations", en *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 16, N° 2, 2011, pp. 151-169; Margaret A. Shaffer, Janice R. Joplin & Yu-Shan Hsu, "Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research", *International Journal of Cross-Cultural Management*, vol. 11, N° 2, 2011, pp. 221-268.

familia se concibe como un proceso dual y bidireccional.⁴⁷² Profundizando en la temática, se identifican tres formas de conflicto trabajo-familia: a) basado en el tiempo, que se produce cuando el tiempo dedicado al ejercicio de un rol dificulta la participación en el otro; b) basado en la tensión psicológica, que ocurre cuando la tensión experimentada por participar en un rol afecta el desempeño efectivo del otro rol; y (c) basado en el comportamiento, que se verifica cuando ciertos comportamientos propios de un rol resultan incompatibles con los que se esperan en el otro rol.

Figura 2. Dimensiones del conflicto trabajo-familia

		Direcciones	
		La familia interfiere en el trabajo	El trabajo interfiere en la familia
Formas	Tiempo	Interferencia temporal de la familia con el trabajo	Interferencia temporal del trabajo en la familia
	Tensión	Interferencia del stress laboral en la familia	Interferencia del stress familiar en el trabajo
	Comportamiento	Interferencia del comportamiento laboral en la familia	Interferencia del comportamiento familiar en el trabajo

Fuente: Adaptación de Carlson et al. (2000)

En los últimos años, el campo de investigación en la temática se abrió a explorar las sinergias positivas entre trabajo y familia.⁴⁷³ Puede definirse, entonces, el enriquecimiento trabajo-familia como “la medida en que las experiencias en un

⁴⁷² Dawn Carlson, K. Michele. Kacmar & Larry J. Williams, “Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict”, en *Journal of Vocational behavior*, vol. 56, N° 2, 2000, pp. 249-276.

⁴⁷³ Joana Marina Vieira, Frederick G. Lopez & Paula Mena Matos, “Further validation of work–family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents”, en *Journal of Career Assessment*, vol. 22, N°2, 2014, pp. 329-344; Joseph G. Grzywacz, “Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?”, en *American Journal of Health Promotion*, vol. 14, N° 4, 2000, pp. 236-243; Joseph G. Grzywacz & Brenda L. Bass, “Work, family, and mental health: Testing different models of workfamily fit”,

rol mejoran la calidad de vida en el otro”.⁴⁷⁴ Este enriquecimiento se produce cuando recursos tales como las habilidades, los conocimientos, la mayor estima o los ingresos obtenidos en un rol mejoran el desempeño en el otro rol. En este sentido, mientras que el conflicto trabajo-familia deriva de una hipótesis de escasez y tensión, la perspectiva de enriquecimiento supone que el desempeño de distintos roles genera gratificaciones y recompensas sociales que redundan en mayor bienestar personal. También se lo caracteriza como un fenómeno bidireccional: los beneficios pueden derivarse del trabajo y aplicarse a la familia (enriquecimiento del trabajo a la familia) o derivarse de la familia y aplicarse al trabajo (enriquecimiento de la familia al trabajo).⁴⁷⁵ En este orden de ideas, investigaciones previas dan cuenta de que las personas que participan y están satisfechas con los roles laborales y familiares tienden a experimentar un mayor bienestar. Se reconocen efectos aditivos en la felicidad, la satisfacción con la vida y la calidad de vida percibida de un individuo.⁴⁷⁶

Gómez Ortiz, Perilla Toro y Hermosa Rodríguez presentan el conflicto o facilitación trabajo-familia y familia-trabajo como una forma de relación entre los roles.⁴⁷⁷ Cuando la participación y las tensiones derivadas de los roles laboral y familiar resultan mutuamente incompatibles en algunos aspectos se habla de conflicto. En cambio, cuando facilitan la calidad del desempeño existe facilitación.⁴⁷⁸ Las autoras como marco para su estudio realizan una revisión de la lite-

en *Journal of Marriage and the Family*, vol. 65, N°1 2003, pp. 248-262; Jeffrey. H. Greenhaus, & Gary N. Powell, “When work and family are allies: A theory of work-family enrichment”, en *Academy of Management Review*, N° 31, 2006, pp. 72-92.

⁴⁷⁴ Jeffrey. H. Greenhaus, & Gary N. Powell, “When work and family are allies...”, *op. cit.*, p. 73.

⁴⁷⁵ Michael R. Frone, “Work-family balance”, en Quick James Campbell & Tetrick Lois. E. *Handbook of occupational health psychology*, Washington DC, American Psychological Association, 2003, pp. 143-162.

⁴⁷⁶ Robert W. Rice, Michael R. Frone & Dean B. McFarlin, “Work—nonwork conflict and the perceived quality of life”, en *Journal of Organizational behavior*, vol. 13, N° 2, 1992, pp. 155-168.

⁴⁷⁷ Viviola Gómez Ortiz, Lyria Esperanza Perilla Toro & Angélica María Hermosa Rodríguez, “Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia”, en *Revista Colombiana de Psicología*, vol. 24, N° 1, 2015, pp. 185-201.

⁴⁷⁸ *Ibid.*

ratura sobre la temática en la educación superior, sobre todo de Estados Unidos, y también señalan que las mujeres son quienes reportan mayores niveles de conflicto, porque asumen las principales tareas de cuidado. Citan estudios que describen cómo las políticas de desarrollo de la carrera académica de gran parte de las universidades no favorecen el desarrollo académico de las mujeres que deciden ser madres. Adicionalmente, realizaron un estudio mixto, que alcanzó a 302 profesores de universidades públicas y privadas de Bogotá, cuyos resultados demuestran que la facilitación es más frecuente que el conflicto, especialmente de la familia hacia el trabajo. Siguen en frecuencia la facilitación trabajo-familia, el conflicto trabajo-familia (significativamente mayor en las académicas) y lo menos frecuente es el conflicto familia-trabajo.

Respecto de ambos fenómenos descriptos, debe considerarse en el análisis el rol moderador de los recursos personales,⁴⁷⁹ que pueden mitigar los efectos negativos de los estresores laborales sobre el bienestar y, eventualmente, potenciar los efectos positivos del enriquecimiento trabajo-familia sobre la satisfacción laboral.⁴⁸⁰

Profundizando en el ámbito académico, Dávila realizó un estudio en la Universidad de Concepción en Chile, para medir la valoración de las medidas de conciliación laboral y el compromiso de los académicos.⁴⁸¹ Para la conciliación laboral consideró como variables involucradas las medidas de flexibilidad laboral, el apoyo económico, los permisos para responsabilidades familiares y las prácticas de integración familiar. Respecto del compromiso organizacional se

⁴⁷⁹ Los recursos personales pueden ser definidos como aquellas autoevaluaciones positivas vinculadas con la resiliencia y que refieren a la percepción de los individuos acerca de su capacidad para controlar e influir en el entorno, en términos de Bakker y Demerouti, 2014. Estos pueden asumir un doble rol moderador en las relaciones entre el balance trabajo-familia.

⁴⁸⁰ Nico W. Van Yperen & Tom A. Snijders, “A multilevel analysis of the demands–control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level?”, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, N° 1, 2000, pp. 182-190; Anne Mäkikangas & Ulla Kinnunen, “Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample”, en *Personality and individual differences*, vol. 35, N° 3, 2003, pp. 537-557; John L. Pierce & Donald G. Gardner, “Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature”, en *Journal of management*, vol. 30, N° 5, 2004, pp. 591-622.

⁴⁸¹ Macarena Dávila, “Prácticas de conciliación laboral y el compromiso organizacional de los académicos (Work-Life Balance Practices and Organizational Commitment of Academics at a Chilean University)”, en *RAN-Revista Academia & Negocios*, vol. 4, N°2, 2019.

tomaron en cuenta tres factores que son el afectivo, la continuidad y la normatividad. Los resultados reflejan que los académicos asignan una importancia elevada a la conciliación trabajo-familia, en todas las variables analizadas. Entre los hallazgos cabe mencionar que existe una relación significativa y positiva entre el compromiso afectivo y las prácticas de integración familiar, entre la continuidad y las medidas de apoyo económico y las facilidades para cumplir con las responsabilidades familiares. La normatividad se correlaciona positiva y significativamente con las prácticas de integración familiar. La autora concluye en que es relevante la formulación, implementación y comunicación de políticas de conciliación laboral, por los efectos concretos en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Fardella Cisternas y Corvalán Navia, luego de realizar una revisión en la literatura de investigaciones que muestran cómo académicas y académicos asocian el malestar subjetivo, con la dificultad para lograr una articulación equilibrada entre las demandas del trabajo derivadas de la omnipresencia temporal requerida y otras esferas de la vida no-laboral, sostienen que esta dificultad se presenta particularmente en las académicas. Aún las investigadoras que se han insertado exitosamente han asumido un alto costo personal a partir del denominado conflicto trabajo-vida. Las autoras destacan que el tiempo y su desigual uso y valor entre varones y mujeres es el aspecto central de este conflicto.⁴⁸²

En este sentido, en primer término, se menciona el conflicto derivado de la movilidad académica: el desplazamiento geográfico y la disponibilidad plena, parecen garantizar la visibilidad del trabajo y la participación en redes internacionales. Fardella Cisternas y Corvalán Navia refieren investigaciones de las que resulta la tensión que esto genera en las académicas, si deben conciliarlo con la responsabilidad de los cuidados. Un segundo aspecto se vincula con el alto grado de flexibilidad y autonomía del trabajo académico que, si bien aparece a priori como un beneficio, es el camino a la “doble jornada” que asumen las mujeres que procuran compatibilizar el éxito en el trabajo y la vida. Cuando las

⁴⁸² Carla Fardella Cisternas & Alejandra Corvalán Navia, “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial”, *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, vol. 19, N° 3, 2020; Viviola Gómez Ortiz, Lyria Esperanza Perilla Toro & Angélica María Hermosa Rodríguez, “Moderación de la relación entre tensión laboral...”, *op. cit.*

mujeres optan por una modalidad de tiempo parcial para facilitar la conciliación, quedan en desventaja para ascender en la trayectoria científica.⁴⁸³ Finalmente, el tercer punto que resaltan es la coincidencia entre la cima productiva y reproductiva, lo que conduce a algunas mujeres a elegir entre la carrera científica y la maternidad o que las lleva, por lo menos a posponerla, decisión que se caracteriza como personal e individual. Las autoras concluyen en que un aspecto central de la feminización del conflicto trabajo-vida es la imagen del académico ideal arraigada en la norma de la *masculinidad hegemónica*, que sigue siendo la dominante, aun cuando las nuevas masculinidades ya están presentes en la academia.

Fardella Cisternas y Corvalán Navia retoman la centralidad del tiempo en este conflicto a partir de un estudio cualitativo realizado en base a entrevistas a investigadoras de diferentes disciplinas y universidades chilenas, con proyectos de investigación financiados y producción científica en revistas indexadas, que declararon ser responsables de tareas de cuidado.⁴⁸⁴ Del trabajo realizado emergieron tres categorías analíticas. La primera de ellas denominada “Padeciendo el tiempo” se refiere a cómo las investigadoras construyen el tiempo como infinito, demandante y desbordado, desapareciendo la idea de un tercer tiempo personal o propio en términos de Gamboa Solís y Pérez Abreu.⁴⁸⁵ La segunda categoría “Administrando el tiempo” muestra a este último como un recurso que debe ser medido, calculado, gestionado y optimizado, no siempre en beneficio propio, sino de otros con quienes tienen un vínculo ético y afectivo. La última categoría “Reinventando el tiempo” demuestra la creatividad y simultaneidad que exige ritmos acelerados, esfuerzo logístico y de organización de actividades y que recurre al apoyo en redes de mujeres que aparecen como mediadoras en el conflicto trabajo-familia.

⁴⁸³ Carla Fardella Cisternas & Alejandra Corvalán Navia, “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas...”, *op. cit.*

⁴⁸⁴ *Ibid.*

⁴⁸⁵ Flor de María Gamboa Solís & Adriana M. Pérez Abreu, “Tiempo de academia y el poder ‘poder’ de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo”, en *La Ventana. Revista de estudios de género*, vol. 5, N° 45, 2017, pp. 241-268.

Gaete Quezada realiza un estudio cualitativo que sistematiza experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas, vinculando la conciliación trabajo-familia y la Responsabilidad Social Universitaria.⁴⁸⁶ Del estudio resulta que entre las causas que más afectan la conciliación se incluyen la edad de los hijos y la jornada laboral extensa, y dentro de los efectos identifican el costo familiar y laboral y la tensión asociada a la decisión personal contextualizada en el marco de un mandato social interiorizado asociado a las tareas de cuidado. Con relación al primer aspecto cuando los hijos son de menor edad aumentan las dificultades de la conciliación familia-trabajo en el ejercicio de un cargo directivo universitario, lo cual podría ser aplicable a cualquier otro ámbito organizacional de desempeño. Este factor se torna menos relevante a medida que los hijos crecen y se independizan. En cuanto al segundo aspecto relativo a la mayor dedicación laboral, esta se describe como inherente al desempeño de los cargos directivos incluyendo, por ejemplo, demandas de viajes o reuniones en horarios presuntamente extralaborales. El autor concluye en que las condiciones laborales actuales no propician la equidad de géneros en la carrera de las académicas. Por ello resalta la necesidad de que existan políticas y estrategias institucionales explícitas de conciliación para las mujeres en las universidades tales como guarderías u horarios protegidos para compatibilizar mejor los roles familiares y laborales, el teletrabajo y la flexibilización laboral.

Gamboa Solís y Pérez Abreu realizan un análisis similar a partir del estudio de caso de una universidad mexicana y luego de revisar estadísticas iberoamericanas que reflejan la desigualdad en las responsabilidades de cuidado,⁴⁸⁷ concluyen en que “no es posible bajo los mandatos del tiempo socializado en claves patriarcales que una mujer cumpla en la academia de la misma manera en que puede hacerlo un hombre...”⁴⁸⁸ A partir de esta idea destacan la importancia

⁴⁸⁶ Ricardo Gaete Quezada, “Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas”, en *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, vol. 12, N° 1, 2018, pp. 81-100.

⁴⁸⁷ En Argentina, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC), las mujeres dedican el doble de tiempo a las tareas domésticas y de cuidado: 6,4 horas contra las 3,4 que dedican los hombres

⁴⁸⁸ Flor de María Gamboa Solís & Adriana M. Pérez Abreu, “Tiempo de academia y el poder...”, *op. cit.*, p. 257.

de la generación de políticas públicas que aborden integralmente esta problemática.

En el capítulo I, en el apartado dedicado a la satisfacción laboral en la profesión académica, se hace referencia a estudios sobre riesgos psicosociales, algunos de los cuales identifican como variable relevante la doble presencia. Arraigada y Pujol-Cols evalúan seis grupos de factores de riesgo para la salud en el trabajo, de naturaleza psicosocial, entre los que consideran la doble presencia.⁴⁸⁹ Al definirla, profundizan la idea de que en el ámbito académico gran parte de los docentes tienen actividades profesionales adicionales, más aún en las profesiones liberales como la que es objeto de la presente investigación. Así señalan los autores que esta “exigencia simultánea de presencia” puede darse entre dos ámbitos laborales distintos: la universidad y el otro trabajo y no necesariamente con la familia, aunque podría pensarse, en tal caso, en una percepción de triple presencia para aquellos académicos que se desempeñan en mercados extrauniversitarios y también tienen responsabilidades familiares.

⁴⁸⁹ Mariana Cecilia Arraigada & Lucas Joan Pujol-Cols, “Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional”. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Documentación, 2017.

CAPÍTULO III

Consonancias y disonancias en torno al ejercicio de la profesión académica en Argentina

Un abordaje mixto

Rueda, Luna, Canales y Leyva propusieron un modelo conceptual para abordar el estudio de las prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia en universidades iberoamericanas que considera niveles macro, meso y micro para el análisis.⁴⁹⁰

En el nivel macro se busca estudiar el impacto de las políticas nacionales e internacionales en la educación superior, con particular foco en aquellas que generan un contexto regional y nacional para el ejercicio de la profesión académica, tanto en lo relativo a aspectos educativos como a condiciones laborales. Implica analizar cómo se implementan o adaptan los lineamientos de organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), entre otros, así como las leyes y demás normativas, planes y programas sectoriales de los distintos niveles del estado que afectan la actividad y otras iniciativas de actores nacionales relevantes (por ejemplo, entidades gremiales, organizaciones no gubernamentales, etc.).

El nivel meso contempla bucear en las singularidades propias de cada institución de educación superior considerando cuestiones del tipo de proyecto educativo y normatividad institucional relativa al ingreso, formación, desarrollo y evaluación en el marco de las políticas macro nacionales; condiciones laborales (tipos de contratación, dedicación, participación en programas de estímulos, mecanismos de promoción, entre otros), así como cuestiones culturales derivadas del tamaño y grado de consolidación, su orientación hacia la docencia o investigación, infraestructura, servicios disponibles y clima institucional,

⁴⁹⁰ Mario Rueda Beltrán, Alejandro Canales y Yolanda Leyva, “Desarrollo de la docencia: Universidad Nacional Autónoma de México”, en Rueda Beltrán M. (coord.) *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia*, iisue-unam, México, 2016, pp. 15-69.

contemplando niveles de autonomía y cohesión interna y aspectos vinculados con la organización académica y estructural de la institución, introduciendo la mirada de cómo cada uno de estos factores facilitan o dificultan la práctica profesional académica.

El tercer y último nivel de análisis propuesto es el micro que alude a las condiciones institucionales que tienen una influencia más directa en la práctica docente dentro del aula y que podríamos extender a las condiciones de desempeño de las restantes funciones sustantivas. En primer término se consideran los factores previos y vinculados con el planeamiento: programas y materiales, características de los alumnos, rasgos de los docentes en términos de asignaturas impartidas, identidad profesional (por ejemplo, máximo título obtenido, formación pedagógica) y aspectos psicosociales, como el sentido de pertenencia a la institución/profesión, la motivación hacia la labor docente y de investigación/extensión, la confianza en sí mismos, en sus colegas y en la institución y los niveles de autonomía y liderazgo con los que la institución les permite desempeñarse. En segundo lugar, corresponde abordar las condiciones que pueden afectar el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje, así como el de las restantes funciones sustantivas, tomando en cuenta la infraestructura, características del grupo y procesos grupales. Finalmente, se estudian los factores que pueden propiciar la reflexión posterior del proceso, a partir de la existencia de actividades o espacios generados para compartir experiencias y prácticas y generar retroalimentación hacia la labor académica.

De acuerdo con Rueda, Luna, Canales y Leyva, este modelo reconoce la importancia de un análisis sistemático que permite observar la diversidad y multiplicidad de factores que inciden, de diferentes maneras y con distintos grados de intensidad, en el docente.⁴⁹¹ Los referidos autores resaltan la importancia de tomar en cuenta los elementos contextuales y situacionales que actúan como facilitadores u obstáculos del actuar docente. En este trabajo nos proponemos reflexionar sobre tales impactos en un abordaje más integral del ejercicio de la profesión académica. Este estudio genera una apertura a proponer estrategias institucionales de mejora que permitan orientar las iniciativas para el desarrollo de los profesionales académicos. Por ello, planteamos la necesidad de investigar estos tres niveles de factores y sus efectos en el desempeño de la profesión académica y descubrir cómo estas condiciones y factores se asocian, interactúan y

⁴⁹¹ *Ibid.*

determinan los niveles de competencia y calidad de ejercicio, y habilitan a valorar su posibilidad de cambio.

En este libro, en el capítulo 2, se propuso un análisis de nivel macro que busca articular con los niveles meso y micro en los capítulos 3 y 4. En ellos profundizamos el estudio de los profesionales académicos que provienen de profesiones liberales en el sistema universitario argentino público, para luego focalizar en la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) y, más específicamente, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) y en las trayectorias de quienes allí se desempeñan, para poder arribar a recomendaciones de política institucional en las reflexiones finales.

Realizamos un estudio aplicando una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) de modo secuencial, con el fin de poder aportar al objetivo de analizar las tensiones y condicionantes emergentes en la decisión de elegir la profesión académica, a partir de interpretar las voces de docentes que provienen de las ciencias económicas.

En lo que refiere al diseño, la investigación realizada se clasifica dentro de los estudios descriptivos-correlacionales, de tipo transversal.⁴⁹²

En primera instancia, recurrimos a la revisión documental para describir el estado actual de desarrollo de la profesión académica en la UNMDP y en la FCEyS en particular, ya que por mi filiación resultó el ámbito más accesible para la realización de grupos focales exploratorios y entrevistas en profundidad interpretativas. Se trata, como manifiestan Scribano y Zacarías Ortez, de una técnica no obstructiva, rica en bosquejar los valores y creencias predominantes en el campo de análisis.⁴⁹³ El Estatuto, ordenanzas de Consejo Académico, planes de trabajo docente, discursos formales, informes de autoevaluación institucional, informes de las áreas de planeamiento y de planeamiento estratégico de la referida Institución, entre otros, fueron empleados para desarrollar una primera aproximación al grupo estudiado. Incluimos asimismo en esta etapa el acceso a fuentes secundarias que permitieron describir a la planta docente de acuerdo con factores sociodemográficos, categoría, dedicación, máximo grado académico alcanzado y actividades de afectación.

⁴⁹² Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado & Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, México, McGraw Interamericana Editores, 2006.

⁴⁹³ Adrián Oscar Scribano, *El proceso de investigación social cualitativa*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial: Prometeo Libros, 2008

Luego, continuamos con la realización de dos grupos focales, con el fin de realizar un primer abordaje exploratorio de la temática en los/as académicos/as de la UNMDP.⁴⁹⁴ Consiste en un grupo de entre siete y nueve personas, seleccionadas de acuerdo con una serie de criterios relevantes, que dan respuesta a un conjunto de tópicos o preguntas sugeridas por un moderador con la idea de que construyan colaborativamente sus argumentos sobre la base de los aportes individuales.⁴⁹⁵ Esta técnica es usualmente empleada en instancias exploratorias de investigaciones de diseño cualitativo o mixto, por su elevada potencialidad para permitir la emergencia espontánea de categorías como fruto del análisis de la antes referida interacción entre los participantes.⁴⁹⁶

Como planteamos en un trabajo previo realizado con Pujol-Cols, para minimizar condicionamientos en las respuestas, el rol del moderador debería limitarse a: a) sugerir temáticas disparadoras incluidas en un guion, flexible; b) brindar clarificación ante requerimientos puntuales de los participantes; c) solicitar a los participantes que amplíen su discurso o profundicen en determinado tema; d) reencauzar la dinámica cuando la misma se escapa de los objetivos del estudio.⁴⁹⁷

Para este trabajo, decidimos la conducción de dos dinámicas: un grupo tes-tigo y otro de control. En su realización procuramos el rescate de las subjetividades, orientando el diseño de la investigación de modo inductivo; generativo, instalando temas a partir de datos emergentes; constructivo, procurando su desarrollo en el transcurso de la observación y descripción; y subjetivo, con foco en recolectar y sistematizar las percepciones de los participantes en la conceptualización de sus propias experiencias.

⁴⁹⁴ Los grupos focales se llevaron a cabo en el marco del proyecto “La conciliación Trabajo-Vida como factor de Decisión del ejercicio de la Profesión Académica: tensiones y oportunidades” (2017-2019), en el marco del Grupo Análisis del Sistema Universitario, de la FCEyS de la UNMDP.

⁴⁹⁵ *Ibid.*

⁴⁹⁶ Cabiria Tomat, “El ‘focus group’: nuevo potencial de aplicación en el estudio de la acústica urbana”, en *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, vol. 12, N° 2, 2012, pp. 129-152.

⁴⁹⁷ Lucas Pujol-Cols, & Mariana Foutel, “Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad”, en *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, vol. 9, N° 26, 2018, pp. 64-86.

Para dotar de cierta heterogeneidad a la conformación de cada grupo focal, consideramos emplear criterios de segmentación representativos de atributos sociodemográficos (género, franja etaria, si tiene cargas de familia y si es sostén de hogar) y otros que dan cuenta de su situación y trayectoria académica en la UNMDP (unidad académica de pertenencia, jerarquía del cargo, dedicación horaria, función prioritaria en el ejercicio de la profesión académica). Se trata de componentes de la biografía de los participantes que presentan un alto valor en los procesos de construcción subjetiva e intersubjetiva.⁴⁹⁸

Posteriormente, realizamos un estudio cuantitativo a través de encuestas en el marco del proyecto internacional de investigación APIKS (Academic Profession in the Knowledge - Based Society / La profesión académica en la sociedad del conocimiento) que se desarrolla en simultáneo en treinta países, de los cuales tres corresponden a América Latina: Argentina, Chile y México. En Argentina es llevado adelante por una red de investigadores de nueve universidades públicas y dos privadas. Cabe recordar que el proyecto APIKS es la tercera etapa de una investigación a nivel global, que se inició en noviembre del año 2017 y da continuidad a dos estudios previos: uno realizado en la década de 1990 por la Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching y el segundo, en la década pasada, en el marco del CAP Projet (Changing Academic Profession).⁴⁹⁹ En principio, sus datos resultan comparables ya que los tres estudios procuraron sistematizar las percepciones de los académicos que “tienen un empleo regular en curso, poseen contrataciones de al menos el 25% equivalente al tiempo completo, más de un día por semana, empleado en instituciones de educación superior que otorguen al menos una licenciatura y empleado en una función académica que implica principalmente enseñanza y/o investigación”.⁵⁰⁰

Este estudio tiene por objetivo conocer las condiciones del trabajo del docente universitario en la Argentina y las nuevas dinámicas que definen la profesión académica en la sociedad del conocimiento e innovación. También

⁴⁹⁸ Herbert Blumer, *El Interaccionismo Simbólico: perspectiva y método*, Barcelona, Horas, 1982.

⁴⁹⁹ Jonathan Aguirre, “Estudios de posgrado y profesión académica argentina...”, *op. cit.*

⁵⁰⁰ Pérez Centeno, Cristian, “El estudio de la Profesión Académica: consideraciones y problemas metodológicos del proyecto internacional APIKS”, en *II Encuentro Internacional de Educación. Educación pública: democracia, derechos y justicia social*, Universidad Nacional del Centro de la Pcia. de Buenos Aires, Tandil, 2019, p. 9.

busca analizar el efecto de las políticas de educación superior, ciencia y tecnología y sus alcances para el ejercicio profesional. El instrumento de recolección de datos fue diseñado internacionalmente de manera colaborativa y el grupo nacional de investigadores que integramos participó activamente en el análisis del instrumento, proponiendo mejoras y adecuaciones que resultaron de la instancia exploratoria antes referida.

En Argentina se obtuvieron 1450 respuestas, administradas entre marzo y mayo de 2019, que tras eliminar las incompletas e inválidas, quedaron 1025 respuestas válidas que permitieron ingresar al proyecto internacional. Considerando que la muestra original fue de 7500 casos, significa que se logró una tasa de respuesta del 13,7%.

Tal como se especifica en el documento “APIKS Argentina - Criterios de trabajo con la BD”, dado que las respuestas obtenidas no estuvieron balanceadas en términos de dedicación, género y cargo, trabajamos para el análisis con la base de datos ya ponderada, a fin de que los resultados sean representativos del conjunto de académicos/as de las universidades nacionales del país. Así el total de casos válidos resulta de 954, dando cumplimiento a los criterios para asegurar la validez y fiabilidad de los datos acordados a nivel internacional, con el fin de posibilitar posteriores análisis comparados.⁵⁰¹

Como surge de las pautas antes citadas, solo podemos realizar cruces de variables y análisis bi/multivariados de variables que tengan agrupamientos mínimos de 300 casos, debido al margen de error. Con 300 casos o más es posible referirse a los porcentajes que surgen de la encuesta, mientras que, con menos de esa cantidad de casos, solo pueden analizarse las relaciones entre variables.

El primer abordaje procura contrastar el desempeño académico y satisfacción laboral a partir de la pertenencia disciplinar, poniendo especial foco en quienes provienen de profesiones liberales tradicionales. Como expresamos precedentemente, su relevancia se justifica porque las características epistemológicas y sociológicas de cada campo, en articulación con otros factores institucionales y contextuales, inciden en los intereses y creencias que emergen como condicionantes a la hora de decidir el ejercicio de la profesión académica y sus modalidades de desempeño.⁵⁰²

⁵⁰¹ *Ibid.*, p. 4.

⁵⁰² Tony Becher, *Academic Tribes and Territories...*, *op. cit.*; Pierre Bourdieu, *Homo Academicus...*, *op. cit.*; Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*

En función de lo expuesto consideramos las profesiones liberales “tradicionales”, poniendo foco en un segmento de 362 observaciones, incluyendo las respuestas de quienes declararon pertenencia disciplinar a: Negocios y administración, Economía; Derecho; Ingeniería, producción y construcción, arquitectura y Ciencias médicas, ciencias relacionadas a la salud. Respecto de los profesionales en Ciencias Económicas (Negocios y administración, Economía), solo agregamos la referencia a potenciales asociaciones entre variables ya que se consideran 102 casos válidos.

A través de este instrumento de relevamiento, se procura indagar la percepción que del rol de profesionales académicos tienen quienes se desempeñan en el sistema universitario público argentino, considerando su carrera y situación laboral, su formación, preferencia en el desarrollo de las distintas funciones y actividades que asume (docencia, investigación, extensión, gobierno y gestión institucional) y su consideración de las condiciones materiales e institucionales de su ejercicio y desarrollo profesional. Aspira a bucear en sus niveles de satisfacción con la tarea y, al dar cuenta del perfil personal de los encuestados, nos permite identificar diferencias significativas por factores sociodemográficos e inherentes a su situación laboral. Procuramos, a partir de este estudio, realizar un análisis situado que profundice cómo se ha visto modificado su quehacer con las reformas de los últimos años (nivel macro) y la incidencia de factores institucionales y organizacionales (nivel meso).⁵⁰³ Para el análisis de esta información cuantitativa empleamos distintas técnicas estadísticas descriptivas, con el soporte informático del software SPSS.

⁵⁰³ Hemos decidido analizar, en función de los temas priorizados en esta investigación los siguientes capítulos de la encuesta internacional APIKS:

A) Carrera y situación profesional y B) Situación Laboral y Actividades.

De los capítulos que profundizan en el ejercicio de las funciones sustantivas solo las preguntas que permiten caracterizar el ejercicio de la función.

G) Académicos en formación.

H) referido a datos personales para identificar potenciales diferencias por: género, por la tendencia a la feminización de la planta, a pesar de la subsistencia de ciertos techos de cristal; grupos etarios, considerando los rangos de académicos consolidados, intermedios y noveles propuestos por Marquina, Pérez Centeno y Reiznik; las preguntas que indagan sobre el entorno familiar y la responsabilidad por las tareas de cuidado para el abordaje de la conciliación y, even-

En la fase final cualitativa, buscamos profundizar, a través de un análisis interpretativo, el impacto de condicionantes sociales, contextuales, organizacionales, profesionales y personales, procurando interpretar las tensiones subyacentes a la decisión de abrazar la profesión académica con carácter parcial o exclusivo por parte de los profesionales en ciencias económicas. Para ello realizamos entrevistas en profundidad,⁵⁰⁴ que son un instrumento de observación e indagación científico utilizado en las ciencias sociales con el objetivo de conocer la(s) mirada(s), perspectiva(s) y el marco de referencia a partir del cual las personas organizan y comprenden sus entornos y orientan sus comportamientos.⁵⁰⁵ Se trata de una interacción verbal cara a cara constituida por preguntas y respuestas orientadas a una temática u objetivos específicos.⁵⁰⁶

Puesto que en la entrevista en profundidad solo participan el investigador y el sujeto entrevistado, le ofrece a este último un clima de mayor privacidad que las técnicas de participación colectiva, situación que favorece la discusión de tópicos relativamente sensibles a la presión de grupo. Permite el rescate de las subjetividades: opiniones, actitudes, acciones, representaciones y manifestaciones, lo que posibilita a través del análisis de los discursos interpretar y dar sentido a la evidencia relevada a través de las fuentes anteriores, identificar categorías de análisis no previstas al momento de diseño del guion flexible o profundizar en otras con mayor especificidad.⁵⁰⁷ Asimismo, en esta etapa pudimos enriquecer la búsqueda y comprensión de los elementos más subyacentes y tácitos

tual enriquecimiento trabajo familia y también la que hace referencia al máximo nivel educativo alcanzado por padres y madres para poder estudiar qué influencia existe del capital cultural heredado en términos de Bourdieu.

⁵⁰⁴ Las entrevistas en profundidad de carácter interpretativo se realizaron en el marco del proyecto “La profesión académica universitaria argentina en la sociedad del conocimiento: un estudio mixto en la Universidad Nacional de Mar del Plata desde una perspectiva comparativa” (2020-2021), del Grupo de Investigación en Educación Superior y Profesión Académica (GIESPA), que integra el Centro de Investigaciones Multidisciplinarias en Educación (CI-MED) de la Facultad de Humanidades de la UNMDP.

⁵⁰⁵ Angélica De Sena, Natalia Del Campo, Andrea Dettano, Marina García Acevedo & Macarena Sáenz Valenzuela, “La entrevista como modo de indagación social. Una experiencia compartida”, en *Clave Metodológica. Reflexiones y Prácticas de la Investigación Social*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2012.

⁵⁰⁶ *Ibid.*

⁵⁰⁷ Adrián Oscar Scribano, *El proceso de investigación social...*, *op. cit.*

que constituyen tensiones y condicionantes sociales, contextuales, organizacionales, profesionales y personales a la decisión de elegir la profesión académica por parte de los y las docentes de la FCEYS de la UNMDP, considerando “el modo en que los docentes experimentan y describen su mundo”.⁵⁰⁸

Realizamos doce entrevistas en profundidad con académicos pertenecientes a la FCEYS de la UNMDP que participaron de manera voluntaria en este estudio. Con el propósito de brindar heterogeneidad y, por ende, representatividad teórica a la muestra cualitativa, utilizamos como criterio de selección el potencial de cada participante para aportar diversidad de experiencias e interpretaciones y su disponibilidad para participar del estudio.⁵⁰⁹ Para la convocatoria se consideraron tanto atributos sociodemográficos (género, franja etaria, si tiene cargas de familia y si es sostén de hogar) como los relativos a la situación y trayectoria académica en la FCEyS (dedicación del cargo, áreas de ejercicio de la profesión académica), incluyendo componentes de sus biografías que pudieran potenciar su agregado de valor para esta investigación.⁵¹⁰

Para la determinación del tamaño de la muestra empleamos el principio de muestreo gradual, entendido como la selección progresiva de los participantes conforme se avanza en el proceso de recolección y análisis de datos. También recurrimos al principio de saturación teórica, definida como el momento en que el beneficio marginal, en términos de la emergencia de nuevas categorías relevantes para el problema de investigación, no compensa el costo de entrevistar a un informante adicional.

En el proceso de codificación y análisis utilizamos un criterio inductivo, que aporta para explicar un fenómeno poco explorado en función de las interpretaciones y significados que los propios sujetos involucrados le asignan y las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada.⁵¹¹ Desarrollamos una perspectiva narrativa mediante la elaboración de un razonamiento, el cual es apoyado y explicado utilizando diferentes fragmentos extraídos de las entrevistas,

⁵⁰⁸ Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica...*, op. cit., p. 190.

⁵⁰⁹ Judith P. Goetz, & Margaret D. Lecompte, *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa (vol. 1)*, Madrid, Morata, 1988.

⁵¹⁰ Herbert Blumer, *El Interaccionismo Simbólico...*, op. cit.

⁵¹¹ Anselm Strauss & Juliet Corbin, *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Medellín, Editorial Universidad de Antioquía, 2002; Ricardo Gaete Quezada, “Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada”, en *Ciencia, Docencia y Tecnología*, vol. 25, N°48, 2014, pp. 149-172.

con el propósito de reconocer los significados que los informantes claves asignan a la problemática estudiada.

Cabe destacar, que del estudio y la comparación de las historias de los participantes surgieron, además, un conjunto de temáticas vividas y significadas que superaron mi expectativa previa.

Consonancias y disonancias emergentes

Las reflexiones que compartimos en este apartado, emergentes de los dos grupos focales que con carácter exploratorio realizamos en la UNMDP, nos permitieron enriquecer nuestros aportes al instrumento de relevamiento internacional APIKS y participar en el logro de una sólida caracterización de la profesión académica en el sistema universitario público, que luego podría ser objeto de análisis comparado.

Los hallazgos obtenidos respecto de la decisión de ejercicio de la profesión académica se presentan totalmente en línea con los lineamientos del despliegue de la profesión académica en Argentina que se reseñan en el Capítulo 2 de este libro.

Emergieron diversas variantes en el ejercicio de la profesión académica que asignan el mayor peso relativo de la función docente, ya que actúa muchas veces como puerta de ingreso al sistema universitario, comenzando luego el ejercicio de las demás funciones sustantivas a partir de las ampliaciones de dedicación. El énfasis recae en la función de investigación fundamentalmente en quienes iniciaron su trayectoria como becarios o adscriben a organismos de ciencia y técnica. La función de extensión aparece más referenciada como una actividad que ha cobrado relevancia en los últimos años en aquellos docentes con mayor antigüedad, en tanto que es identificada como el primer complemento de la actividad docente por los más jóvenes. Resulta interesante destacar que comienza a visualizarse entre los participantes cómo el ejercicio integrado de las distintas funciones sustantivas potencia el desempeño de la profesión académica, como ilustra la frase siguiente:

Bueno, por la beca hago un 80% investigación y un 20% docencia. También hago extensión, este año no se me dio la oportunidad de hacer transferencia, pero si lo he hecho el año pasado. Me gusta un poco tener una pata en cada

una de las misiones de la Universidad, me parece que le da una perspectiva un poco más global.

En cuanto a las motivaciones para el ejercicio de la profesión académica surgieron varias, fundamentalmente asociadas a la vocación personal, a la curiosidad y aprendizaje y a la tradición familiar, entre quienes priorizan en su descripción la actividad docente; en tanto que resaltan la necesaria complementariedad, quienes focalizan su tarea en la investigación:⁵¹²

A mí además de la vocación, que me gusta mucho explicar digamos... Quería usar la “docencia” para aprender, esa fue una motivación adicional que tuve. Yo creía que dando clases iba a poder aprender más digamos.

Realmente mi vocación es la docencia. Mi abuela era docente, mis dos hijas son docentes, yo soy docente. Es como un signo que nos lleva por este camino, ¿no? Me encanta realmente trabajar en esto. En investigación tengo un grupo de investigación que lo armé yo hace casi veinte años y he hecho algunos trabajos de transferencia también. Así que, un poquito de todo.

Ciertos participantes destacan la influencia de algunos de sus docentes, a quienes consideran como referentes, en su orientación vocacional hacia la profesión académica:

Y con respecto a la docencia a mí me pasó que la Licenciatura en Matemática no tenía ninguna materia pedagógica y tuve profesores que eran muy buenos transmitiendo conocimiento y te hacían enamorarte de muchas cosas.

Rescatan el efecto transformador del aprendizaje asociado a la función docente:

Es la transmisión del conocimiento y poder ver que la otra persona cuando estás diciendo algo se le empiezan a brillar los ojos, empiezan a cachar la idea de lo que les querés decir, y más o menos se enganchan con las cosas. Esa parte, que uno logra hacer un contacto con las otras personas y mostrarles que hay

⁵¹² Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica...”, *op. cit.*; Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*

algo valioso, el conocimiento digamos. Eso es lo que realmente me parece super poderoso. Esa barrera invisible que hay que se va pasando y va llenando a otras personas.

Mientras que el descubrimiento, la resolución de problemas, el encuentro de “algo valioso”, el “desafío constante” fueron emergentes asociados con la investigación.

Otra motivación que impulsa la decisión de ejercicio de la profesión académica es la idea de la formación continua que se da en el ámbito universitario:

No solo la construcción del conocimiento sino también la circulación del conocimiento (se da) en la Universidad. Qué es lo que se lee, qué es lo que se aborda, cuáles son las corrientes, desde qué lugar.

Algunos docentes investigadores destacan el ejercicio de la docencia de posgrado como un mayor desafío y motor de la actualización disciplinar:

A mí me gusta la docencia de posgrado porque por un lado me mantiene actualizado y me obliga a exponerme a situaciones que me sacan de la zona de confort, porque viene gente muy preparada que te pone todo el tiempo a prueba, así que eso es lo que me motiva. Y por otro lado hoy di clase a catorce personas dentro del centro y eso es un desafío constante.

Quienes ejercen una profesión liberal resaltan que el desempeño de la profesión académica los motiva no solo a estar actualizados, sino también a reflexionar sobre el propio quehacer disciplinar y a desarrollar ciertas competencias personales y vinculares, lo cual retroalimenta positivamente el ejercicio de la profesión liberal:

Otra de las cuestiones es que el tema de que la docencia te obliga a estar *aggiornado* permanentemente, porque uno no puede estar dando contenidos que ya no sirven. Hay tanto cambio dentro del ambiente y dentro de la sociedad que la única forma de seguir siendo eficiente y eficaz en lo que uno hace, ya sea a nivel particular ejerciendo como decías vos a nivel privado o en la docencia, es estar al tanto de todo lo nuevo que hay. No que todo lo nuevo sirva, pero tener la posibilidad de tomar contacto con esas novedades y analizar si realmente son posibles o no, si son factibles.

También la profesión académica, que aparecía como una oportunidad de empleo secundaria para las profesiones liberales en décadas anteriores, ha ido ganando atractivo en los últimos años, al brindar visibilidad y un factor de diferenciación para mejorar el acceso a un mercado laboral privado recesivo:

Yo si soy sincera me motivó en principio la falta de salida laboral por fuera, una salida de lo profesional, pero sí es interesante esto de verdad porque nos quedamos. Porque una cosa es entrar y otra cosa es permanecer. En mi caso creo que me gusta mucho la docencia, me gusta ver cuando a los chicos como que se les prende una lamparita.

En el imaginario de este subgrupo de académicos que ejercen profesiones liberales subyace la percepción de una mayor satisfacción derivada del desempeño de la profesión académica respecto de quienes la identifican como única opción de ejercicio profesional. Emerge la idea de culminación de carrera, con un mayor peso de la profesión académica sobre la liberal, dentro de la carga laboral total del sujeto, en la última etapa de su vida activa, independientemente de la antigüedad y la instancia vital en la cual se hayan incorporado a su desempeño.

Ser docente primero es un desafío. Yo insisto, arranqué tarde. Yo la escuchaba a ella que se quiere ir y yo me estoy reconvirtiendo, digo porque la profesión liberal me tiene medio cansado. No es que no me guste, pero la docencia permite que uno tenga el desafío de todos los días tener que estudiar, tener que estudiar un rato para prepararse uno y para preparar la clase. Y también lo veo como una posibilidad de hacer algo diferente, yo me veo en unos años haciendo esto... Digo, o investigando o estudiando por el placer de hacerlo... Y dando clase. Yo me veo de esa manera. Por eso la veía a ella, que ella está agotada pobre y yo digo "Uh bueno, yo quiero entrar a ese mundo".

Claro, seguramente en el futuro tenga más horas académicas que trabajo. Pero digo, cuando tenga el problema se los contaré. Por ahora es todo aspiracional y es expectativa, espero no chocarme contra la pared, pero...

Describen también entornos de mayor compañerismo, menos competitivos, de mayor libertad y disfrute cuando la principal fuente de ingreso deriva de la profesión liberal:

Para a mí a diferencia de otros, que creo que todos los que están lo hacen por pasión entonces cuando las cosas las hacen por pasión y no les importa lo que

cobran... Capaz algunos sí, pero otros lo hacen como una actividad secundaria que es el caso que yo tengo más contacto. Es como que lo hacen de otra manera, me parece como que hay más onda y hay mucho compañerismo. A mí me pasa, no sé si a todos, que en lo privado no pasa. En lo privado hay mucha más competencia. Pero acá es como que todos venimos a aportar a la facultad algo y darle lo mejor que tenemos nosotros, y eso hace que el ambiente sea diferente. Hay otros ambientes en lo que debe haber lo competitivo, yo lo hablo de mi experiencia en las cátedras que he estado, que la verdad he tenido muy buen compañerismo siempre.

Es todo lo contrario a lo que dijeron de lo competitivo, es super competitivo biología. Si no publicás, si no tenés *papers* de gran impacto, a vos te debe pasar lo mismo, ni sacás financiamiento ni sacás becas, etc. La docencia el CONICET no te la reconoce, la hacés de gusto. Entonces en mi caso yo trato de hacerlo por una cuestión de desafío y de mantenerme actualizado.

No obstante, se identificó como emergente espontáneo la menor participación institucional del docente simple como un tema que requiere abordaje desde la política institucional en línea con las reflexiones de Marquina, sobre todo en las Unidades Académicas dedicadas a la formación en profesiones liberales en las que este perfil docente es mayoritario y con el fin de capitalizar el mayor potencial de su aporte.⁵¹³

Otra cuestión es que los simples no nos enteramos cosas, al no trabajar en la Universidad no te enterás de algunas cosas y a veces llegás a reuniones de departamento medio descolgado. Como que hay un tema... Una menor pertenencia institucional. Algunos se comprometen más voluntariamente y otros directamente se borran.

En menor medida surgió una motivación al ejercicio de la profesión académica asociada al potencial transformador de la sociedad que motoriza la educación en general y la Universidad pública en particular, relacionándolo con una vocación de servicio en términos de Laudadio y de promoción de la movilidad social.⁵¹⁴

En mi caso, cuando dije vocación no es solo docencia. yo creo que es una vocación integral tipo universitaria, la vocación de servicio. Yo estoy convencido

⁵¹³ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

⁵¹⁴ Julieta Laudadio, “Ser profesor universitario...”, *op. cit.*

de que la Universidad es una herramienta excelente para fortalecer el capital social, de alguna manera, es una herramienta de promoción social.

El ritmo del cambio y sus exigencias aparece como un factor de tensión en la satisfacción laboral sobre todo en quienes ponen mayor foco en la docencia y visualizan la implementación de tales innovaciones pedagógicas, de contenidos o bibliográficas como sujetas a ciertas resistencias.

Se identifica el carácter cada vez más competitivo de la profesión académica como otro factor generador de tensión, en el que se potencia una característica de la identidad profesional, con un mercado laboral universitario en el que la oferta de profesionales capacitados suele superar a la demanda, incrementando los requisitos exigidos a los postulantes, entre otros, la formación de posgrado.⁵¹⁵

Lo que está pasando hoy en nuestra carrera es que ya desde los ayudantes con dedicación simple están todos en los posgrados y digamos que ese requisito de tener un posgrado se va dando en los cargos más bajos cuando uno no tiene una dedicación que le permita y que le esté, digamos, pagando esa dedicación a la investigación. Sin embargo, es un requisito porque de todos modos si uno quiere presentarse al concurso y permanecer en la vida universitaria tiene que hacerlo y sabe que tiene que hacerlo. Y eso es un sacrificio personal.

Quienes provienen de profesiones liberales enfatizan en esta exigencia creciente que, según la modalidad de ejercicio elegida, dificulta el acceso, eventualmente la permanencia y, sobre todo, la promoción en la carrera académica:

La mirada que uno tiene es distinta, nosotros en derecho... yo a muchos les digo miren aprovechen que se reciben jóvenes y hagan un posgrado porque después es muy difícil. De hecho, me pasó a mí, tres años viajando desde el 2006 al 2009 a Buenos Aires los chicos chicos, mi mujer, una genia. Después me agregaron materias que no pude terminar, dejé la tesis colgada... Digo,

⁵¹⁵ Cristian Pérez Centeno & Martín Aiello, “La formación de posgrado de los académicos argentinos”. En Mainero, N. (Comp.), *Ensayos e investigaciones sobre la problemática universitaria*. San Luis: Nueva Editorial Universitaria/UNSL, 2011, pp.101-126; Lucía B.García, “Itinerarios de la construcción...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*; Jonathan Aguirre, “Estudios de posgrado y profesión académica argentina...”, *op. cit.*

cuando uno tiene que trabajar en la profesión liberal fuera de la Universidad es más complejo...también hay otras realidades. Quienes tienen más posibilidades de hacer un posgrado son quienes son miembros del Poder Judicial, porque tienen unas normativas especiales y pueden tomarse licencia. Los que trabajamos en la profesión liberal tradicional es muy difícil.

Porque en mi caso sé que, o creo saber que, si no hago eso es porque quedo relegado en la aplicación en un futuro cargo docente. Porque económicamente estoy resuelto, yo no voy a perder mi trabajo. Claro, si yo quiero ser este profesional o esta profesional...Yo creía que les pasaba a los del CONICET nada más. Pero hoy creo que es normal.

Este factor meritocrático es destacado por quienes inician su trayectoria desde la investigación y aspiran a un ejercicio exclusivo de la profesión académica, aunque también identifican factores de incertidumbre que condicionan la posibilidad de avance en su carrera asociados incluso a variables de nivel macro, del contexto político y económico del país.

De la dinámica grupal surgió consenso en que los condicionantes organizacionales (meso) y contextuales (macro) que dificultan el avance en la trayectoria académica, aun contando con mérito suficiente para acceder a un cargo superior, afectan negativamente la satisfacción laboral.⁵¹⁶ Partiendo de diferentes perspectivas según el grupo etario de cada participante, surgen acuerdos en torno al efecto sobre el reconocimiento institucional percibido y el impacto jubilatorio:

El grave problema es en el caso que uno optó por quedarse en la Universidad con cargo en la Universidad y luego llega la edad jubilatoria con todos los antecedentes y grados para tener máxima categoría y no podés acceder a máxima categoría. Entonces ahí sí uno ve que hay una falta de respuesta institucional porque si de hecho la gente opta por hacer una carrera, que es la carrera académica dentro de la Universidad, y te sometés a todos estos circuitos meritocráticos después te sobran méritos y una incapacidad de la Universidad para darte el cargo máximo. Con lo cual te jubilás con mucho menos de lo que podrías haber aspirado. Esa es una cuestión contractual incumplida y que

⁵¹⁶ Jesús Herranz Bellido, Abilio Reig Ferrer, Julio Cabrero García, Rosario Ferrer Cascales & Juan Pablo González Gómez, “La satisfacción académica...”, *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, José Alberto Yuni, & Mariela Ferreiro, “Trayectorias Académicas...”, *op. cit.*

tampoco está muy analizada por parte de la Universidad, ni les complica mucho porque hay muchos atenuantes para verlo desde otra perspectiva. Pero sí es una cuestión que aquel que opta por la carrera académica debería tener más seguridad de por lo menos llegar.

Se manifestaron expectativas asociadas a superar estos temas a partir de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad.⁵¹⁷

Comencemos a exigir nuestros derechos que es como vos decís te recibís y luego de treinta años sos JTP porque no te abrieron el concurso. Bueno si hay una ley habrá que empezar a cumplirla y exigirla.

Surge como otro condicionante a la satisfacción laboral, los requisitos burocráticos a cumplir en los proyectos de investigación o extensión con financiamiento, muchas veces exiguo. Estos reducen el tiempo disponible para el ejercicio pleno de las funciones sustantivas por la energía que insumen al investigador o extensionista, pudiendo impactar negativamente en el logro de los objetivos propuestos.

Algunos participantes que deben liderar grupos y no han desarrollado estas competencias en su formación disciplinar consideran que esta necesidad tensiona su bienestar laboral y que sería deseable contar con políticas institucionales que fortalezcan las capacidades de los académicos que deben enfrentar este desafío.

Finalmente, la infraestructura disponible para el desarrollo del trabajo también tensiona la satisfacción laboral, sobre todo en lo relativo al ejercicio de la función de investigación, principalmente en las disciplinas que requieren trabajo de laboratorio.⁵¹⁸

El siguiente eje de trabajo propuesto buscó indagar sobre las Demandas laborales y bienestar personal.

Algunos participantes con dedicación exclusiva en la Universidad plantean la tensión entre las demandas de la docencia de grado y los requisitos exigidos en términos de formación y de la trayectoria de investigación. Este hecho se

⁵¹⁷ Con posterioridad a la realización de estos grupos focales, se puso en marcha el Programa de aumento de categoría, que se firmó en la Paritaria Local de la UNMDP promovido por la Agrupación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) para “reconocer la formación académica en clave de derechos.” Según se lee en su página web: www.adum.org.ar.

⁵¹⁸ Marquina, Mónica & Rebello, Gabriel, “El trabajo académico en la periferia...”, *op.cit.*

percibe como generador de esfuerzos adicionales por parte del docente que impactan negativamente en su balance trabajo-familia/vida y afectan, consiguientemente, su bienestar personal.

Más allá del deseo de ejercer la profesión académica en forma exclusiva, aparece como un condicionante al bienestar el acceso a cargos con estabilidad que permitan proyectar un plan de carrera, sobre todo para quienes también tienen la opción de ejercicio liberal de la profesión:

A mí me parece que capaz que arrancar con digamos la decisión de, soy ingeniero, pero elijo ser docente, también es de incertidumbre de cómo planteaba un poco Juan Pablo de la carrera docente en los papeles es real, pero en la realidad no lo es tanto. Es difícil tener al principio tener la.... Bueno, me quiero dedicar a esto y puedo vivir de la docencia. Bueno, yo me recibí hace cinco años y no soy regular en ningún cargo, pero sigo eligiendo la docencia universitaria más allá de la profesión liberal de ingeniería. Eso también es una decisión por balancear, bueno, hasta cuando me lo renovarán, el año que viene me lo renovarán, no me lo renovarán... Depende también de la Facultad cuantos concursos regulares se hacen o no.

Algunos participantes plantearon que el deterioro en los niveles previos del sistema educativo que demanda mayores niveles de coordinación interna en el ámbito de las universidades, las transformaciones en el perfil del estudiante y los nuevos modos de acceso a la información son algunos de los cambios que interpelan al docente. Esto genera “incomodidad” en ciertos participantes, en tanto otros ven la posibilidad de abordarlo como un “desafío”. Estos últimos consideran que este cambio vuelve a motivarlos en ese necesario tránsito del tradicional rol asimétrico al rol facilitador, lo cual conlleva implícitamente algunas tensiones que pueden afectar el bienestar en el corto plazo:

Trato de buscar llegar desde otro lado al alumno. (...) Bueno, ese es el esfuerzo adicional que requiere el nuevo estudiantado digamos.

No sé si desmotivante. Me incentiva a hacer las cosas más dinámicas y bajarlas más a la realidad de los chicos, o sea de los alumnos. Tratar de conectarlo con lo que van a ver ellos como conflictos o resoluciones y desde qué punto de vista ellos se tienen que situar.

Lo que más ha cambiado en todos estos años es el rol del docente. Cuando nosotros fuimos estudiantes no había dónde buscar información, íbamos a la Facultad con el papel y a escribir todo lo que

el profesor decía porque esa era la información. Después íbamos al libro que era una cosa gordita así, que había dos en la biblioteca, te sentabas y armabas tu apunte. Esa es una forma de aprender y de estudiar. Ahora los chicos aprietan así... Está el término “infoxicación” ya re acuñado. Entonces uno lo que hace ahora es el nexo entre esa información y el estudiante, y la clase se la tiene que dedicar a darle ganas de ir a meterse ahí para buscar porque... “Por ahí dicen que dejen el teléfono y que no entre al aula con el teléfono”. Y yo les dejo que entren, y si encuentran lo que yo les estoy preguntando donde sea, bienvenido, ya está. Si esa es su función en la sociedad como profesional: buscar, investigar y generar.

Existe un consenso en cuanto a la necesidad de fortalecer y prestigiar el rol docente, frente a la función de investigación, clarificando los perfiles requeridos para los concursos, lo que permitiría una mejor planificación de sus carreras por parte de los colegas más motivados por la enseñanza.⁵¹⁹

En este sentido, quienes desarrollan prioritariamente su actividad en profesiones liberales coinciden en la importancia que reviste la formación docente como política institucional que genere un espacio de aprendizaje, reflexión sobre el propio quehacer docente y para el desarrollo de estrategias de afrontamiento que minimicen el estrés derivado del rol en el aula.⁵²⁰

Estas condiciones que planteabas para tener una mejor vida académica es por ejemplo una institucional. Que la institución justamente genere y fomente este mecanismo para que todos podamos... Digamos, algunas carreras ya lo tienen, pero otras no tienen ninguna parte pedagógica. Salimos, más que nada los liberales, con un título que nos habilita a trabajar, pero capaz que somos unos tarados para dar clases.

⁵¹⁹ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

⁵²⁰ Verónica Soledad Walker, “Evaluación y trabajo docente en la Universidad...”, *op. cit.*; Faustino Larrosa Martínez, “Vocación docente versus profesión docente...”, *op. cit.*; Walter F. Velázquez, “La falsa ilusión...”, *op. cit.*; Marcela Cavallo, “Notas sobre la docencia universitaria. Una reflexión a partir de las representaciones y expectativas docentes”, en *SaberEs*, vol. 8, N° 1, 2016, pp. 59-62; Leila Cardona Restrepo, María Camila Varón Gómez, Ingrid Bonilla Solórzano & Carlos Augusto Rincón Soto, “El ‘ser docente’...”, *op. cit.*

Yo les quiero decir que ya me estoy por jubilar y agradezco escuchar esto. Yo desde que trabajo digo “Gente, el docente universitario tiene que estudiar docencia y didáctica”. ¿Quién sabe cómo evaluar si no estudiaste ninguna didáctica?, ¿Qué evaluás?, Lo que a vos te parece o ¿Cómo das la clase? Y, sobre todo, los de los primeros años, esto que hablamos de las dificultades para aprender, nos exigen el doctorado y ¿Qué es el doctorado? Saber mucho y de una temática, y yo no digo que uno no tiene que saber lo que enseña porque es ilógico explicar lo que uno no sabe. Pero haber cuanto más sabe uno de algo menos llega al que está allá. Entonces si dar clases es perder el tiempo... Este burro no tiene ganas de aprender, se distrae, paparulea... No, el pobre está sentado ahí y probablemente la mitad de lo que yo le digo no lo entiende. Entonces por más de que la Universidad tenga esa política de decir bueno quiere ser docente, tiene que saber mínimas cosas de cómo se evalúa, cómo se programa una materia, cuáles son los objetivos de programa.

Por ahí, incluso vinculando esto que ustedes estaban diciendo con uno de los factores negativos para el bienestar que era esto de la desmotivación del alumno y de todo eso, tal vez el tema de trabajar uno en la propia reflexión como docente colaboren a tener más recursos en esto y a poder generar una mejor estrategia de afrontamiento, ¿No?

Pero siendo ingeniero, por ejemplo, podés dar clases de matemática y arreglate...Nosotros tenemos algunos cargos de docentes exclusivos que nunca han trabajado fuera de la Universidad y vos creás que hay una disociación tremenda en la cuestión de mostrar cómo es un profesional en su vida real y concreta, en el mundo cotidiano, porque ese docente siempre ha estado en una nubecita muy distinta a lo que es la vida cotidiana. Y ni siquiera sabe extrapolar lo que son sus vivencias cotidianas a lo que podrían ser las problemáticas de compartir en un ambiente laboral diverso. Entonces esas cuestiones sí son problemáticas y yo creo que ahí, vuelvo a decir que tiene que haber un curso o tendría que haber una instancia de capacitación de docencia universitaria que no sea una especialización voluntaria, sino que sea una obligación para todo cargo docente y tiene que ser lo más integral posible.

Finalmente se presentó como último tópico la Conciliación Trabajo-Vida/Familia. Frente al planteo de abordaje de este eje surge un debate espontáneo en torno a qué implica la conciliación trabajo-familia, su importancia y cómo ha sido su evolución. Primero era el concepto de familia pensada a partir del cuidado de los hijos, siendo esta percibida como una tarea propia de las mujeres. Luego se avanzó hacia los planteos de equidad de género y la movilización de un cambio cultural hacia la corresponsabilidad en la crianza, en el sentido que

lo plantea Pérez Sedeño.⁵²¹ También la ampliación de la expectativa de vida y la falta de sistemas de cuidado público que amplían el deber de asistencia hacia adultos mayores a cargo, suman aristas que generan interés en la temática:

Yo creo que la conciliación vida trabajo tiene que ver a veces con el desconocimiento de la importancia que tiene. Por lo general la gente siente el malestar y no sabe por qué....

La falta de tiempo es... Yo antes dedicaba mi tiempo porque no tenía hijos.

Si bien la prioridad en el trabajo muchas veces se justifica en el hecho de no tener familiares a cargo, surge en los más jóvenes la búsqueda de un mejor equilibrio trabajo-deseo-vida:

Bueno, pero yo no tengo ni familia ni arriba ni abajo, pero yo tengo una vida y me gusta hacer esto o me gusta hacer el otro, y mis compañeros me miran si yo no soy el que más me quedo, o el que más corrijo o el que más.

Esta búsqueda de equilibrio trabajo-vida, que parece emerger más naturalmente en las nuevas generaciones, resulta de un proceso de maduración y reflexión según lo manifestado por los participantes de mediana edad que visualizan en esa conciliación un impacto positivo tanto en la calidad de vida como en la productividad.

Cuando te das cuenta de que lo estás perdiendo, me parece que parás un poco. Yo creo que a medida que uno avanza en la edad se va dando cuenta que... Créanlo que a mí me pasa que me estoy dando cuenta de lo que voy perdiendo capaz a medida que voy creciendo. Entonces, bueno, o sea, hasta acá después de acá me dedico a mí o hago mis cosas porque también eso es salud. Porque si todo el día estamos laburando llega un momento que la cabeza no te da.

También se reconoce la necesidad actual de que, en una pareja, independientemente de la cuestión de la autorrealización, ambos trabajen para poder alcanzar determinados logros económicos.

En este sentido, la mayoría de los participantes valoran de la profesión académica la posibilidad de la decisión personal (versus la imposición) y la flexibi-

⁵²¹ Eulalia Pérez Sedeño, "Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...", *op. cit.*

lidad asociada con su desempeño, aunque muchas veces tales límites indefinidos conduzcan a la invasión de algunos espacios propios del ocio o de la familia. Acuerdan en que la posibilidad de alcanzar un adecuado equilibrio depende de la posibilidad de planificación y organización de cada uno:

Para mí el trabajo docente-investigador tiene una ventaja brutal respecto a otros trabajos, que es que no tenés horarios, más allá de tus horarios de clase. Si vos querés trabajar el domingo a las tres de la mañana o el jueves a las siete de la tarde, o todos los días de ocho a cuatro podés y fuera de los horarios de clase nadie te va a forzar, sino que vos trabajás de acuerdo a que tenés que cumplir con determinados objetivos, publicaciones, corregir lo que sea. Y eso es un arma de doble filo también, porque nunca termina el día. puede que sea un sábado a las seis de la tarde y “Voy a ver el *paper* este a ver si lo termino, si lo llego a terminar más rápido”.

La dimensión tiempo es el factor de mayor saliencia, sobre todo, en aquellos que ejercen la profesión académica de manera exclusiva, que perciben límites difusos en su desempeño, que puede derivar en la sensación de que el ejercicio de la profesión académica les quita tiempo para otras dimensiones de la vida personal que pueden impactar en una percepción de menor calidad de vida laboral:⁵²²

Reconozco claramente que no lo sé manejar, siento por momentos que soy adicto al trabajo. De hecho, cuando a Mauricio lo conocí yo estaba veinte kilos abajo, hacía triatlón, por ejemplo. Desde los veintinueve a los treinta y cinco, me dedicaba tiempo a mí.

Por ahí es una excusa, pero yo estoy siempre... Bromeo, digo soy “conice-teano” porque a mí me banca el CONICET, es mi ingreso principal. Y el CONICET por todo lo que cuenta ella y el contexto que se ha dado estos últimos años, se ha vuelto sumamente competitivo. Incluso hoy hay sobreproducción de antecedentes y sos una máquina de hacer antecedentes, y generalmente el impacto de las publicaciones que tenés son el 20%, 30% significativas, las otras las hacés por número. Y en esa rueda que se hace no podés parar. O sí, deberías poder parar y yo prácticamente, en mi repercusión habré aumentado quince

⁵²² Dawn Carlson, K. Michele. Kacmar & Larry J. Williams, “Construction and initial...”, *op. cit.*

kilos en estos últimos dos años y dejar lo que me apasionaba. Hoy estoy tratando de retomarlo, no a ese nivel porque psicológicamente no me da la cabeza, pero sí hacer deporte. Hoy hago correccaminata.

También hubo relatos que ilustraron cómo también esta flexibilidad, articulada con el impulso de la vocación, puede afectar al espacio familia:

Cuando uno hace investigación, también cuando uno hace proyectos de extensión y de transferencia, hay un ejercicio lúdico que ayuda a esa cuestión de la vocación. Uno le mete más horas de las que tiene que poner, entonces quizás si la pregunta es cómo conciliar una vida familiar con la vida laboral en este ámbito muchas veces esta cuestión de la vocación, del placer por estar haciendo cosas que son útiles, por el interaccionar con el otro aunque no haya una valoración institucional externa siempre hay una valoración en la mirada del otro y en el compartir, yo creo que uno lo hace con un placer inmenso a riesgo de dejar de lado muchas veces tiempo de familia. Llegar tarde a un cumpleaños, no estar en un acto, y esas cosas.

Observamos en estas percepciones cierto sesgo asociado a los participantes de mayor edad y género masculino, atravesados culturalmente por una matriz patriarcal.⁵²³

En el mismo contexto, aunque inversamente, se registró alguna participante que reconoce que la demanda familiar interfiere en la calidad de su desempeño docente:

Lo que a mí me afecta es no tener tiempo para realmente dedicar a cuestiones más teóricas. Por ahí prepararlas en casa como hacía antes de tener el nene. Ahora llego a casa y lo tengo que cuidar a él y bueno, tengo que estar con él y tendría que trabajar en la noche tarde y estoy cansada, entonces no lo hago. Y la verdad es que me gustaría dedicarle más como hacía antes que podía preparar los temas bien teóricos, con los autores y llevárselos... Y hoy en día hago lo que puedo.

⁵²³ Diana Maffía, “Epistemología feminista...”, *op. cit.*; Cecilia Blanco & Nerea Lucrecia Jodor, “¿Las trayectorias laborales en el campo académico...”, *op. cit.*; Ana Carolina Arias, *Mujeres universitarias en la Argentina...*, *op. cit.*

Además, este abordaje debe complementarse con un análisis de las estrategias de afrontamiento personales en términos de competencias individuales y, para quienes tienen familia, también con la posibilidad de complementarse y articularse con otros miembros de ella en las responsabilidades derivadas.⁵²⁴

“Necesitamos presentar el informe el lunes a las ocho de la mañana”, y ahí nos complementamos.... Pero yo no vivo en emergencia, la emergencia es una crisis momentánea temporal.

Quienes manifiestan una mayor satisfacción asociada al ejercicio de la profesión académica, encuentran en ese gusto una justificación a cierta superposición con los tiempos personales:

Y otra cosa que vos decías es que es un sacrificio, pero cuando a uno le gusta es borroso el límite.

Los participantes que refirieron al ejercicio de una profesión liberal como su principal actividad coinciden en que, para el dictado de clases, suelen restar tiempo a sus familias, en tanto que, para las restantes actividades derivadas del rol, quitan tiempo de su descanso y tiempos personales:⁵²⁵

Yo no sé cuándo voy a vivir. En algún momento voy a empezar. Yo le robo tiempo a después de cenar cuando se durmieron todos. Corregir corrijo cuando se durmieron todos. Por ahí me quedo hasta las cuatro de la mañana, porque después no tengo tiempo para corregir y me lo tomo muy en serio la corrección también... Eso le estoy robando tiempo a mi descanso digamos. Eso en la corrección, y después con el dictado de clases yo dicto clases a la noche cuando termino la jornada laboral y ahí le estoy restando tiempo a mi familia.

A mí me pasa muy parecido Me gusta y le dedico, a veces también después de comer estoy un rato largo corrigiendo y bueno, las cosas por ahí se salen un poco más desfasadas tendría que estar descansado u otra cosa.

También tienen la posibilidad de analizar el requerimiento temporal de la actividad en términos relativos con otras actividades, emergiendo la profesión académica como una alternativa atractiva en este sentido:

⁵²⁴ Pujol-Cols, Lucas J. & Dabos, Guillermo E., “Satisfacción laboral...”, *op. cit.*

⁵²⁵ Mariana Cecilia Arraigada & Lucas Joan Pujol-Cols, “Estudio de los riesgos...”, *op. cit.*

Mi hermana es más grande, es ingeniera también y ella es el otro estilo de ingeniería. Egresó y la tomó una empresa grande petrolera y acá, y allá. Y la veo a ella que tiene dos nenas y el trabajo en una empresa grande, que por lo menos de ingeniero es mínimo diez horas. Y no es que mientras más ascendés, más libertad tenés, sino que es menos. Y no quiero eso, nunca quise eso. Trabajé en una empresa, renuncié con mi perjuicio económico, pero ahora más o menos me voy perfilando hacia lo que yo quiero que es hacia bueno cuestiones que me den libertades como los cargos simples, por ejemplo, y en un futuro consultoría lo que me daría una libertad si lo sé llevar.

La dimensión tensión (*strain-based conflict*) se manifiesta cuando la presión experimentada por participar en un rol se entromete en el desempeño efectivo del otro y se compartieron relatos en este sentido.⁵²⁶

Yo llego a veces, perdón, con cara de culo a casa y mi pareja se da cuenta al toque y me dice “¿Qué pasó?, ¿Tuviste quilombos en el trabajo?”. Y sí, y ahí queda. No me desahogo con ella, en ese sentido no. Por ahí está mal a ese nivel, pero me desahogo con otras cosas, pero no con lo laboral. Y no, no lo manejo bien. A veces están los chicos re intensos y los termino retando cuando no los tendría que retar porque quieren jugar conmigo, pero yo... Bueno, por eso está claro que yo no lo puedo resolver bien, por eso quiero ir al psicólogo.

Surge como ejemplo en esta dimensión el estrés asociado al carácter competitivo de la tarea del investigador: por publicaciones, proyectos, becas o acceso al financiamiento. Disminuye la percepción de tensión cuando se privilegia el ejercicio de la función docente en la profesión académica:

Por ejemplo, mi hija mayor es Licenciada en Biología y ella no quiso entrar en todo eso estresante que vos describiste, entonces está haciendo el tramo docente en la UTN.

También emerge el estrés derivado de la función de gestión, con las peculiares características que reviste en las universidades públicas argentinas y su coexis-

⁵²⁶ Dawn Carlson, K. Michele. Kacmar & Larry J. Williams, “Construction and initial...”, *op. cit.*

tencia, durante el lapso de ejercicio, con los restantes roles de la profesión académica. Cuanto mayor sea el compromiso puesto en juego, superior es la tensión percibida.

No obstante lo expuesto, existe cierto consenso en cuanto a que la libertad y flexibilidad que permite el desempeño de la profesión académica contribuyen a un adecuado equilibrio trabajo-familia/vida, aunque reconocen cierta omnipresencia de las ideas y pensamientos asociados con la labor profesional:

Yo en el cotidiano me siento tranquilo, sin estrés, pero siempre pendiente.

Yo siento en general bastante tiempo libre más allá de que tengo bastante carga horaria en ingeniería es muy flexible el horario así que también lo manejo... Me organizo y termino la tarea, pero veo que, si bien me siento tranquilo durante el día, estoy las veinticuatro horas del día pensando en algo del trabajo.

Digamos, mi obligación fue un placer porque yo lo disfruté. O sea, la investigación era lo que yo quería hacer y la tesis fue sobre un tema que yo elegí. Lo disfruté, pero al mismo tiempo fue como una carga, una presión constante y cuatrocientas treinta y siete páginas de tesis. Pero bueno, digamos que también es como una meta que te impone la institución, que se impone uno individualmente y que una vez que la alcanza te abre como otras posibilidades.

Como planteamos en el capítulo anterior, la dimensión comportamiento (*behavior-based conflict*) se plantea cuando ciertos comportamientos específicos de un rol (trabajo/familia) resultan incompatibles con los que se esperan en otro rol.⁵²⁷

Fue interesante que espontáneamente, surgieran en lugar de factores de tensión, la posibilidad de sinergia entre ambos roles. Así, algunos comportamientos asociados al rol de investigador, en lugar de tensionar, pueden potenciar el desarrollo personal a partir de una ampliación de la cosmovisión con impacto positivo en múltiples ámbitos de la vida de una persona:

Yo no soy docente investigador, sino que soy investigador que de casualidad tengo un cargo docente, es que en realidad mi vocación tenía que ver con el reflejo de ver a mis viejos como investigadores no tanto como docentes, sino que me resultaba atractiva la vida de una persona que viaja a congresos o que de repente venía un profesor de España que estaba trabajando con mi viejo, o

⁵²⁷ *Ibid.*

que mi vieja hacía una defensa de tesis en no sé dónde. O sea, ese tipo de vida que a veces es exigente... Yo estoy de acuerdo, a mí me requirió irme del país a hacer un posgrado y tuve una esposa que fue conmigo, que hizo la experiencia allá y volvimos. Puede ser muy demandante para las decisiones de vida, pero enriquecedor.

Inversamente, una actitud empática con un estudiante en una mesa de examen que puede permitirle desarrollar su real potencial, es identificada por los participantes como una actitud “maternal”. En el mismo sentido, evocan un vínculo materno/paterno – filial para describir la relación entre directores y becarios:

Me ha pasado con mi directora o con mi director, y muchísimo ver de ejemplos de personas que dirigen grupos, que dirigen proyectos, que dirigen gente que muchas veces son como directores o directoras como son como madres o padres..., porque además el vínculo tiene esa génesis, digamos es una relación que tiene algo tutor. Bueno, se llama “tutor”.

Como emergente del intercambio de ideas surgió el potencial de la sinergia entre ambos roles: el llamado “enriquecimiento trabajo (profesión académica)-familia/vida” que genera un mayor bienestar y autorrealización, que presenta matices diferentes según la etapa del ciclo vital.⁵²⁸

Yo pienso que la vida y la vida laboral están entramadas de una manera tan profunda que es difícil separarlas, ¿no? Y a medida que uno va creciendo en la profesión se transforma en una mejor persona porque todo lo que uno va aprendiendo le hace abrir la mente, lo vuelve más tolerante, lo vuelve mejor persona... Yo creo que sí cuanto más estudiamos, ¿no? Si tenemos muchos problemas laborales eso influye en la vida privada, pero lo contrario también. Entonces lo ideal es encontrar un equilibrio y decir bueno cuánto trabajo puedo tomar en cada etapa de la vida, y priorizar lo que uno tiene que priorizar en cada etapa de la vida eso es lo sabio.

⁵²⁸ Joana Marina Vieira, Frederick G. Lopez & Paula Mena Matos, “Further validation of work–family conflict...”, *op. cit.*; Joseph G. Grzywacz, “Work-family spillover and health during midlife...”, *op. cit.*; Joseph G. Grzywacz & Brenda L. Bass, “Work, family, and mental health...”, *op. cit.*; Sam D. Sieber, “Toward a theory of role accumulation”, en *American Sociological Review*, 39, 1974, pp. 567-578; Jeffrey. H. Greenhaus & Gary N. Powell, “When work and family are allies...”, *op. cit.*

Creemos que esta instancia cualitativa, a través de grupos focales, me brindó la posibilidad de comprender mejor el contexto en que se despliega la profesión académica. Este hecho habilita una mejor interpretación de los resultados, ciertas homogeneidades y heterogeneidades que presentan quienes ejercen la profesión académica con origen disciplinar en profesiones liberales como surge del estudio cuantitativo que se presenta a continuación.

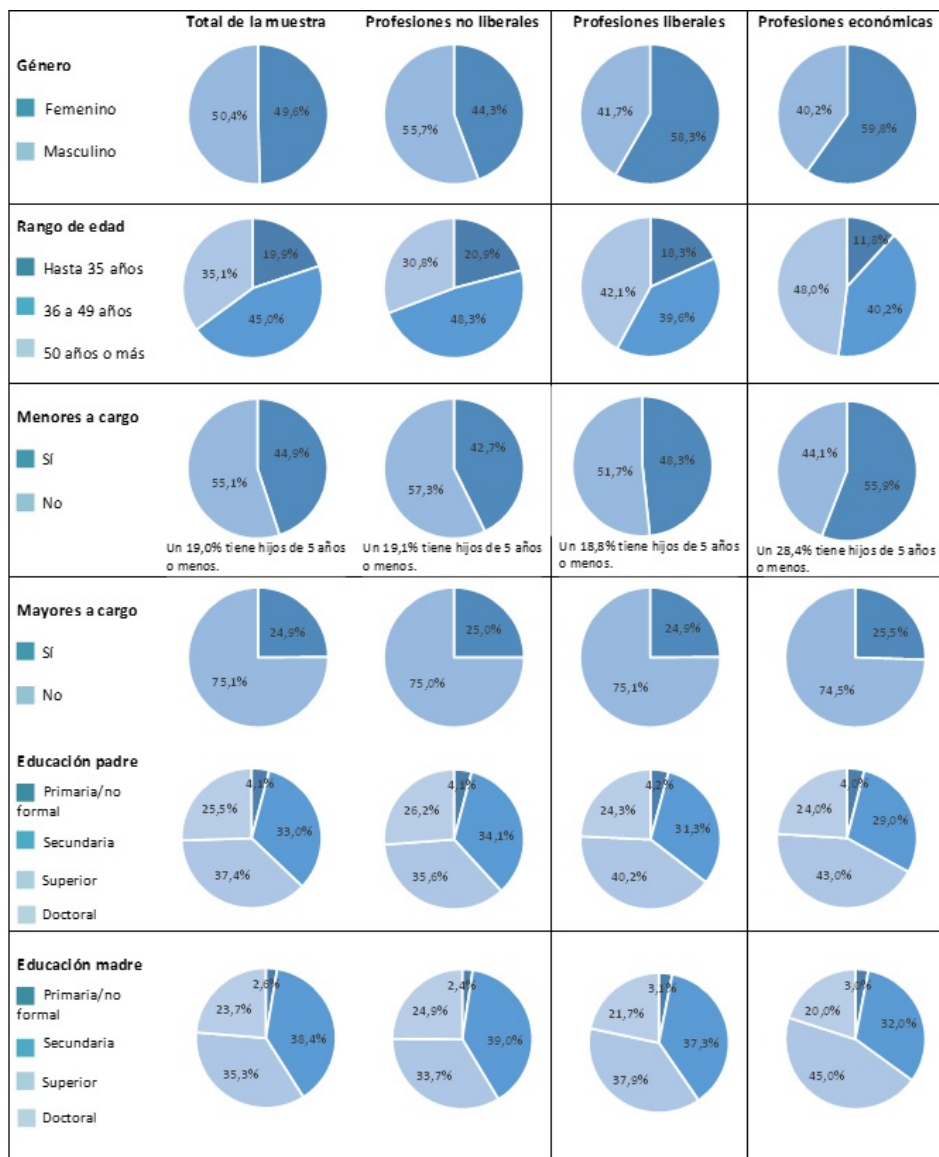
Encuesta APIKS Argentina: las profesiones liberales tradicionales en números

Siguiendo a Walker, los docentes ocupan una particular posición en el espacio universitario, atravesada por múltiples dimensiones algunas asociadas al nivel meso de análisis y otras de tipo individual, que incluyen los diferentes tipos de capital simbólico puestos en juego. Los profesionales académicos, coincidiendo con las ideas de la referida autora, responden a demandas diversas, asumen distintos grados de responsabilidad y promueven distintas formas de relación con la institución, los estudiantes, los colegas y su propio trabajo, según tal posicionamiento.⁵²⁹ Por ello, iniciamos la presentación de los resultados presentando la caracterización de la muestra.

A partir de los gráficos presentados, podemos observar que en la muestra analizada que incluye a las “profesiones liberales tradicionales” es superior la proporción de género femenino. También existe un menor peso relativo de los académicos noveles y una mayor proporción de consolidados, no obstante, el subgrupo bajo análisis presenta un guarismo algo superior en lo que a menores a cargo se refiere. La descripción anterior impulsó la idea de profundizar los aspectos relativos a la perspectiva de género y la conciliación trabajo-vida/familia en la instancia ulterior cualitativa.

⁵²⁹ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

Gráfico 1. Caracterización de la muestra



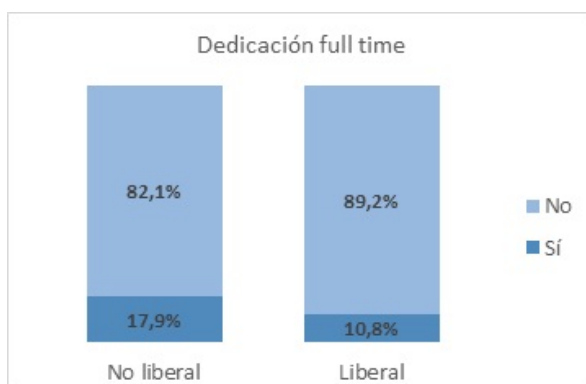
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

En lo que se refiere al capital cultural heredado en términos de Bourdieu (Tovillas, 2007), parece consolidarse la idea sustentada por Marquina y Yuni, a par-

tir del estudio CAP, quienes destacan una importante modificación en el origen sociocultural sobre todo de los nuevos académicos.⁵³⁰ Los mencionados autores sostuvieron que este cambio, en principio, no se interpretaba como una señal de movilidad educativa ascendente, sino como una modificación en la accesibilidad a la carrera académica, que pareciera orientarse hacia quienes provienen de familias con mayor capital cultural.⁵³¹

Nos interesa en primera instancia presentar los resultados relativos a la percepción de los respondientes respecto de sus estudios, carrera académica y situación de trabajo actual (Bloque A, Encuesta APIKS).

Gráfico 2. Disciplina de origen y dedicación full time.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente más individuos sin profesiones liberales poseen dedicaciones *full-time* en la Universidad. Esta observación contrasta con los guarismos de quienes ejercen profesiones liberales: son proporcionalmente menos individuos los que poseen dedicaciones *full-time* en la Universidad (valor $p < 0,01$)⁵³²

⁵³⁰ Pablo Tovillas, “Reseña crítica del libro ‘Homo academicus’ de Pierre Bourdieu”, en *Atos de Pesquisa em Educação*, vol. 2, N° 3, 2007, pp. 517-521; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

⁵³¹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...?”, *op. cit.*

⁵³² Cuando hay evidencia de asociación entre las variables se escribe valor- $p < 0,01$, valor- $p < 0,05$ o valor- $p < 0,1$ para distinguir entre niveles de significatividad del 1%, 5% (evidencia más fuerte) o 10% (evidencia más débil). Al interpretar los datos en el texto, siempre que el valor- p sea $< 0,05$ o $< 0,1$, se puede

ya que están casi exclusivamente orientados a la docencia como plantea Mónica Marquina (2013).⁵³³

Por género, las diferencias entre los dos subgrupos analizados se presentan en la tabla siguiente, siendo consistentes con las cifras precedentes (valor $p < 0,1$).

Tabla 3. Disciplina de origen en dedicación full time, por género

		Dedicación <i>full time</i>	
		Sí	No
Profesión no liberal	Masculino	15,5%	84,5%
	Femenino	21,0%	79,0%
Profesión liberal	Masculino	9,9%	90,1%
	Femenino	11,8%	88,2%
Total	Masculino	13,7%	86,3%
	Femenino	16,9%	83,1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Profundizando por grupos etarios, observamos proporcionalmente más dedicaciones *full-time* en el segmento de académicos consolidados, que no provienen de profesiones liberales (valor $p < 0,1$).

Proporcionalmente hay más académicos con niveles superiores de formación entre quienes no provienen de profesiones liberales tradicionales y que cursaron sus estudios becados (valor $p < 0,1$). Entre quienes alcanzaron el grado académico de doctor y tienen como profesión de origen las liberales tradicionales, se destaca que hicieron doctorados con un recorrido de seminarios preestablecido (valor $p < 0,05$).

hablar de evidencia de asociación entre las variables. Si ningún residuo es mayor a 2, el valor- p es $> 0,1$, o sea, no hay evidencia de asociación.

⁵³³ *Ibid.*

Tabla 4. Disciplina de origen en dedicación full time, por rango etario

		Dedicación <i>full time</i>	
		Sí	No
Profesión no liberal	Hasta 35 años	5,6%	94,4%
	36 a 49 años	12,2%	87,8%
	50 años o más	35,2%	64,8%
Profesión liberal	Hasta 35 años	9,1%	90,9%
	36 a 49 años	9,1%	90,9%
	50 años o más	13,1%	86,9%
Total	Hasta 35 años	6,8%	93,2%
	36 a 49 años	11,2%	88,8%
	50 años o más	25,1%	74,9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

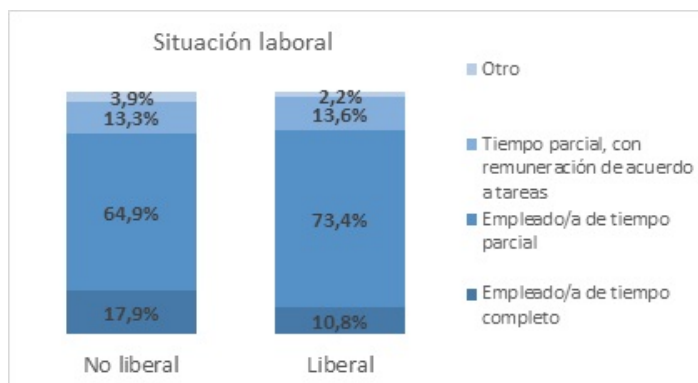
Tabla 5. Disciplina de origen en dedicación full time, por máximo título alcanzado

		Dedicación <i>full time</i>	
		Sí	No
Profesión no liberal	Grado	6,9%	93,1%
	Especialización	13,5%	86,5%
	Maestría	24,4%	75,6%
	Doctorado	29,2%	70,8%
	Postdoctorado	28,4	71,6%
Profesión liberal	Grado	8,6%	91,4%
	Especialización	7,1%	92,9%
	Maestría	13,9%	86,1%
	Doctorado	18,2%	81,8%
	Postdoctorado	23,1%	76,9%
Total	Grado	7,6%	92,4%
	Especialización	10,2%	89,8%
	Maestría	19,3%	80,7%
	Doctorado	27,1%	72,9%
	Postdoctorado	27,5%	72,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente más individuos provenientes de profesiones liberales poseen dedicaciones de tiempo parcial en la Universidad (valor $p < 0,01$).

Gráfico 3. Disciplina de origen y dedicación



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Si profundizamos este análisis recodificando las respuestas a partir del porcentaje de tiempo respecto de una dedicación exclusiva, podemos observar proporcionalmente más dedicaciones simples en quienes provienen de profesiones liberales, siendo esta diferencia estadísticamente significativa al 10%.

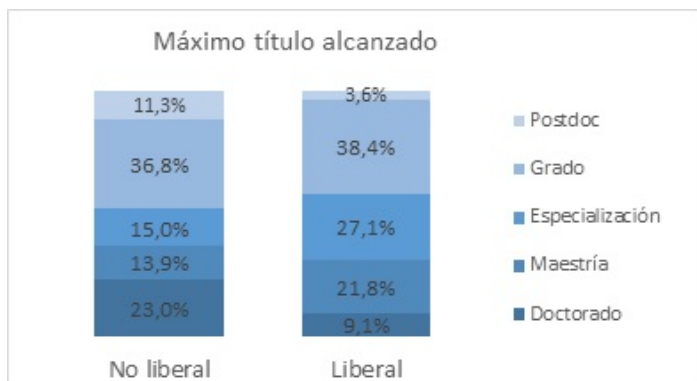
Tabla 6. Disciplina de origen y dedicación

	Dedicación		
	<i>Full time</i>	Parcial	Simple
Profesión no liberal	17,9%	21,8%	60,4%
Profesión liberal	10,8%	22,7%	66,5%
Total	15,2%	22,1%	62,7% ^o

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente más individuos que no provienen de profesiones liberales poseen doctorados y postdoctorados. En tanto que, quienes tienen como profesiones de origen las liberales tradicionales, presentan proporcionalmente guarismos superiores en especializaciones y maestrías (valor $p < 0,01$).

Gráfico 4. Disciplina de origen y máximo título alcanzado



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Si bien se evidencia asociación respecto de la duración de su contrato laboral actual en la Universidad (valor $p < 0,05$), no se registran diferencias estadísticamente significativas entre los dos subgrupos analizados.

Gráficos 5, 6 y 7. Disciplina de origen y experiencia



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

En cuanto a la situación de empleo posterior al primer título de grado, proporcionalmente más académicos que no provienen de profesiones liberales poseen experiencia en institutos de investigación (valor $p < 0,01$); dentro de quienes tienen como profesión de origen las ciencias económicas son proporcionalmente más, dentro de las profesiones liberales tradicionales, los que no poseen

experiencia en institutos de investigación. En tanto que, proporcionalmente más individuos con profesiones liberales tienen experiencia en el sector privado (valor $p < 0,01$), los de ciencias económicas son los que registran mayor número de años promedio en esta actividad, y también registran proporcionalmente más experiencia en actividades independientes (valor $p < 0,01$).

Para culminar esta caracterización, nos pareció relevante presentar algunos hallazgos a partir de las referencias temporales indagadas de las que resulta que los académicos que constituyen nuestro foco de análisis (individuos con profesiones liberales tradicionales) presentan:

Tabla 7 Disciplina de origen y referencias temporales

		Media (años)
Edad	Prof. no liberal	44,6
	Prof. liberal	46,6
Edad de doctorado	Prof. no liberal	36,9
	Prof. liberal	39,9
Experiencia Institutos de Investigación	Prof. no liberal	4,6
	Prof. liberal	2,5
Experiencia Sector Público	Prof. no liberal	5,2
	Prof. liberal	6,8
Experiencia Sector Privado	Prof. no liberal	3,1
	Prof. liberal	4,8
Experiencia actividades independientes	Prof. no liberal	4,4
	Prof. liberal	10,5

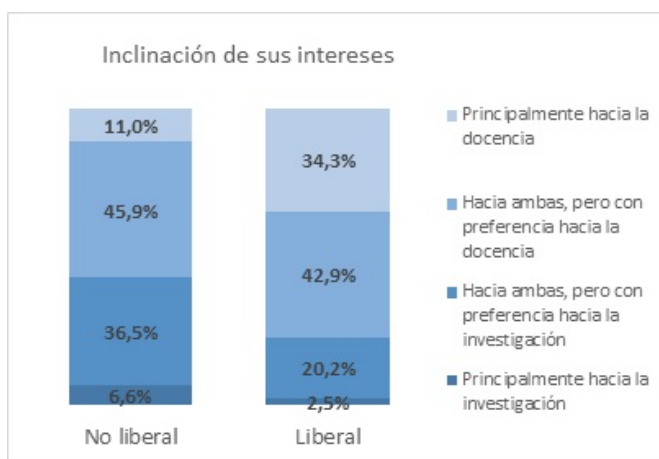
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

- mayor edad promedio;
- mayor edad promedio en el acceso al doctorado;
- menor tiempo promedio de experiencia en institutos de investigación;
- mayor tiempo promedio de experiencia en el sector público;
- mayor tiempo promedio de experiencia en el sector privado;

- mayor tiempo promedio de experiencia en actividades independientes (valor $p < 0,05$).

A continuación, presentamos los resultados relativos a las actividades que desempeñan los profesionales académicos y sus preferencias.

Gráfico 8. Disciplina de origen y preferencias



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

En el gráfico anterior observamos las preferencias que manifiestan los académicos. Proporcionalmente, más individuos de profesiones no liberales se inclinan por actividades de investigación, mientras que más individuos con profesiones liberales de origen priorizan la docencia (valor $p < 0,01$), en consonancia con lo planteado por autores como Marquina.⁵³⁴ Al bucear en nuestro grupo de interés, resulta que proporcionalmente más individuos de otras profesiones liberales tradicionales muestran mayor preferencia por actividades de docencia e investigación mientras que más individuos con profesión de origen en ciencias económicas se inclinan principalmente hacia la docencia (55,9% versus 25,9%, valor $p < 0,01$).⁵³⁵ Si procuramos profundizar introduciendo la variable género,

⁵³⁴ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

⁵³⁵ Las actividades de docencia e investigación son percibidas como compatibles por casi 3 de cada 4 académicos (73,5%) en tanto que solo el 8,9% acuerdan con la idea de un bajo nivel de

proporcionalmente más hombres de profesiones liberales muestran mayor preferencia por actividades de docencia e investigación mientras que más mujeres de profesiones liberales se inclinan principalmente hacia la docencia (valor $p < 0,1$), lo cual articula con los emergentes la etapa cualitativa del estudio respecto de los desafíos de la conciliación trabajo familia.

Los datos anteriores se robustecen al estudiar temáticas vinculadas como la proporción de horas dedicadas a las distintas funciones sustantivas. Hay diferencias estadísticamente significativas en las horas promedio dedicadas a tareas de investigación: resulta mayor tal cifra entre quienes no provienen de profesiones liberales. Dentro de las profesiones liberales tradicionales, se registran diferencias estadísticamente significativas en las horas promedio dedicadas a tareas de investigación: son superiores entre quienes no tienen como formación de origen las carreras de ciencias económicas.

En similar orden de ideas, proporcionalmente más individuos de profesiones no liberales participan en comités científicos (valor $p < 0,01$), como evaluadores de pares (valor $p < 0,01$) y como editores de publicaciones científicas/colecciones de libros (valor $p < 0,05$). No se observan diferencias estadísticamente significativas al interior de las profesiones liberales tradicionales que son nuestro objeto de estudio.

Respecto de la tensión de lealtades entre lo disciplinar e institucional, los académicos de Argentina, sin diferencias entre los subgrupos analizados, comparten con la mayoría de los países una mayor referencia hacia la disciplina de pertenencia tal como podía observarse en los resultados del proyecto CAP, lo cual se ha vinculado con que el reconocimiento académico derivado de actividades como publicaciones y presentaciones a congresos están relacionadas principalmente con los campos disciplinares. En las profesiones liberales podría

compatibilidad entre ambas funciones sustantivas, sin diferencias estadísticamente significativas según origen disciplinar. Solo se observa un nivel superior de percepción de baja compatibilidad entre ambas al introducir la perspectiva de género, en las mujeres la cifra se eleva al 12,8% (valor $p < 0,01$), tal vez asociado a su requerimiento de doble presencia requerida que dificulta su posibilidad de conciliación trabajo familia.

asociarse con el prestigio entre pares derivado del desempeño extraacadémico, lo que se profundiza en el capítulo siguiente.⁵³⁶

Gráficos 9, 10 y 11. Disciplina de origen y participación en comités científicos, como evaluador/a de pares y como editor/a



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Con relación a la docencia, función prioritaria para nuestro segmento objetivo, podemos observar que ambos grupos destinan el mayor porcentaje de su tiempo de docencia a la enseñanza de grado. Esta asociación de variables se sostiene al hacer foco en los profesionales en ciencias económicas ya que, en un análisis comparativo a nivel del segmento de profesiones liberales, el resto de las profesiones liberales dedican proporcionalmente más tiempo, a la enseñanza de doctorado, de especialización y a otras. En promedio, quienes tienen profesiones no liberales destinan una proporción superior de su tiempo de docencia a la enseñanza de doctorado (con mayor incidencia de los cargos senior) y de cursos de pregrado (a partir del mayor peso relativo en los cargos junior).

⁵³⁶ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Elisa Lucarelli, “Prácticas innovadoras...”, *op. cit.*; María Lorena Molina & Jorge Arturo Sáenz, “Trabajo Social...”, *op. cit.*; Mónica Castilla Luna & Clara López De Mesa, “Los roles del docente...”, *op. cit.*; Patricia Covarrubias Papahiu, “El carácter científico de la psicología...”, *op. cit.*; Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica...*, *op. cit.*; Carlos Andrés Varón Flórez, & Angie Lizeth Mendieta Morales, “El abogado en la docencia universitaria...”, *op. cit.*

Tabla 8. Disciplina de origen y porcentaje de actividades relacionadas con la docencia

Porcentaje de sus actividades relacionadas con la docencia		Media
Enseñanza en carreras de grado universitarias	Prof. no liberal	57,78%
	Prof. liberal	61,03%
Enseñanza en Carreras de Especialización o equivalente	Prof. no liberal	2,60%
	Prof. liberal	3,49%
Enseñanza en Carreras de Maestría o equivalente	Prof. no liberal	3,15%
	Prof. liberal	2,59%
Enseñanza/Formación doctoral	Prof. no liberal	5,20%
	Prof. liberal	2,29%
Enseñanza en carreras de pre-grado universitarias	Prof. no liberal	10,15%
	Prof. liberal	6,32%
Cursos o programas de extensión o educación continua	Prof. no liberal	5,05%
	Prof. liberal	5,15%
Instrucción en el aula / conferencias	Prof. no liberal	1,03%
	Prof. liberal	1,01%
Otro	Prof. no liberal	21,78%
	Prof. liberal	25,24%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Dentro de las profesiones liberales tradicionales, al realizar un análisis por dedicación se ratifican los resultados generales expuestos, solo que se visualiza un porcentaje de tiempo mayor dedicado a docencia en programas de especialización y similares entre quienes tienen dedicaciones simples y entre quienes tienen dedicación parcial. No obstante, en este grupo dedican, proporcionalmente una mayor proporción de su tiempo de docencia a la enseñanza de grado y exhiben guarismos menos que proporcionales respecto de la docencia de doctorado y pregrado.

Respecto de la participación en otras actividades de enseñanza, más allá del dictado de clases que aparece como actividad prioritaria, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre quienes provienen de profesiones

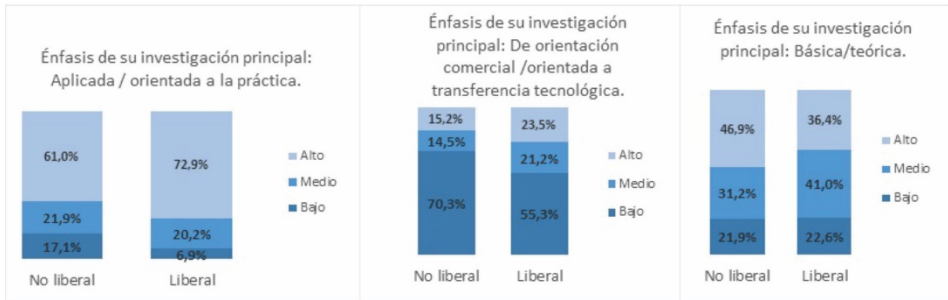
liberales tradicionales y quienes tienen otros orígenes profesionales. Emerge luego, como mayoritaria, la participación en el desarrollo de materiales de clase. También en la interacción cara a cara con estudiantes fuera de la clase y en el desarrollo de currículos y programas de estudios, destacándose ambas como actividades desarrolladas prioritariamente por académicos consolidados (73,5% y 47,7% respectivamente) en términos de Marquina, Pérez Centeno y Reiznik.⁵³⁷

Al focalizar en las profesiones liberales, proporcionalmente, se registra una mayor participación entre quienes provienen de las ciencias económicas en educación a distancia (39,4% versus 16,2% de las otras profesiones liberales, valor $p < 0,01$). No obstante, resulta proporcionalmente inferior en otras actividades como el aprendizaje basado en proyectos (31,3% versus 19,2% de profesionales en ciencias económicas, valor $p < 0,05$), lo cual agrega un nuevo elemento para destacar la importancia de la formación pedagógica como política institucional en esta disciplina. No se observan diferencias estadísticamente representativas por género respecto de este tópico.

Cuando enfocamos en la investigación, en primera instancia observamos que esta función es desempeñada, considerando la actividad de los últimos dos años, por un 80,07% de individuos con profesiones no liberales y por un 60,22% de individuos con profesiones liberales. Al procurar caracterizar el énfasis de su investigación principal, los integrantes del grupo de académicos proveniente de las profesiones liberales tradicionales realizan, proporcionalmente, una proporción superior de investigación aplicada y orientada a la práctica (valor $p < 0,01$) y también se desarrollan, en mayor grado, en una investigación de orientación comercial y de transferencia de tecnología (valor $p < 0,01$). En tanto que, quienes provienen de otras disciplinas realizan, en mayor proporción, investigación básica/teórica (valor $p < 0,05$) y tienen un mayor alcance internacional (valor $p < 0,1$). En esta línea, la proporción de quienes refieren trascender fronteras es autopercibido bajo el 40,8% de quienes investigan en las profesiones liberales (guarismo superior en los respondentes provenientes de las ciencias económicas, valor $p < 0,05$) y en el 31,6% de quienes lo hacen en otras disciplinas (valor $p < 0,01$).

⁵³⁷ Mónica Marquina, Cristian Pérez Centeno & Nicolás Reiznik, "Institutional Influence of Academics in Argentinean Public Universities...", *op. cit.*

Gráficos 12, 13 y 14. Disciplina de origen y énfasis de su investigación principal



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Resulta interesante destacar que son los profesionales en ciencias económicas quienes, proporcionalmente, declaran realizar una investigación más orientada a mejorar a la sociedad (valor $p < 0,05$), en línea con lo planteado por Victor Ponce y Muñoz Colomina.

En cuanto al abordaje basado en una única disciplina o multidisciplinario, no observamos diferencias estadísticamente significativas según origen profesional, planteándose que en torno a 6 de cada 10 reconocen haber incorporado la perspectiva interdisciplinaria en su trabajo, análisis que resultaría valioso profundizar, desde el paradigma de complejidad y en el marco de la sociedad del conocimiento y la innovación.⁵³⁸

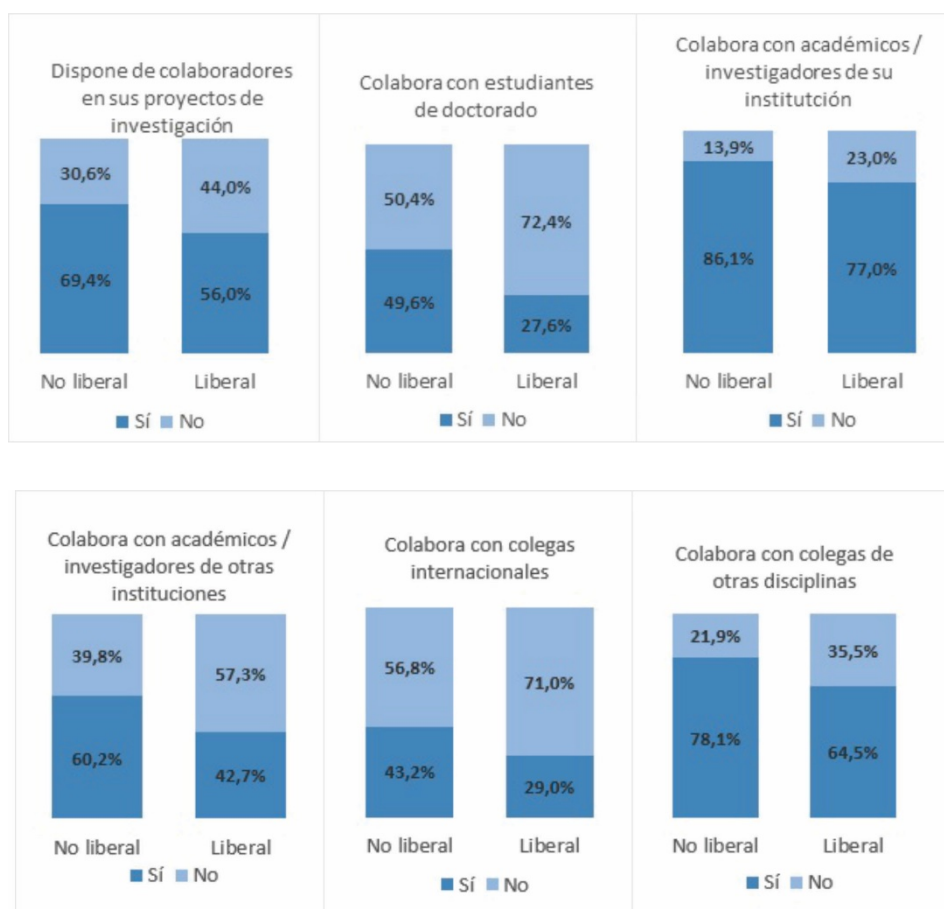
Cuando nos referimos a la articulación de equipos para el desarrollo de la actividad, surge en las profesiones liberales la necesidad de continuar los caminos de fortalecimiento que fueran impulsados por los procesos de acreditación de carreras y que, tal como plantearan Fernández Lamarra et al. (a partir de la base del proyecto CAP), tiene impacto positivo en la satisfacción laboral.⁵³⁹ En las otras disciplinas, observamos equipos y redes más consolidados: proporcionalmente más individuos de profesiones no liberales disponen de colaboradores en alguno de sus proyectos de investigación (valor $p < 0,01$), apoyan a estu-

⁵³⁸ Martín Aiello & Cristian Pérez Centeno, “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional...”, *op. cit.*

⁵³⁹ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

diantes de doctorado (valor $p < 0,01$) y articulan con académicos/investigadores de su institución y de otras, del país y del exterior, incluyendo colegas de otras disciplinas (valor $p < 0,01$, para todos los cruces referidos).

Gráficos 15, 16, 17, 18, 19 y 20. Disciplina de origen y colaboraciones



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Al hacer foco en los profesionales en ciencias económicas, la situación si bien resulta estadísticamente similar a los resultados del conjunto elegido de profesiones liberales tradicionales, presenta guarismos más débiles en la colaboración con estudiantes de doctorado (valor $p < 0,05$) y con colegas de otras latitudes

(valor $p < 0,01$), lo cual resulta consistente en el contexto integral de cifras analizadas que dan cuenta de la necesidad de generar políticas activas en materia de formación de posgrado e internacionalización, en línea con resultados obtenidos al poner foco en otras profesiones liberales tradicionales como Derecho.⁵⁴⁰

Nos parece un adecuado cierre para esta descripción comparativa de la función de investigación presentar un estado del capital cultural objetivado en términos de Bourdieu de ambos grupos.⁵⁴¹

Tabla 9. Disciplina de origen y contribuciones académicas concretadas en los últimos 3 años

Contribuciones académicas concretadas en los últimos 3 años		Media
Autoría o co-autoría de libros de texto académicos	Prof. no liberal	0,79
	Prof. liberal	0,78
Edición o co-edición de libros de texto académicos	Prof. no liberal	0,39
	Prof. liberal	0,27
Artículos publicados en libros de texto académicos	Prof. no liberal	1,20
	Prof. liberal	0,83
Artículos publicados en revistas académicas periódicas	Prof. no liberal	2,78
	Prof. liberal	2,23
Ensayos, informes/monografías escritas para un Proyecto con financiamiento	Prof. no liberal	1,67
	Prof. liberal	1,24
Artículos presentados en conferencias académicas	Prof. no liberal	4,37
	Prof. liberal	3,45
Tesis doctorales completas que ha supervisado	Prof. no liberal	0,42
	Prof. liberal	0,27
Patentes o licencias obtenidas en un proceso o desarrollo	Prof. no liberal	0,03
	Prof. liberal	0,01
Programas de computación escritos para uso público	Prof. no liberal	0,08
	Prof. liberal	0,15
Trabajo artístico realizado o exhibido, incluidas producciones de videos o películas	Prof. no liberal	0,65
	Prof. liberal	0,31
Otro	Prof. no liberal	0,24
	Prof. liberal	0,33

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

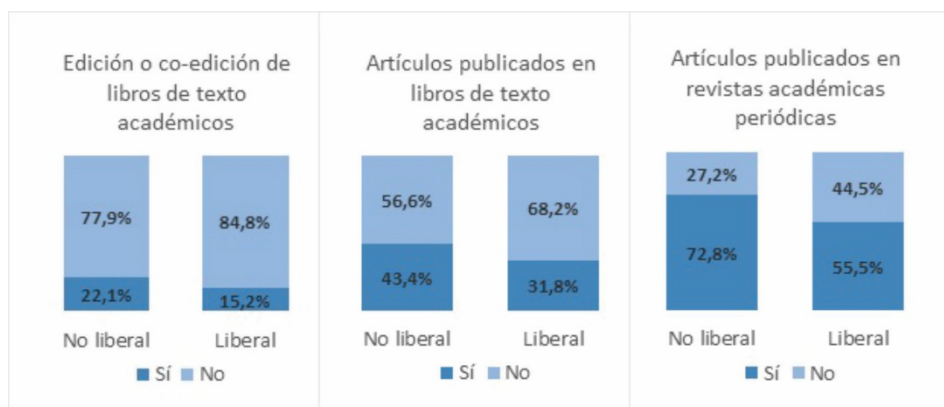
⁵⁴⁰ Martín Aiello, “¿El camino al éxito?...”, *op. cit.*

⁵⁴¹ Pablo Tovillas, “Reseña crítica del libro ‘Homo academicus’...”, *op. cit.*

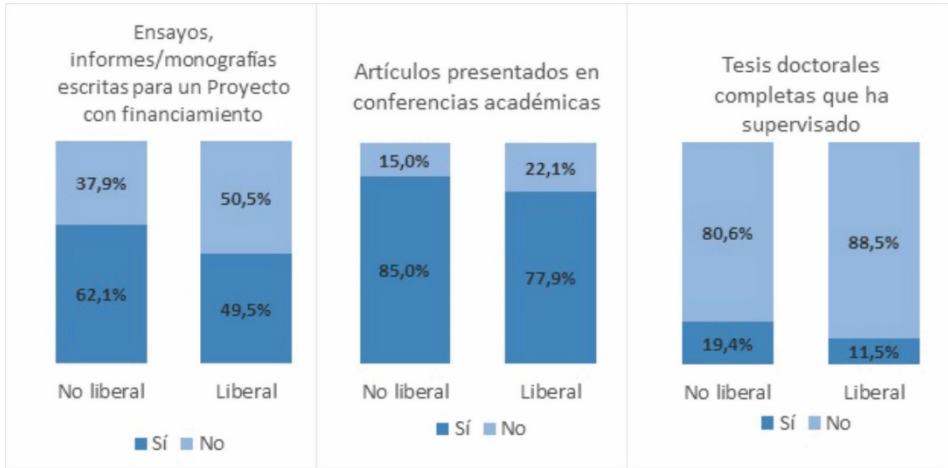
Se presentan resaltadas las diferencias estadísticamente significativas que destacan, también a partir de la producción, la necesidad de fortalecer el desarrollo de la investigación en las profesiones liberales como impulsora de valor en estas disciplinas, particularmente en las ciencias económicas en que estos guarismos resultan levemente inferiores. En un análisis global por género, los hombres registran una media superior y diferencias estadísticamente significativas respecto de reportes en proyectos con financiamiento y artículos en revistas académicas (valor $p < 0,01$), lo que nos recuerda la necesidad que toda política de incentivo a nivel macro o meso debe incluir perspectiva de género.⁵⁴²

A continuación, podemos visualizar que es en presentaciones de artículos en conferencias académicas (valor $p < 0,05$) en las que, proporcionalmente, se registran más contribuciones de quienes provienen de las profesiones liberales tradicionales (en los demás cruces valor $p < 0,01$).

Gráficos 21, 22, 23, 24, 25 y 26. Disciplina de origen y producciones



⁵⁴² Diana Maffia, “Epistemología feminista...”, *op. cit.*



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

En el mismo orden de ideas, proporcionalmente más individuos de profesiones no liberales participan como evaluadores de pares (por ejemplo, para revistas científicas, patrocinadores de investigación, evaluaciones institucionales, (valor $p < 0,01$)⁵⁴³ y como editores (valor $p < 0,05$) de publicaciones científicas y/o colecciones de libros, resultado que se explica a partir de los guarismos ya compartidos en materia de dedicaciones y formación.

Al consultar a los académicos respecto de su desempeño en extensión, también considerando la actividad de los últimos dos años, se obtuvieron respuestas de casi la mitad de los encuestados: 46,96% de individuos con profesiones liberales tradicionales y 50,17% provenientes de otras disciplinas. Se registran, proporcionalmente, más respuestas de académicos senior, con dedicación exclusiva, formación de maestría y doctorado y pertenecientes al grupo etario de académicos consolidados (50 años o más).

Respecto de la mayoría de las contrapartes posibles en las actividades de extensión, a saber: otras instituciones de educación superior (44,3%), instituciones públicas de investigación (25,5%), instituciones privadas de investigación (4,7%), gobierno (34,5%), organizaciones sin fines de lucro (43,3%), otras

⁵⁴³ Dentro de las profesiones liberales tradicionales, quienes tienen en su origen profesión de ciencias económicas presentan resultados proporcionalmente inferiores en este punto (valor $p < 0,1$).

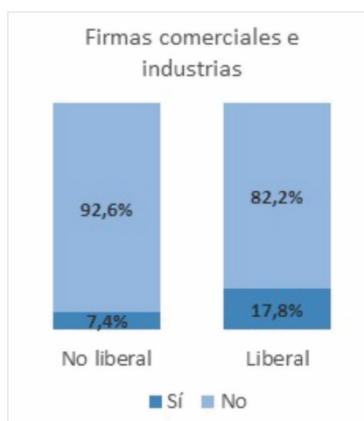
(19,3%), no se registran diferencias estadísticamente significativas según el origen disciplinar de los académicos. Aunque cabe resaltar que al considerar al sector empresario como contraparte, son quienes provienen de profesiones liberales quienes más han desarrollado este vínculo (valor $p < 0,01$).

Gráficos 27 y 28. Disciplina de origen y participación como evaluador/a y editor/a



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Gráfico 29. Disciplina de origen y actividades con contrapartes del sector empresario



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Del análisis de los profesionales en ciencias económicas en particular, podemos observar un comportamiento similar al resto de las profesiones liberales tradicionales integrantes del subgrupo foco de estudio. Solo en lo relativo a vinculación con otras instituciones de educación superior y con institutos de investigación públicos se registran guarismos proporcionalmente inferiores.

Derivado de mi trayectoria y formación en planeamiento, me resultó de particular interés abordar un análisis del capítulo de la encuesta APIKS orientado a académicos en formación. En primera instancia, reviste relevancia la sistematización de las percepciones de los académicos en lo relativo al carácter rutinario o de formación y desarrollo en el desempeño de su actividad, que presentamos en la tabla siguiente:

Tabla 10. Disciplina de origen y carácter de actividades desarrolladas

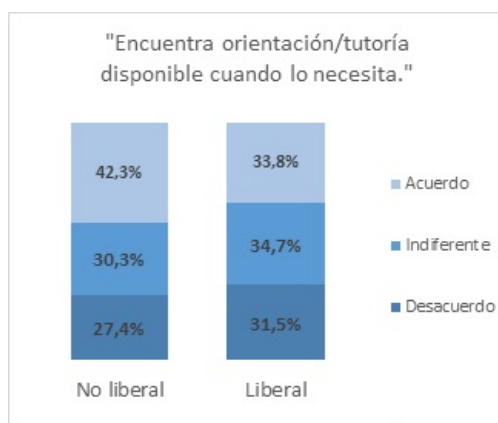
Del tiempo utilizado para actividades académicas o relacionadas, porcentaje en las caracterizadas como:		Media
Trabajo académico rutinario	Prof. no liberal	48,65%
	Prof. liberal	53,31%
Desarrollo profesional	Prof. no liberal	51,35%
	Prof. liberal	46,69%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente más académicos junior de profesiones liberales asignan mayor porcentaje de su tiempo a trabajo rutinario y menos porcentaje a formación y desarrollo profesional. Si ponemos foco en el subgrupo de los de ciencias económicas, respecto del subconjunto de los profesionales liberales analizado, los guarismos impulsores de motivación resultan inferiores (38,35%).

También indagamos respecto de algunas condiciones institucionales que pueden ser facilitadoras de tal desarrollo profesional, surgiendo como una necesidad prioritaria el fortalecimiento de políticas activas en este punto en las profesiones liberales tradicionales, como puede apreciarse en los gráficos que se presentan a continuación:

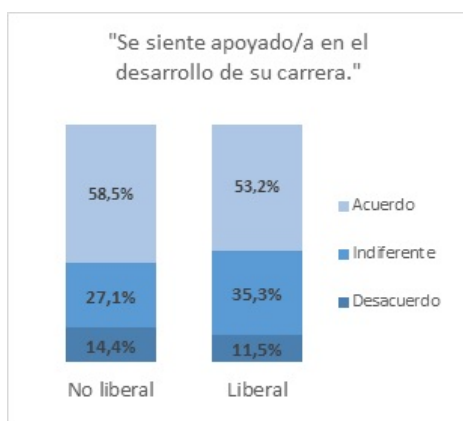
Gráfico 30. Nivel de acuerdo sobre disponibilidad de orientación/tutoría por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente mayor acuerdo con esta frase entre profesiones no liberales.

Gráfico 31. Nivel de acuerdo sobre apoyo en el desarrollo de su carrera por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente mayor indiferencia con esta frase entre profesiones liberales (valor $p < 0,1$).

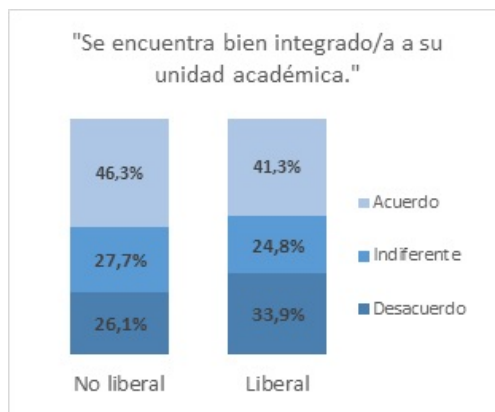
Gráfico 32. Nivel de acuerdo sobre oportunidades para el contacto social por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente mayor desacuerdo con esta frase entre profesiones liberales (valor $p < 0,05$).

Gráfico 33. Nivel de acuerdo sobre integración a la unidad académica por disciplina de origen



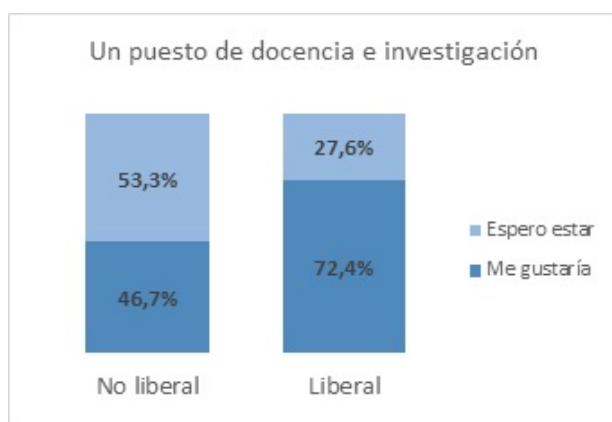
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente mayor desacuerdo con esta frase entre profesiones liberales.

Son los académicos nóveles quienes registran, proporcionalmente, mayores niveles de acuerdo sobre las oportunidades para el contacto social, trabajo en redes (valor $p < 0,1$) e integración en la unidad académica (valor $p < 0,05$).

El instrumento de relevamiento de APIKS invita a los respondentes a profundizar su reflexión respecto de su proyección profesional a 5 años.

Gráfico 34. Proyección profesional a 5 años por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente más profesionales liberales manifiestan que les gustaría estar en un puesto de docencia e investigación, y más profesionales de otras disciplinas esperan estar en ese puesto (valor $p < 0,01$). Esta diferencia entre el deseo y la expectativa puede estar asociada con la menor disponibilidad de cargos con dedicación exclusiva disponibles para las profesiones liberales. Tal brecha se consolida al poner foco en quienes provienen de las ciencias económicas y se retoma en el estudio cualitativo. Es en este mismo segmento objetivo en el que se registran diferencias estadísticamente significativas a favor de proyectarse en una función no académica en una institución de educación superior/instituto de investigación (guarismos superiores en académicos consolidados, valor $p < 0,05$) y en una función no académica fuera de la academia (valor $p < 0,1$). Estos

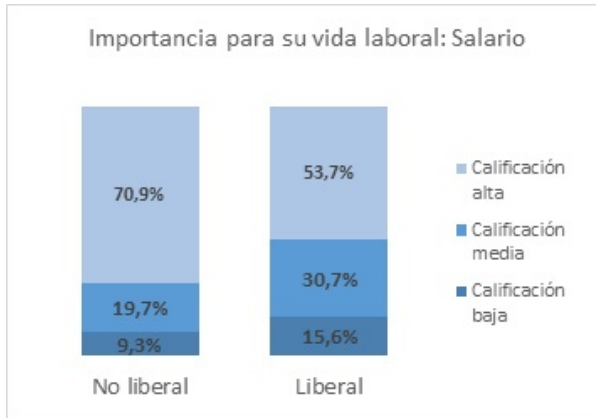
guarismos trabajados a modo de sondeo impulsan nuestro interés por profundizar en los factores macro (políticas públicas) y meso (políticas institucionales) para motivar el desarrollo de la profesión académica en esta disciplina.

Más aún si consideramos que quienes pertenecen a otras profesiones liberales proyectan mayormente como alternativa sostener el desempeño de docencia e investigación en instituciones fuera de la academia (valor $p < 0,1$) o se proyectan como académicos en otros países (valor $p < 0,01$). Sería importante, además, poder transversalizar con perspectiva de género el diseño de tales políticas ya que también se registran proporcionalmente más “me gustaría” entre mujeres y más “espero estar” entre hombres (valor $p < 0,01$) y son ellas quienes, tanto en términos de deseo como de expectativa, mayor confianza depositan en la institución académica en la que se desempeñan (valor $p < 0,01$).

De un análisis por grupos etarios, podemos observar guarismos superiores al 90% tanto en deseo como en expectativa de continuidad de carrera, destacándose el grupo de los académicos intermedios (97,1%, valor $p < 0,1$ del “me gustaría” y 96,1% del “espero estar” valor $p < 0,01$). Estos datos dan cuenta de que una oportunidad de mejora existe y redundará en un bienestar superior y en la captación y retención de talentos, aunque es en los académicos nóveles en los que la posibilidad de desarrollo externo aparece más que proporcionalmente (52,4% valor $p < 0,01$), a la vez que en los consolidados surge una mayor resignación en este punto (sin expectativa externa 77,4% valor $p < 0,01$).

Al caracterizar la profesión académica desde atributos evaluados respecto de la situación laboral, los académicos en formación respondientes de la encuesta que provienen de profesiones liberales asignan una menor importancia relativa al salario (valor $p < 0,1$), que recibe una calificación alta en su situación actual solo en el 6,2% de los casos, sin diferencias estadísticamente significativas entre segmentos, lo cual naturalmente impacta sobre el bienestar, como surge de la literatura referida sobre el tema. En una profundización por grupos etarios, son los académicos intermedios quienes asignan, proporcionalmente, una calificación más baja en este aspecto a su situación de desempeño actual (valor $p < 0,05$).

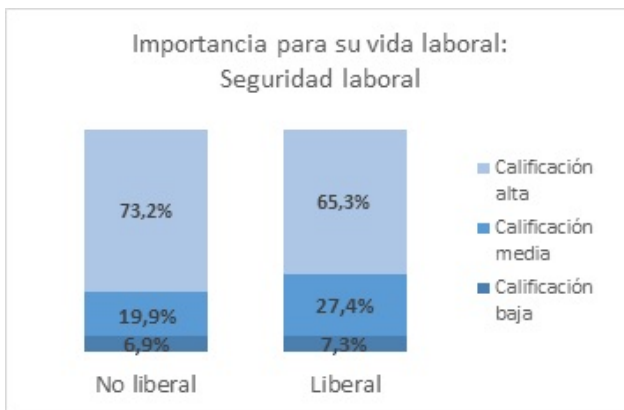
Gráfico 35. Importancia del salario para la vida laboral por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

La seguridad laboral resulta un factor percibido proporcionalmente con mayor relevancia media por quienes se desempeñan en profesiones liberales, en tanto la califican más como alta quienes provienen de otras disciplinas de origen (valor $p < 0,1$). No se registran diferencias significativas entre los subgrupos estudiados que la califican mayormente como media (46,1%) en la situación laboral actual, siendo baja para el 23,2% de los casos, guarismo probablemente asociado con las condiciones de contratación en que se encuentran sujetos.

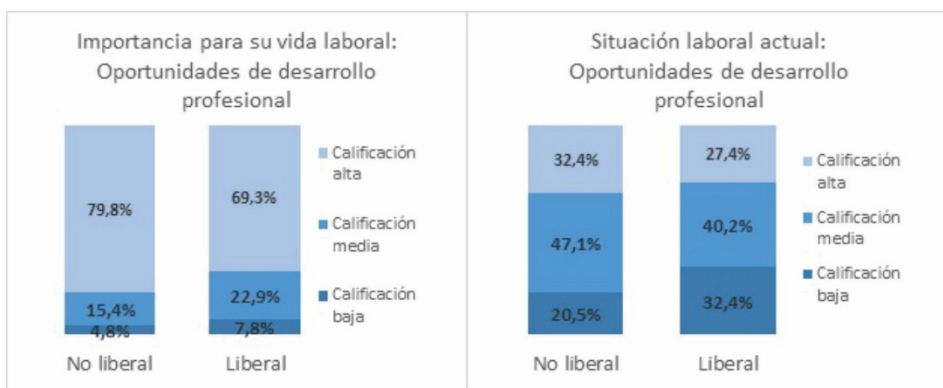
Gráfico 36. Importancia de la seguridad para la vida laboral por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional, proporcionalmente emerge como un atributo con superior proporción de importancia alta entre profesiones no liberales y mayor calificación media entre profesiones liberales (valor $p < 0,05$), tal vez porque buscan el desarrollo en su campo disciplinar, como resulta de estudios previos y emerge en varias de las entrevistas realizadas a profesionales en ciencias económicas. Es este segmento de las profesiones liberales tradicionales el que, proporcionalmente, le asigna una calificación más baja a esta característica en la situación laboral actual (valor $p < 0,01$). Profundizando por grupos etarios, son los académicos consolidados, quienes sostienen proporcionalmente valores inferiores, en tanto que los académicos nóveles son los que asignan la máxima calificación a la situación actual (valor $p < 0,01$). También cabría contextualizar el análisis de estos resultados en clave de perspectiva de género, ya que son los varones quienes otorgan una importancia relativa superior a este atributo (valor $p < 0,05$).

Gráficos 37 y 38. Importancia de las oportunidades de desarrollo profesional y situación actual por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

En similar sentido se distribuyeron las percepciones relativas a la relevancia de las oportunidades para aprender y mejorar competencias (valor $p < 0,05$), siendo también los profesionales académicos provenientes de profesiones liberales quienes le asignan, proporcionalmente, una calificación mayormente baja

en la situación laboral actual, en tanto que los que provienen de otras disciplinas de origen le fijan, en superior proporción, una calificación alta (valor $p < 0,05$).

Desde una mirada de género, también las mujeres asignan calificaciones proporcionalmente más bajas a la situación de desempeño actual (valor $p < 0,01$), lo que resulta consistente con lo vertido en el apartado respectivo del marco conceptual.

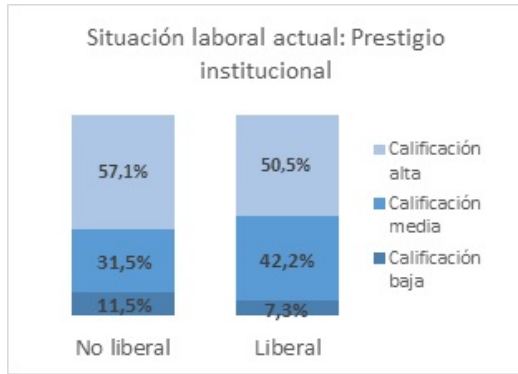
El prestigio institucional es un atributo con una importancia alta para ambos grupos (65%). Solo surge, como diferencia estadísticamente significativa, que quienes provienen de profesiones liberales son quienes le asignan, más que proporcionalmente, una calificación media (valor $p < 0,05$), tal como se refiriera precedentemente. Nuevamente, la perspectiva de género atraviesa este análisis, siendo los hombres quienes asignan importancia superior a esta característica (valor $p < 0,1$).

Gráficos 39 y 40. Importancia de las oportunidades para aprender y mejorar competencias y situación actual por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

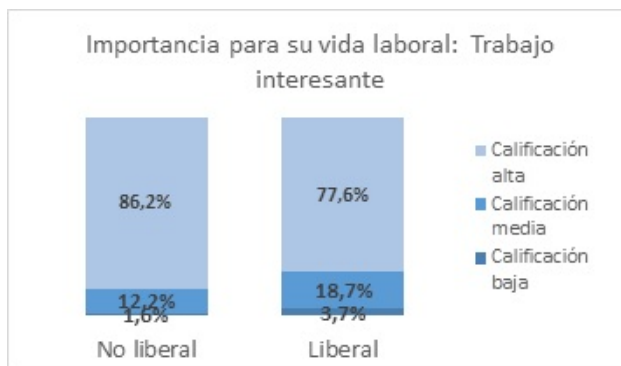
Gráfico 41. Prestigio institucional por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Respecto de la caracterización como interesante del trabajo, proporcionalmente se registra una mayor calificación alta entre profesionales de otras disciplinas y una calificación media superior entre quienes se desempeñan en profesiones liberales (valor $p < 0,05$), pudiendo explicarse tal brecha a partir de la percepción como única opción para quienes no provienen de disciplinas que habilitan a un desempeño liberal. No obstante, en la situación actual laboral, predomina la idea del trabajo académico como altamente interesante (68,1%), no observándose diferencias estadísticamente significativas entre los subsegmentos estudiados.

Gráfico 42. Importancia del trabajo interesante por disciplina de origen

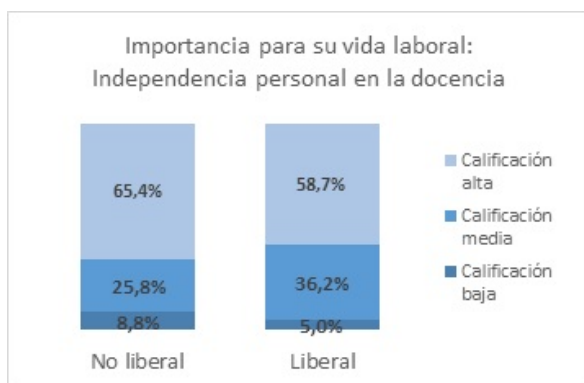


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Cabe aclarar que tampoco se registran diferencias estadísticamente significativas en los profesionales en ciencias económicas, con relación a las restantes profesiones liberales tradicionales analizadas, respecto de los atributos de la labor académica hasta aquí analizados.

El grado de independencia en el ejercicio de la docencia y la investigación también resultó una característica sobre la que los académicos fueron consultados. Proporcionalmente se concentraron más respuestas en torno a la calificación media entre quienes tienen profesiones liberales de origen (valor $p < 0,05$) en lo relativo a la función docente. Su calificación, para la situación laboral actual, fue entre media (39,2%) y alta (47,1%), sin diferencias estadísticamente significativas entre ambos subgrupos. No obstante, al poner el foco en los profesionales en ciencias económicas se registra un nivel de independencia percibida superior (valor $p < 0,05$) que abre una línea a profundizar.

Gráfico 43. Importancia de la independencia personal en la docencia por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Respecto de la función investigación, podemos observar guarismos proporcionalmente mayores en la calificación de importancia y situación laboral actual entre profesiones de otras disciplinas y menor calificación entre quienes provienen de profesiones liberales (valor $p < 0,01$), resultados que pueden encontrar explicación en torno a la formación individual y al desarrollo relativo de la disciplina, tal como puede apreciarse en los gráficos 44 y 45.

Introduciendo la perspectiva de género, y en un análisis a nivel global de la muestra, son los hombres quienes asignan, proporcionalmente, una mayor importancia relativa a la independencia en el desarrollo de la función de investigación (44%, $p < 0,05$), lo que resulta consistente con la matriz patriarcal que aún caracteriza culturalmente al sistema científico.

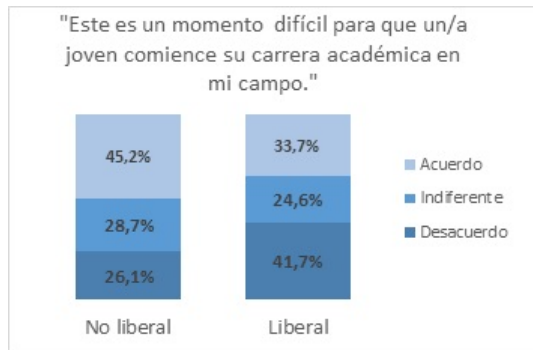
Gráficos 44 y 45. Importancia de la independencia personal en la investigación y situación actual por disciplina de origen.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Para culminar este apartado, nos parece interesante compartir los resultados asociados con la satisfacción y el bienestar laboral de los académicos.

Gráfico 46. Nivel de acuerdo sobre dificultad que un joven inicie la carrera por disciplina de origen



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Proporcionalmente más individuos con profesiones liberales de origen están en desacuerdo con la frase que se lee en el gráfico anterior (valor $p < 0,01$), en tanto que una proporción superior de profesiones de otras disciplinas acuerdan con esta enunciación (valor $p < 0,01$). Al bucear al interior de las profesiones liberales, este desacuerdo se profundiza en quienes provienen de las ciencias económicas (valor $p < 0,01$), lo cual reporta una oportunidad para generar políticas que apunten al fortalecimiento del desarrollo de la profesión académica en esta disciplina.

En la misma línea, proporcionalmente más individuos de profesiones liberales están en desacuerdo con la idea de no volver a elegir la carrera académica (valor $p < 0,01$), aunque tales cifras son muy elevadas en ambos grupos. Estos guarismos resultan consistentes con los emergentes del proyecto CAP, que analizan Fernández Lamarra et al.⁵⁴⁴

Gráfico 47. Nivel de acuerdo sobre volver a ser académico/a por disciplina de origen.



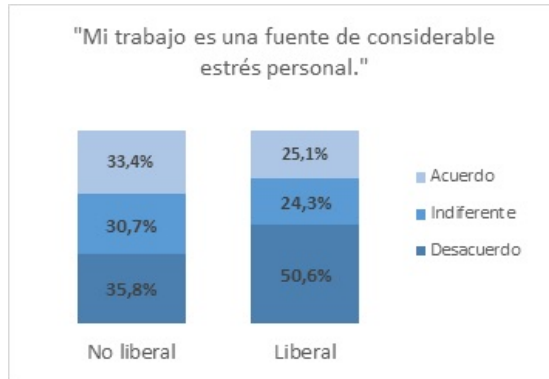
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

También resulta superior la proporción de individuos con otras disciplinas de origen que están de acuerdo y son indiferentes con esta frase y proporcionalmente más individuos con profesiones liberales manifiesta su desacuerdo (valor

⁵⁴⁴ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, op. cit.

$p < 0,01$). Como se recoge en las entrevistas, esta última percepción se configura en términos relativos respecto de su desempeño laboral en ámbitos extra-universitarios.

Gráfico 48. Nivel de acuerdo sobre el trabajo como fuente de estrés por disciplina de origen.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta APIKS

Al vincular los tópicos precedentes con la situación familiar de los académicos se registran, proporcionalmente, niveles superiores de satisfacción entre quienes tienen niños a cargo (valor $p < 0,05$) y también es este subgrupo el que visualiza una mejor administración de los niveles de estrés (valor $p < 0,1$) derivados del desarrollo de la profesión académica, lo cual ubica como tema central de agenda institucional las políticas de conciliación trabajo-familia para la captación y retención de talentos.

Cuando analizamos el grado de satisfacción de los académicos con su situación de empleo presente (por ej. su modalidad de contratación, salario), se registra un nivel bajo en el 41,5% de los consultados, medio en un 31,6%, en tanto que poco más de 1 de cada 4 (26,9%) académicos registra un nivel alto en este punto, sin diferencias estadísticamente significativas entre los subgrupos estudiados. Son probablemente, las condiciones precarias de contratación (proporcionalmente mayor satisfacción entre quienes tienen empleo permanente, valor $p < 0,01$), las exigencias y espacios de donación de trabajo requeridos para promocionar en la carrera académica y una mayor conciencia del acceso a dere-

chos a partir de la vigencia del convenio colectivo de trabajo, algunas de las causas que influyen en tales cifras. Al focalizar en los profesionales en ciencias económicas, surgen guarismos superiores de satisfacción (valor $p < 0,01$), probablemente asociados a una elección más motivada en el gusto y la vocación y la asociación mayoritaria en los docentes con dedicación simple del “empleo” al ejercicio de su profesión liberal en ámbitos extrauniversitarios.

Al referirnos a la situación actual de trabajo (ej. carga de trabajo, ambiente de trabajo), las cifras de satisfacción resultan más elevadas: poco más de la mitad la califican como “alta” (52,3%) y un 28,6% como media, en tanto que solo 2 de cada 10 aprecian que es “baja” (19,1%)⁵⁴⁵, sin deferencias estadísticamente significativas entre los grupos estudiados.

Más aún al indagar sobre la satisfacción actual de los profesionales académicos con el ambiente profesional general, casi 6 de cada 10 consideran que es “alta” y solo un 13,2% la califica como “baja”, sin diferencias estadísticamente significativas entre los subsegmentos analizados. Estos niveles elevados de satisfacción global ya se habían registrado en el proyecto CAP y se ratifican en APIKS como señalan García de Fanelli y Adrogué, emergiendo algunas señales de alerta al trabajar sobre la satisfacción específica y recurrir al análisis interpretativo a través de entrevistas en profundidad.⁵⁴⁶ Las autoras mencionadas en último término invitan a poner foco en los docentes auxiliares, los que tienen un empleo no permanente, las mujeres y los que tienen dedicación parcial y a repensar opciones innovadoras para organizar la estructura ocupacional de los docentes universitarios que permitan una relación más directa entre la promoción y el reconocimiento por el trabajo realizado.

⁵⁴⁵ Proporcionalmente se registra menor satisfacción entre quienes tienen otra forma de empleo más precarizada en el sistema universitario (valor $p > 0,1$).

⁵⁴⁶ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*; Ana M. García de Fanelli & Cecilia Adrogué, “Docentes universitarios en la Argentina...”, *op. cit.*

CAPÍTULO IV

Profesión académica en Ciencias Económicas en primera persona

Un análisis en clave multidimensional

Tal como se presenta en capítulo anterior, realizamos esta etapa cualitativa del estudio en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP),⁵⁴⁷ donde tengo mi afiliación desde hace más de 30 años.

La oferta académica actual de la Unidad Académica se compone de 5 carreras de grado (Contador Público, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Economía Licenciatura en Turismo y Profesorado

⁵⁴⁷ Según resulta de sus principales documentos institucionales, como la Autoevaluación Institucional previa a la evaluación externa realizada en el marco de los lineamientos de CONEAU a fines de 2018 y su Plan Estratégico Participativo UNMDP 2030 (Plan estratégico participativo 2030: Universidad Nacional de Mar del Plata; compilado por Walter Buceta; dirigido por Mariana Foutel. Mar del Plata: EUDEM, 2019.), la UNMDP es una institución universitaria pública con sede principal en la ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires, Argentina y una Unidad Integrada en la ciudad de Balcarce conformada por su Facultad de Ciencias Agrarias y la Estación Experimental Agropecuaria del INTA. Articula once unidades de gestión: nueve facultades (Arquitectura, Urbanismo y Diseño; Ciencias Agrarias; Ciencias de la Salud y Trabajo Social; Ciencias Exactas y Naturales; Ciencias Económicas y Sociales; Derecho; Humanidades; Ingeniería y Psicología), una Escuela Superior (Medicina) y un colegio preuniversitario de Enseñanza Media (Colegio Nacional Dr. Arturo Illia).

En una primera aproximación numérica que permite dar cuenta de su magnitud, podemos afirmar que la UNMDP presenta una oferta académica con 9 carreras de pregrado, 54 carreras de grado, 50 carreras de posgrado que incluyen: 15 doctorados, 16 maestrías y 19 especializaciones. La comunidad universitaria está conformada por más de 30.000 estudiantes; 3.270 docentes, de los cuales 1.200 son investigadores. Ellos sumados a los 580 becarios conforman los 450 grupos de investigación, que dan vida a 11 institutos y 16 centros de investigación, 8 de doble dependencia (UNMDP- CONICET). Cuenta con seis bibliotecas y cuatro centros de documentación con más de 40.000 títulos. Se desempeñan en ella 835 trabajadores universitarios no docentes. Más de 1.500 profesionales se gradúan cada año y, en promedio, se suscriben 350 convenios anuales de asistencia técnica y servicios a terceros. Se han puesto en marcha 9 Centros de Extensión Universitaria y 3 Centros Regionales de Educación Abierta y Permanente en los Partidos de Ayacucho, Villa Gesell y General Alvarado que dan cuenta de su aspiración de asumir “el desafío de aportar al desarrollo regional del sudeste bonaerense (Foutel, Buceta, PEP UNMDP 2030, p. 31) expresada en su visión y que orienta el desarrollo de sus funciones sustantivas.

Universitario en Economía, a las que se sumaron, en los últimos años, 5 carreras de pregrado. En materia de posgrado, cuenta con 4 maestrías en curso (Maestría en Gestión Universitaria, Maestría en Gestión de la Empresa Agropecuaria y Agroindustrial, Maestría en Administración de Negocios y Maestría en Desarrollo Turístico Sustentable), 5 especializaciones (Especialización en Administración de Negocios, Especialización en Contabilidad Superior y Auditoría, Especialización en Gestión Universitaria, Especialización en Administración Financiera Gubernamental y Especialización en Tributación) y numerosos cursos de posgrado. Asimismo, se encuentra transitando su primera cohorte el Doctorado en Ciencias Sociales, en conjunto con la Facultad de Humanidades de la misma Universidad.

En cuanto a la función investigación, se nuclean en el Centro de Investigaciones Económicas y Sociales (CIEYS), 16 grupos de investigación con diferentes antecedentes y desarrollo

La función de extensión presenta un desarrollo amplio en la FCEyS, procurando un trabajo articulado con las restantes actividades sustantivas. La estructura incluye programas, acciones de extensión y actividades de extensión.

En cuanto a la función de transferencia, la FCEyS cuenta con una Secretaría de Vinculación con el Medio que pretende brindar soluciones a las necesidades y problemas reales del sector productivo de la ciudad de Mar del Plata y la zona. En 2017, se creó el Centro de Desarrollo Económico Territorial, con el fin de diseñar e implementar estrategias de desarrollo territorial, que faciliten la construcción conjunta y la difusión de conocimientos científicos y tecnológicos, que potencien el sistema de innovación regional y que estimulen la actividad económica y la generación de trabajo decente.

Del Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022 se han extractado algunas fortalezas que contribuyen a describir el contexto institucional en el que se desarrolla la profesión académica en la FCEyS:

La trayectoria de la unidad académica en la formación de profesionales en el ámbito de las ciencias económicas prestigia sus acciones, particularmente a sus graduados.

La cultura organizacional que promueve la excelencia académica, el compromiso con la institución y el respeto por el ambiente de trabajo (...)

Una proporción importante del cuerpo docente se encuentra inserto en el medio productivo ejerciendo la profesión.⁵⁴⁸

En el mismo orden de ideas, cabe considerar las siguientes debilidades oportunamente identificadas:

(...) Disparidades en el cuerpo docente en relación a las estrategias didácticas empleadas, su preparación pedagógica y compromiso con la innovación. (...) Alta fragmentación del cuerpo docente, habiendo segmentos con escasa movilidad ascendente en jerarquía académica, con pocas oportunidades de aumentar su dedicación a la institución y bajas posibilidades de concretar una formación de posgrado. (...)

Bajo involucramiento de la comunidad académica en actividades que se llevan a cabo en materia de extensión y transferencia. (...)

Respecto a la divulgación científica, la difusión de los resultados obtenidos de las actividades de investigación es asistemática, inclusive hacia el interior de la propia universidad.

Sistema de reválida insuficiente para evaluar el desempeño de los docentes y necesidad de generar dispositivos que lo articulen con políticas institucionales que contribuyan a jerarquizar la profesión académica (...).⁵⁴⁹

A partir de este diagnóstico, considerado en el marco del escenario nacional, regional y sectorial, se establecieron lineamientos de acción respecto de la oferta, la profesión académica, investigación y transferencia, extensión y compromiso social y gobierno y gestión. A los fines de este trabajo, resulta de interés presentar las líneas estratégicas emergentes del consenso institucional respecto de profesión académica, a saber:

Lineamiento general: Desarrollar las capacidades del cuerpo académico, promoviendo la formación continua e incentivando el involucramiento en actividades de investigación, extensión y gestión.

Líneas específicas:

- Definir perfiles docentes que orienten al profesional en el desarrollo de su carrera académica.

⁵⁴⁸ Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata. Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022, 2018, p.10.

⁵⁴⁹ *Ibid*, pp. 10-11.

- Incrementar la participación de docentes de la casa en el ámbito del posgrado.
- Ampliar la participación de docentes en el Programa de Formación Docente de la unidad académica.
- Promover la formación de posgrado del cuerpo académico de la facultad.
- Incentivar el desarrollo integral de la carrera docente en investigación, extensión, transferencia y gestión.
- Reestructurar la implementación del sistema de reválida docente como proceso periódico centrado en la mejora continua de la calidad académica.⁵⁵⁰

Dado que históricamente las ampliaciones de dedicación del cuerpo docente han estado asociadas al desarrollo de la función de investigación, se destacan algunas líneas específicas establecidas para el área investigación y transferencia, impulsadas por la acreditación ante CONEAU de la carrera de contador público, como la de fomentar la creación de nuevos proyectos y grupos de investigación en las áreas de contabilidad y administración, implementar el “Programa interno de Investigación en temas de actuación profesional y nuevas líneas de investigación” y generar propuestas de asistencia a organizaciones según las necesidades relevadas por la Secretaría de Vinculación (FCEyS, 2018). De acuerdo con el Informe de Programación y Reporte de Ejecución 2019 se ha avanzado a nivel de gestión institucional en las líneas precedentemente enunciadas, sin trabajo de sensibilización aún en el cuerpo docente (FCEyS, 2019). A partir del Informe de Autoevaluación Institucional 2012, el Informe de Autoevaluación de la carrera de Contador Público (acreditación CONEAU 2019) y el apartado “La Facultad en Números” de la página web institucional, se resaltan a continuación los principales rasgos del cuerpo docente de la FCEyS. En un análisis comparativo en base a los últimos datos publicados correspondientes a 2019 (SPU,2021; La Facultad en Números, 2019) podemos observar que la proporción de docentes Senior resulta inferior al total de instituciones del sistema universitario (37,65%), siendo levemente superior a los guarismos de la UNMDP (26,71%), con un mayor peso en la FCEyS de la categoría de

⁵⁵⁰ *Ibid*, pp. 18-19.

adjuntos respecto de la de profesores titulares. En la FCEyS, en la categoría Junior, los ayudantes graduados representan una proporción superior al promedio de la UNMDP, situación que se revierte para la categoría JTP.

La proporción de dedicaciones simples se ha mantenido relativamente constante durante el período 2005-2020 (88,77%, promedio de los 15 años analizados). La distribución en el año 2020 responde al siguiente detalle: dedicaciones simples 88,70%, parciales 4,38% (versus. 5,22% del promedio histórico), completas 0,99% (versus 0,32% del promedio histórico), y exclusivas 5,93% (vs. 5,69% del promedio histórico).

Los guarismos anteriores reflejan una mayor proporción de cargos con dedicación simple en la FCEyS, respecto de la UNMDP (67,76%) y del total de instituciones del sistema (68,36%) (SPU, ME, 2022), lo cual resulta consistente con el perfil fuertemente profesionalista de la Unidad Académica. Más aún, si se comparan las distintas áreas pedagógicas, esta característica podría verse acentuada en las áreas contable y de administración.

En este mismo orden de ideas, resulta interesante profundizar en el desarrollo de la función de investigación en la FCEyS, siendo un primer indicador la cantidad de docentes categorizados en el Sistema Nacional de Incentivos, cuya evolución puede observarse en el gráfico siguiente:

Del Informe de Autoevaluación de la Carrera de Contador Público surge que solo el 13% de los docentes investigadores categorizados revisten en esa carrera, que es la que nuclea a la mayor proporción de la dotación.⁵⁵¹

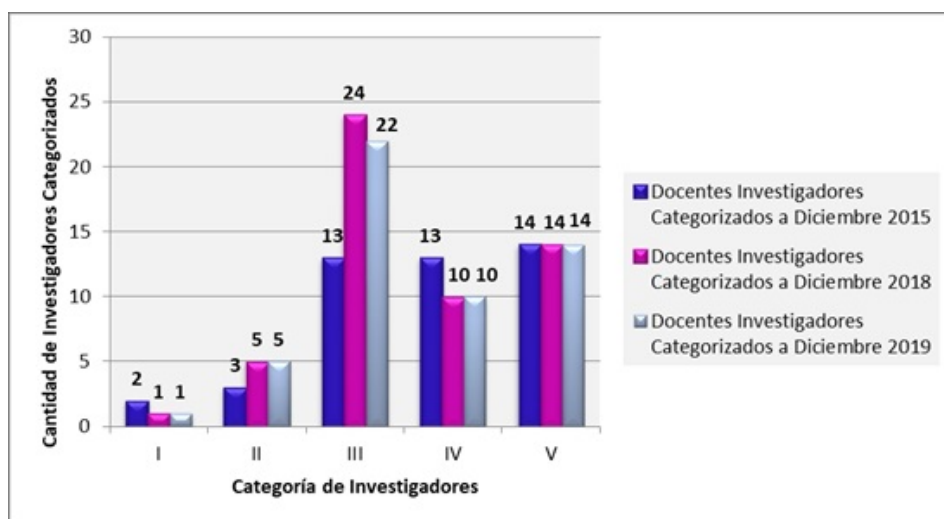
Si analizamos el número de proyectos de Investigación acreditados en el CIEyS durante el período 2012-2020 corresponde un promedio de 16, coincidente con la cifra de 2018 y que se supera alcanzando 17 proyectos en 2019 y 2020.⁵⁵² Del Informe de Autoevaluación de la Carrera de Contador Público (FCEyS, 2019) visualizamos que en el lapso analizado hubo entre 1 y 2 proyectos vinculados al desarrollo de la disciplina contable y solo un 3% de los docentes de la carrera participan en proyectos de investigación, lo cual es marcado

⁵⁵¹ Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata. Informe de Autoevaluación de la carrera de Contador Público, 2019.

⁵⁵² “La Facultad en Números” Disponible en: <<https://eco.mdp.edu.ar/institucional/gobierno-abierto#docentes>>

como un déficit y calificado como “insuficiente de acuerdo a las expectativas institucionales de desarrollo de la carrera”.⁵⁵³

Gráfico 49. Investigadores categorizados en el Sistema Nacional de Incentivos antes y después de la Convocatoria 2015 (FCEyS)



Fuente: “La Facultad en Números”
 (<<https://eco.mdp.edu.ar/institucional/gobierno-abierto#docentes>>)

En cuanto a la titulación de posgrado, de entrevistas mantenidas con miembros de la Subsecretaría de Planeamiento Estratégico y con el Departamento de Docencia de la FCEyS, a diciembre de 2018, resulta que el máximo grado académico solo ha sido alcanzado por 30 académicos, el de maestría por 54 y el de especialización por 61. De ellos, 12, 24 y 5 respectivamente revisten como investigadores.⁵⁵⁴ Estos porcentajes resultan claramente inferiores al total de las instituciones y al conjunto de la UNMDP en cuanto al nivel de Doctorado se refiere, superando tales promedios en las categorías maestría y especialización.

Dado que el desarrollo de la profesión académica resulta del interjuego de las dimensiones macro, meso y micro de análisis, nos pareció interesante reali-

⁵⁵³ Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata. Informe de Autoevaluación de la carrera..., *op. cit.*

⁵⁵⁴ <https://eco.mdp.edu.ar/institucional/gobierno-abierto#investigacion>

zar una caracterización de la FCEyS para dar contexto al análisis discursivo siguiente que pretende bucear en las trayectorias de colegas académicos y reflexionar sobre el quehacer actual y en proyección.

Potencialidades, tensiones y condicionantes desde la profundidad de sus voces

Concluida la caracterización de la FCEyS, a continuación, presentamos los resultados del estudio cualitativo interpretativo, realizado a través de doce entrevistas en profundidad. La descripción de los perfiles y el modo de reclutamiento, como explicamos en detalle en el capítulo anterior, procura reflejar la heterogeneidad de posiciones que asumen los colegas en el ámbito universitario y que, como describe Walker, emergen como “producto de las luchas previas por los capitales en juego, atravesada por múltiples dimensiones (características de la institución, tipo de materia, área disciplinar de pertenencia, categoría y dedicación docente, género)”.⁵⁵⁵ Esto los lleva a asumir su rol de modos diversos, promoviendo formas también diferentes de relación con la institución, los estudiantes, los colegas y su propia labor.⁵⁵⁶

En primera instancia, abordaremos la Identidad de la profesión académica, desde la perspectiva de los profesionales en ciencias económicas entrevistados, que presentan distintos perfiles y modos de ejercicio. Emerge una primera asociación con una ocupación y, desde una perspectiva de jerarquización de la actividad, se destacan los saberes y formación requeridos, fundamentalmente disciplinares, que dan cuenta de una trayectoria en evolución.

Asocio la aplicación, quizás de los conocimientos de la carrera, tanto profesional como en la docencia. Académica lo asocio con la Universidad, con la carrera universitaria y profesión con la aplicación de los conocimientos que hemos adquirido en la Facultad. (E7)

Para mí el ejercicio de esta profesión justamente tiene que ver con brindar, no sé si brindar, otorgar un status, una jerarquía, una importancia a las distintas acciones que desarrollamos dentro y fuera del aula. Tiene que ver con un

⁵⁵⁵ Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*, p.111.

⁵⁵⁶ *Ibid.*

poco con esta reivindicación de que no es una changa lo que hacemos, la docencia, ¿no? Que hay una formación que muchos elegimos (...) con buscar herramientas que permitan desempeñar la tarea, no sé si decir con rigor, pero desde una perspectiva y con un deseo de ser lo más profesional posible en el sentido de, nosotros a veces, con las cátedras decimos “a ver, nosotros somos profesionales de esto. ¿Qué implica? Que es que hay un saber hacer, ¿no? Que no es que optamos al tuntún (...) el ejercicio primariamente de la docencia. También de la investigación. En mi caso, claramente, o sea, vos me decís profesión académica y para mí es docencia e investigación. (...) genéricamente para mí es docencia. (E8)

Para mí la profesión académica es una ocupación, que tiene por propósito contribuir al desarrollo, a la docencia y a la transferencia de conocimientos en determinadas disciplinas. Y tiene particularidades muy propias en función de la disciplina ¿no? a la que se aboca el profesional académico en particular. (E11)

En primera instancia asociada a la docencia, como ocurre primordialmente en las profesiones liberales, aún en distintos niveles (de grado, posgrado y educación profesional continua), función que tiene centralidad incluso en los docentes con dedicaciones parciales y exclusivas, aunque son ellos quienes amplían conceptualmente su alcance incluyendo a la investigación, la extensión y transferencia y, también la gestión:⁵⁵⁷

Yo entiendo por profesión académica, es que tu tarea profesional o una parte de tu actividad profesional, la dedicás a la docencia. Y ahora estoy pensando, cuando yo digo docencia, no solo es la docencia de grado, sino también la de posgrado y la de distintos cursos, no tiene por qué ser un posgrado que te dé un título de especialización, un curso. (E6)

Uno lo asocia con estar en una carrera vinculada con lo que tiene que ver con actividades académicas, como puede ser la docencia, la investigación, la extensión o la gestión de una forma profesional, en sentido de pensarlo como carrera. (E9)

O sea, en forma directa uno la asocia a docencia, pero yo creo que más allá que uno tenga un cargo simple o exclusivo, involucra más. Más que nada por las funciones de la Universidad, y de hecho lo demuestran los hechos que muchos docentes, cualesquiera sean las categorías que tengan y la dedicación, que

⁵⁵⁷ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

no solamente hacen la función de docencia sino también la parte a veces vinculado en algún sentido a la investigación, la extensión, la vinculación con el medio. Entonces la profesión académica involucraría un poco la puesta en práctica de esas funciones de la Universidad, donde la docencia quizás es un eje central que ocupa, por lo menos en la visión de la mayoría de las personas, quizás en el día a día de los que hacemos investigación también, tiene un peso más relevante la investigación dentro de toda la profesión. (E12)

Es descripta, a partir de un proceso de acompañamiento y facilitación con centralidad en el estudiante, presentando matices personales que reflejan, por ejemplo, la perspectiva de género o la centralidad del ejercicio de la profesión liberal de origen.

¿Qué es lo que concibo yo con la docencia? A mí me representa muy similar a lo que es tener hijos. Es como tratar de encaminar en lo que uno sabe, a un montón de personas, como que necesitan un acompañamiento de alguien. Entonces siempre como que lo tuve, no te digo que me sentía la mamá de todos mis estudiantes, pero cumplía como un rol de seguimiento, de ayuda. Cosa que en las otras actividades no se ve eso, ni en investigación. (E1)

Yo en todo momento que estoy dando clase, cuando siento que estoy desarrollando la docencia, estoy intentando vincular los contenidos de la materia que doy con las posibilidades que van a tener los chicos en su trabajo. (...) como que la base del contenido y a lo que apunto, es el programa de la materia y el plus, es como esa situación que estoy explicando, que la ven en la práctica, mi estilo es intentar vincular la teoría con la profesión todo el tiempo. (E3)

Destacan el componente vocacional⁵⁵⁸ que motiva su ejercicio, un sentido de servicio⁵⁵⁹ más fundado en un propósito personal que en la recompensa asignada, sobre todo, los académicos con dedicación simple, para quienes su desempeño implica una proporción menor de sus ingresos y agenda.

⁵⁵⁸ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica como objeto de estudio...”, *op. cit.*; Lucas Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*; Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

⁵⁵⁹ Gómez Campo, Víctor M. y Tenti Fanfani, Emilio. *Universidad y profesiones...*, *op. cit.*; Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*; Marta Panaia, “Una revisión de la sociología...”, *op. cit.*; Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*; Julieta Laudadio, “Ser profesor universitario...”, *op. cit.*

Para mí, se resume en la palabra “vocación”, uno todo lo que hace en la docencia, lo hace por verdadera vocación. Me acuerdo que incluso desde chica yo decía que quería fundar un colegio. Era como mi sueño de chica y me acuerdo que los profesores todo el tiempo me decían, “vos tenés pasta para enseñar”, cuando uno exponía un trabajo o cualquier cosa o ayudaba a compañeros. Entonces, para mí representa un poco eso, el ejercicio de la vocación es el ejercicio del docente. Yo disfruto muchísimo. No lo hago como un trabajo, por la remuneración, sino por este sentido de servicio que hay en mí. (E2)

Creo que la profesión académica tiene un gran componente vocacional porque exige mucho y las recompensas son bastante indirectas. No siempre son monetarias o con una rejerarquización, como podría ser en otro ámbito, es muy indirecta, muy individual, como uno concibe esa retribución, esa sensación de logro y esta gratificación, podríamos decirlo. También es muy distinta porque uno no tiene un *feedback* directo, no tiene una posibilidad directa de negociación, casi en ningún punto, por lo menos donde estamos nosotros, la estructura es bastante burocrática y bastante rígida. Pero, por otro lado, también requiere, por lo menos las dedicaciones simples, no son tan exigentes en términos de requerimiento de horario, es decir, que tenés un horario al margen de las clases, muy flexible para decidir cuándo preparas tu clase o cómo la preparas o cuándo te dedicas a corregir exámenes o tomar los finales, en ese sentido es muy libre y muy flexible. Eso es un poco la caracterización que hago, y si tengo que buscar un elemento, es fundamentalmente vocacional. (E4)

Quienes manifiestan preferencia por el ejercicio de la investigación visualizan que la vocación puede ir cediendo al ser percibida la carga docente como un requisito para la evolución en la carrera de investigador/a, compitiendo con los tiempos de desarrollo que esta requiere.

Tienen que tener una vocación docente. A veces hay mitos que circulan en cuanto a algunos beneficios sociales o de derechos laborales que tiene el tener un cargo, pero sin la vocación me parece que no podría estar porque de hecho hay, vuelvo a esto de la diversidad de dedicaciones que podés encontrar, personas que dedican su vida profesional fuera del ámbito universitario, pero hacen de la docencia ese espacio en el cual pueden volcar todo esto que tienen ganas de compartir, esa profesión docente la pueden dedicar y ahí está la vocación (...) Quizás podría haber otro factor, (...), un poco por conocimiento

de otros investigadores que muchas veces se involucran más con la investigación y tienen que hacer docencia también, entonces ahí puede haber un factor como que tienen que cumplir con ese otro requisito para entrar al sistema y que quizás no sea lo que más le quieren dedicar. (E12)

En cuanto a los factores que motivaron su decisión de ejercicio de la profesión académica, emergen componentes biográficos asociados en algunos casos con la figura de mentores: docentes significativos en su trayectoria estudiantil que despertaron el ejercicio de una vocación docente que puede comenzar a partir de circunstancias vitales que impulsan a vivir esa primera experiencia.

A mí me citó ahí Paulino Mallo porque yo trabajaba en el estudio con Paulino. Paulino me llevó a trabajar a su estudio porque fue profesor mío en el colegio secundario. Entonces, ahí entré en el área de Matemática. Y Paulino, como no teníamos mucho trabajo en el área de Matemática, me puso a darle clases de Estadística a los licenciados en turismo (...) de ahí después arranqué y concursé en Estadística para ayudante alumno y me recibí, antes de que empezara a funcionar eso. O sea que enseguida entré a concursar como ayudante graduado y ahí siguió mi carrera (...) En la profesión académica, fue él quien me llevó, el que me dijo por dónde tenía que andar. De cualquier forma, a mí siempre me gustó la docencia (...) yo te diría que no jugaba a las comiditas. Yo jugaba a ser maestra. (E1)

Tuve un docente que para mí fue muy importante, José Luis Stella. Es en la materia de la que entré de ayudante alumna. Siempre tuve muy buena relación con él, pero no fue la relación interpersonal con él, o sea, fue como (...) no sé cómo era él en el aula. Pero yo reconozco que a mí ya me gustaba ser docente o ya lo pensaba. (...) y empiezo a dar clase por una cuestión recontra trivial, que es que tenía un novio en La Plata (...) y en algún momento dije estaría bueno ser ayudante de la Facultad porque hago lo que me gusta y nunca fue mi pretensión llenarme de dinero (...) Y en realidad así yo empecé a ser ayudante. Pero después fui creciendo y el tema beca de investigación. Me pareció que estaba bueno arrancar en la parte de investigación. (E8)

En otros entrevistados aparece el interés personal en profundizar temáticas y contenidos y es percibido como una fuente de enriquecimiento del rol estudiantil, motivados por un contexto familiar en el cual el rol docente estaba presente y valorado:

Yo empecé siendo ayudante estudiante, así que este rol a mí me resultaba muy entretenido, pero además se enriqueció muchísimo mi experiencia como estudiante. Entonces en ese juego es que yo comencé. Mis padres también fueron docentes universitarios, por lo tanto, no era un rol ajeno en mi casa. Para mí fue un tema como muy presente en las sobremesas. Me gustó mucho la experiencia. Me encontré en un grupo humano sumamente generoso, mucha calidad académica, lo cual hizo que me gustara mucho más continuar y desarrollarme con más compromiso en esa profesión académica. (E4)

En segundo o tercer año en la Facultad me piden del colegio Gutenberg, donde yo estudié, que por favor necesitaban alguien de confianza para hacer unas docencias temporales, unas suplencias y por amor al colegio dije que sí. Y ahí comenzó el tema de la docencia y me gustó. Me gustó y después estudiando en la Facultad, en tercer, cuarto año, una profesora, me recomienda “¿por qué no te presentas para ayudante alumno?” Porque en el grupo donde yo estaba, ella veía que yo explicaba y explicaba y explicaba. (...)Y empecé a concursar y empecé a quedar en cátedras y empecé a descubrir lo que era la docencia. Pero yo al principio, elegí otra carrera porque no quería ser maestra. (E7)

Quienes vivieron cercanía familiar con el rol docente, fueron estudiantes destacados e interesados y encontraron una figura docente en quien proyectar su imagen profesional, pueden visualizar el círculo virtuoso que se genera entre el ejercicio de la profesión académica y la profesión liberal.

Yo creo que es algo que lo sentía de chiquita. No sé. Yo jugaba a ser maestra. Mi mamá da clases particulares. (...) cuando estaba en la Facultad cursando Contabilidad III, que la cursé con Gustavo, dije “que linda esta materia”, me encantó y pensé “me gustaría dar clases” (...) Así que terminé ese cuatrimestre y me acerqué al área de Contabilidad, de la oficina de Gustavo y le dije “Me gustaría ser ayudante de tu materia” (...) y concursé. (...) más que nada me surgió porque me gustaba, sentía que me gustaba hacer eso. Y bueno, así empecé, como alumna y después seguí. (...) Se me fueron abriendo otras puertas, un montón de oportunidades y siempre me gustó, porque además yo cuando empecé a dar clases ya estaba trabajando y sentía como que se retroalimentaba una actividad con la otra. Está bueno que fuera en conjunto. (E5)

En este mismo orden de ideas, pueden identificarse el nivel de actualización, la posibilidad de generación de vínculos y el prestigio asociado con el desempeño

universitario, como algunos de los atributos que definen esa sinergia entre el mundo profesional y el académico.

A mí me motivó en su momento, ya desde alumno me interesó. Me sentía muy cómodo estudiando. Empecé la carrera con millones de dudas, si era la carrera que me iba a gustar. Con decirte que me anoté en Psicología también. Me decidí por Económicas, por Contador Público. Enseguida sentí que estaba en mi ámbito (...) en ese momento la verdad que me gustaba. Estaba muy motivado en la Facultad. Y tenía ganas de dar clase. Y de hecho empecé como ayudante alumno en el año 92. (...) y siempre me gustó, sentí que era una forma también de estar actualizado, sentí que era una forma en ese momento de relacionarme también con profesionales, (...) se sentía que era prestigioso ser docente en la Facultad. Lo sigo sintiendo. (...) concursé y entré como ayudante de primera (E10)

Me daba cuenta de que lo que yo veía en la práctica, sumaba mucho a cuando tenía que dar una clase y explicar algún ejemplo. Y, por otra parte, me sentía mucho más preparada cuando tenía que reunirme con un cliente o resolver alguna cuestión en el trabajo con otra solvencia. Yo lo veo difícil de separar. Me imagino que si yo tuviera que dar clases sin tener la experiencia que tengo, mis clases no serían igual de ricas o de productivas para el que las escucha. A pesar de que igualmente conozco otros docentes que son excelentes en lo que es académico y que tienen una formación muy profunda y están involucrados en organismos como (...), participan en FAPCE por ejemplo... En fin, en otro nivel. Y que por ahí no tienen, actualmente, desarrollo en la profesión liberal y son excelentes. Pero vos te das cuenta cuando escuchas hablar y decís “wow”, están como en otro planeta. A veces hay cuestiones que es difícil bajarlas a la realidad, sobre todo también cuando son docentes de muchos años que tienen un conocimiento acumulado impresionante. (...) Pero si yo lo veo difícil, me parece que en conjunto funciona mejor. (E5)

Entre quienes tienen un ejercicio profesional fuera de la academia como eje central, aparece la idea de una vocación de servicio que procura devolver a la universidad pública la oportunidad que le brindó para lograr su posicionamiento actual. Sienten que permite una trascendencia y sentido de propósito distinto al ejercicio de la profesión liberal que contribuye al logro de un equilibrio personal. Minoritariamente, surge que este argumento puede resultar, en ocasiones discursivo, siendo motivaciones de índole individual las predominantes como el acceso a una buena obra social.

En su momento, yo arranqué como ayudante alumno y tuve una motivación de, primero, de desarrollar esos contenidos que me interesaron más de la Facultad y, en segunda instancia, tenía como una gratificación por devolverle a la Universidad Pública algo de lo que me daba. Ayudante alumno en ese momento era adscripto y después tenías una pequeña remuneración. Era muy poco dinero, pero tenía la gratificación de estar devolviéndole a la Universidad algo de lo que la Universidad me daba (...) después cambió. Era una sensación, una gratificación personal el hecho de enriquecer al otro, lo digo en cuánto a transferir conocimiento, a transferir experiencia. Era gratificante cuando veo que el alumno recibe algo que le sirve, que se siente bien. Ese es el punto que me mantiene, seguramente, dando clases. (E3)

{motivación una vez graduada} Encontré en la profesión académica un espacio de ejercicio profesional con una trascendencia y una conexión distinta al ejercicio de la profesión liberal que yo hacía en el sector privado y esa cuestión de trascendencia y de encontrarle un sentido de propósito muy fuerte al rol docente, fue de alguna manera lo que al día de hoy me compromete en este rol profesional de enseñanza. (E4)

La cuestión de desarrollar su tarea profesional en lo que quieren hacer, trabajar, vivir de eso, pero me parece que (...) un factor de no perder el contacto con la institución que lo formó, de poder devolver de la formación que tuvieron y quizás les quedó algún profesor que los formó y que les gustó como daba y quieren devolverlo. (...) Pero también está el mito este (...) de que hay muchos que quieren la obra social y por eso están en este (...). Pero no es solamente esa la razón y el motivo por lo cual estarían ejerciendo la docencia o queriendo ser parte de la comunidad universitaria. O sea, me parece que es un beneficio que a más de uno le viene bien o le gusta tener. (E12)

No obstante, también surgen algunos condicionantes a la decisión de ejercer en forma parcial o exclusiva la profesión académica. En primera instancia emerge el factor económico a partir de niveles de retribución que no guardan equidad externa respecto de otras opciones disponibles para los profesionales en ciencias económicas en el mercado extrauniversitario.⁵⁶⁰

Creo que una de las partes es la económica (...). En comparación, yo veo que nosotros tenemos muchísimo más campo de acción y que por ahí nuestra profesión profesionalista es diferente (E2)

⁵⁶⁰ Eugenia Perona, Mariela Cuttica, Virginia Ponce & Laura Campos, "Enseñar ciencias económicas...", *op. cit.*

La remuneración, creo que es una barrera, porque, hoy por hoy, con dos cátedras o tres cátedras, que los ingresos (...) quizás no son suficientes como para dedicarse a la docencia. En su momento, también, los concursos que son necesarios también. No todo el que quiere, puede, ¿no cierto?, hay que concursar, hay que hacer, quizás, una carrera empezando como ayudante alumno, después como ayudante graduado y seguir capacitándose. Y la dedicación, ¿no cierto?, porque lleva dedicación la docencia. (E7)

No obstante, la seguridad asociada al ingreso en un mercado laboral caracterizado, en los últimos años, por cierta retracción e inestabilidad puede equilibrar, en cierta medida, la desventaja de la compensación económica ofrecida, con el riesgo siempre latente que se constituya en una opción prioritaria para quienes tienen dificultades de inserción en el mercado ocupacional extrauniversitario.⁵⁶¹

Creo que te tiene que gustar mucho. Por ahí un poco lo que te te decía de la apreciación, que decían, que tenía mi amiga de cierta estabilidad. Yo sé que entro como empleada de la Universidad, y voy a tener estabilidad, voy a tener mi sueldo a principio de mes, todos los primeros tenés acreditado el sueldo, todos los meses des clases o no des clases. Las licencias corresponden, en ese sentido, cierta estabilidad si se quiere económica. (...) y después que te guste. (E5)

Como planteamos desde la literatura, también existe una arraigada percepción, sobre todo de quienes provienen de las carreras de contador público y licenciatura en administración, respecto de que el prestigio y el reconocimiento de los pares derivan del ámbito disciplinar y de su ejercicio extrauniversitario, visualizado en ciertos casos como condición necesaria para un desempeño docente efectivo, sobre todo en las materias del ciclo profesional.⁵⁶²

⁵⁶¹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*; Verónica Soledad Walker, “Aportes teóricos para pensar el trabajo...”, *op. cit.*

⁵⁶² María Lorena Molina & Jorge Arturo Sáenz, “Trabajo Social...”, *op. cit.*; José Antonio Sánchez Núñez, “El ingeniero y la docencia...”, *op. cit.*; Elisa Lucarelli, “Prácticas innovadoras...”, *op. cit.*; Patricia Covarrubias Papahiu, “El carácter científico de la psicología...”, *op. cit.*; Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica...*, *op. cit.*; Carlos Andrés Varón Flórez, & Angie Lizeth Mendieta Morales, “El abogado en la docencia universitaria...”, *op. cit.*; Faustino Larrosa

Es decir, nuestra carrera tiene mucho de práctica. No es una carrera teórica, es una carrera que tiene que tener práctica. Entonces es importante que el docente, tenga su actividad profesional independiente, que su actividad profesional no sea solo académica. (...) Puede ser gubernamental, puede ser a nivel privado o una mezcla de las dos. Pero es importante, por eso yo creo que el docente tenga una dedicación simple, es mucho mejor que si tiene una semi exclusiva o una exclusiva. (E6)

Yo creo que existe una gran diferencia desde el punto de vista de, primero, la transmisión de conocimientos en relación con la experiencia que uno va teniendo en el ámbito no docente, porque todo eso que te va sucediendo enriquece muchísimo el rol docente, en la medida que uno puede compartir con los estudiantes las experiencias y enmarcarlas dentro de algún concepto teórico o elemento que estés trabajando. Y también porque te da mucha noción del mundo real, de la complejidad, de las relaciones que se dan en el ámbito laboral. Entonces, sobre todo en carreras profesionalistas como la nuestra, poder contar ese rol profesional, que los estudiantes en su mayoría van a ejercer una vez que se gradúen, me parece sumamente importante, y aquel docente que no ha hecho ese recorrido es muy posible que se le dificulte poner en práctica o llevar a la práctica, compartir experiencias con los estudiantes al momento de ilustrar las teorías o los conceptos que tengan que desarrollar en clase. (E4)

No sé, me animo a pensar que en realidad el docente entra por una puerta lateral a la Facultad. No es una persona que en general se formó en una educación pedagógica, o tiene una vocación del sistema educativo, sino que la docencia es como una cosa secundaria (...) el prestigio, el ingreso, está dado en otro lado. Tiene que ver con que el docente conoce lo que puede hacer en su rol de docente, en su cátedra y no le interesa hacer otra cosa, pero básicamente porque la desconoce también. (E3)

No obstante, quienes, minoritariamente, siendo contadores o licenciados en administración se han desarrollado en investigación dentro de los parámetros

Martínez, "Vocación docente versus profesión docente...", *op. cit.*; Verónica Soledad Walker, "Evaluación y trabajo docente en la Universidad...", *op. cit.*; Walter F. Velárdez, "La falsa ilusión...", *op. cit.*; Leila Cardona Restrepo, María Camila Varón Gómez, Ingrid Bonilla Solórzano & Carlos Augusto Rincón Soto, "El 'ser docente'...", *op. cit.*; Marcela Cavallo, "Notas sobre la docencia universitaria...", *op. cit.*; Mónica Castilla Luna & Clara López De Mesa, "Los roles del docente...", *op. cit.*

establecidos por el Sistema Nacional de incentivos, introducen el debate respecto de la experiencia internacional donde los profesionales académicos de la disciplina se desempeñan de manera exclusiva en actividades de creación, transmisión y difusión de conocimiento en el ámbito universitario.

Ya te digo para mí, puede ser que, en las primeras materias de base, tal vez no sea tan necesario, pero yo creo que en las materias ya del ciclo profesional para mí, enriquece el ejercicio profesional. Entiendo que hay todo un dilema con esto y un debate y en otros países del primer mundo, los académicos son académicos. (E10)

Los licenciados en economía, al tener menor posibilidad de desarrollar sus incumbencias específicas en otras organizaciones del mercado local y regional, priorizan la opción de desarrollarse profesionalmente en la Universidad y/o en organismos de ciencia y tecnología, situación que se ve reforzada por la formación en investigación que atraviesa el currículum y, principalmente, por el perfil mayoritario de los docentes a cargo del dictado de las asignaturas troncales de la carrera.⁵⁶³ Es en esta subdisciplina en la que se observa el mayor desarrollo en investigación en la Unidad Académica de análisis en términos de número de grupos, proyectos y producción científica. Esta situación, que se replica en otras universidades, constituye un cimiento interesante para impulsar a las demás subdisciplinas, potenciando un trabajo transversal e integrado que facilite transferencia de aprendizajes.

De hecho, lo veíamos, cuando yo trabajaba en investigación, de Administración y Contabilidad había solo una oficina y de Turismo dos o tres y el resto eran todas de Economía. Creo que los licenciados en economía son los que más orientación académica e investigación tienen. (...) Por la cantidad de salida laboral que hay en la ciudad. Creo que ese es uno de los principales factores. La verdad es que los economistas como profesionales, luego, terminan trabajando como contadores, como administradores, tienen poca salida profesional de su propio campo. Entonces muchos optan por investigación como una salida y, también, por la orientación de los contenidos que se les da, nuestros contenidos curriculares son mucho más orientados a la profesión que a la investigación o a la academia. Y, por ahí los de Economía, son más

⁵⁶³ Juana María Sancho Gil, Amalia Creus, & Paulo Padilla Petry, “Docencia, investigación...”, *op. cit.*

orientados a la investigación, propio de la racionalidad de los profesores que dictan. (E2)

Por un lado, creo que no es mi visión, eh, pero creo que muchos economistas creen que los únicos que pueden investigar son los economistas. O sea, me parece que hay una cosa ahí de ombligo. (...) Hay muchos docentes que también por alguna cuestión de status o por lo que sea van y dan clase, pero claramente es una changa ir a dar clases. Yo no sé, por ahí me equivoco, pero lo identifico más con los contadores, eso ¿no? Y en el medio me parece que están ustedes porque estaban ustedes (referencia a los licenciados en administración) como tensionados porque ustedes tienen muchas oportunidades del ejercicio liberal, pero también hay un montón de tela para cortar en cuanto a investigación. (...) el tema también es el tiempo, o sea, el día tiene 24 horas. Entonces de pronto, si uno quiere hacer algo o, por lo menos yo, si realmente quiero dedicarme a cumplir bien lo que estoy haciendo, ponelo si tuviera la consultora claramente no podría estar con las neuronas puestas 100% en una cosa o en la otra. Tendría que tener, por ejemplo, un equipo bien armado en el cual delegar y demás. Creo que para ustedes esa tensión también se le juega. (...) También me preocupa que, sobre todo de los economistas un poco más jóvenes que yo, creen que lo único que hace un economista es lo que hacen ellos, o sea lo que hago yo también que es investigar en la Facultad. (E8)

Los que se quieran dedicar o pueden llegar a hacerlo, porque a veces están las ganas y a veces el sistema de investigación es un poco perverso, que no es tan fácil ingresar (...) Puede estar quien no encuentre salida laboral de lo que estudió en la carrera. La carrera de Economía, si vamos a los hechos, la salida laboral, no tiene una salida profesionalista donde puede desarrollar asesorías tan fácilmente, me parece que es un poco el camino un poco más largo para poder continuar una formación. Entonces, esta sería una salida laboral, donde quizás alguno la pueden haber tomado como un camino más corto porque no podían continuar un estudio de posgrado afuera, como una salida laboral que le eligen a la investigación y vayan cayendo en este combo que te decía dónde están personas que a veces quieren investigar, pero no les queda otra que hacer docencia, porque tienen que completar la dedicación o las becas mismas te exigen que una parte te afecte a la docencia. Si carreras como la Contador es un poco más difícil quizás la dedicación a la investigación, quizás porque está esta cuestión que, para poder llegar a terminar de formarse en investigación, tener un cargo, que hay que pasar todo un sistema de becas, la inversión es grande. (...) es como que en algún momento tiene que tomar una decisión a cuál se dedica. Obviamente la parte de investigación está el cargo parcial, pero lo cierto es que cuando uno lo hace part-time no funciona de la

misma manera (...) Entonces cuando uno lo hace de manera exclusiva, es cuando empieza a funcionar, cuando empieza a hacer un doctorado, es cuando uno está empezando a hacer esa formación permanente que necesita y dedicarle el trabajo de investigación. Entonces es mi opinión, cuando tenés más rápida salida laboral dentro de las disciplinas, como, por ejemplo, el contador, encuentra este costo de oportunidad... (E12)

Me parece que posiblemente el perfil de la carrera de Economía está muy vinculado con el tema de lo que es la investigación y lo que tiene que ver con el abordaje metodológico de lo que es la investigación misma. Hay muchas materias vinculadas con eso, también, me parece que el resto de las carreras, tal vez tienen un perfil un poco más profesionalista e independiente, por decirlo de alguna forma. Y tal vez hay alguna estructura social que hace que, tal vez, los profesionales no estén tan interesados en volcarse a lo que es la investigación. (...) En definitiva, también desde el punto de vista comunitario o de tradición, uno apunta a esas cuestiones, o sea, hay una cuestión más como de dinámica social. (E9)

Surgen, también, observaciones a la política institucional. La necesidad de difundir y valorizar el ejercicio de la profesión académica para que pueda ser visualizado como una opción atractiva por los más jóvenes, ya que reconocen que las exigencias crecientes del sistema de ciencia y técnica resultan más difíciles de satisfacer cuando la alternativa llega en etapas posteriores de nuestro ciclo vital laboral. Debieran articularse políticas a nivel macro y meso (institucional) que promuevan mayores oportunidades para el acceso a la profesión académica con dedicación parcial o exclusiva.⁵⁶⁴

No es fácil acceder a la exclusividad. Hay un montón de requisitos y que muchos docentes no los tienen. Por ejemplo, un posgrado. Hay muchos docentes que no tienen un posgrado y esto requiere además otra decisión desde temprana edad, no es que uno a los 35 años pueda elegir pasarse la exclusividad porque cada vez es más difícil. Entonces requiere una decisión desde temprana edad. Muchos ni siquiera tienen la información. También esto, por ahí, que tampoco está sumamente promocionada la profesión académica por exclusividad. Yo no veo que, en términos, por ejemplo, de nuestra Facultad, haya cierto prestigio en las investigaciones que se hacen. No hablo de las de Economía, las de Economía sí tienen una cierta relevancia, pero el resto de las

⁵⁶⁴ Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*

investigaciones por ahí no están sumamente promocionadas o comunicadas, esto de la transferencia de la investigación. (E2)

Se puede motivar con las diferentes aristas que hoy puede tener la institución. Es decir, que puede hacer investigación, puede tomar un posgrado, puede hacer carrera docente en posgrado, podés orientarlo a que crezca en una materia optativa, podés pedirle que haga un *paper*. Me parece que la Facultad, si bien tiene muy pocas herramientas, en términos de presupuesto, podría pensar cosas, ponerse a pensar cosas para los docentes que quieran crecer y ofrecerlo, más allá de la autonomía o de lo que surja espontáneamente del docente. Naturalmente, hay docentes que buscan su crecimiento. (...) Independiente de aquellas personas que están buscando un sueldo, una cobertura de obra social y años de jubilación, el que desarrolla la vocación de docente me parece que sería el empujón que falta. (E3)

El desarrollo de las Universidades y de las Facultades de Ciencias Económicas como marca empleadora resulta esencial para la captación y retención de talentos que se desempeñen en forma exclusiva en estas disciplinas en la profesión académica. Requiere generar políticas creativas que integren los aspectos cualitativos y simbólicos en los paquetes de compensaciones y procuren crear planes de carrera atractivos para los más jóvenes en términos de la tensión tiempo-trajectoria profesional-autorrealización.

Es una profesión muy emocional porque uno se vincula con gente, sobre todo cuando está haciendo funciones de *teaching*. Es una profesión que cuando uno quiere dedicarse a ser de los mejores de la disciplina (lo cual requiere ejercicio en investigación para el entrevistado) es muy competitiva. (...) Entonces, cuando la profesión es tan demandante y los recursos son tan insuficientes, es el contexto propicio para disuadir que la gente elija esas profesiones de modo permanente. (...) Las nuevas generaciones demandan cosas muy distintas y tienen tiempos muy diferentes. En el caso de las profesiones liberales es más complejo para la Facultad aún, porque el docente tiene la chance de irse afuera y ve su valor comparativamente todo el tiempo con el mercado. Porque yo, por ejemplo, tengo diez años de antigüedad docente, que parece mentira, pero ya son diez y digo “mis amigos con diez años de antigüedad en una empresa ya están gerenciando. Entonces, uno se compara o te llegan ofertas o te ofrecen entrevistas. Sí, pero capaz no te interesa. Pero la opción compite a nivel psicosocial. (E11)

De manera consistente con lo manifestado en otros apartados de este trabajo, la disciplina o campo académico en que se desempeña dentro de una determinada Facultad, por el tipo de estructura adoptada por la UNMDP, resulta la afiliación percibida como principal, lo cual nos invita a pensar en la necesidad de promover políticas activas a nivel institucional para incorporar la interdisciplina y, más aún, la transdisciplina en el desempeño de las funciones sustantivas, capitalizando la crisis de la disciplina como ámbito cognitivo, epistemológico y comunicativo en términos de Aiello y Pérez Centeno.⁵⁶⁵ Hay quienes incorporan la pertenencia a la Universidad en un segundo nivel, desde una perspectiva más política asociada con los valores, la gobernanza y al orgullo de ser parte de la Universidad Pública, a partir de la comunión con sus rasgos identitarios esenciales, en concordancia con los hallazgos de investigaciones previas.⁵⁶⁶

Entiendo que la Facultad es mi mayor afiliación. Si yo pienso en mi profesión, pienso en la Facultad. Es cierto que no tengo demasiado conocimiento del resto de las facultades. (E2)

Yo creo que la disciplina. Y después eso te lleva a la Facultad o lo podés aplicar en la Facultad. Pero tenés que tener la disciplina. Si vos no conoces la disciplina, me parece que lo que hagás a nivel académico puede llegar a ser muy teórico, sobre todo la materia que damos nosotros, ¿no? (E5)

En nuestro caso, la disciplina y el departamento es lo mismo. Y claramente tengo los dos títulos de Contador y de Licenciado, pero claramente la Administración es donde yo me siento más identificada, tanto en la disciplina como en el Departamento que pertenezco. No he tenido roles por fuera de la Facultad ni en otra Universidad así que también el anclaje para mí en una Universidad Pública tiene mucho peso en cómo entiendo esta profesión y en el rol que ejerzo y en los valores que comparto, también eso tiene mucho peso. (E4)

Quienes destacan “la cátedra” articulan la mirada de lo disciplinar o, aun subdisciplinar, con el significativo peso relativo asociado a los vínculos sobre todo

⁵⁶⁵ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Martín Aiello & Cristian Pérez Centeno, “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional ...”, *op. cit.*

⁵⁶⁶ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*; María Catalina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “La participación de los académicos...”, *op. cit.*

en los docentes con menor dedicación. También existe una evocación emotiva por parte de varios entrevistados respecto de la unidad académica de la que es egresado.

Yo creo que la cátedra. La cátedra, pero creo porque también tiene que ver con los vínculos, con los lazos, con el trabajo en equipo, con las experiencias vividas, compartidas. (...) luego creo que va la Facultad primero, que es con lo que uno más se identifica de la Facultad que egresó. Después la Universidad. (E7)

A ver, mi cátedra es para mí un mundo muy fuerte, con mucha cohesión entre todo mi equipo. (...) mi vínculo es la cátedra. Ahora yo me siento mil veces agradecido a la Facultad, la defiendo a muerte (...) yo defiendo mucho la educación pública y a la Facultad la siento en el corazón. O sea, la tengo en el corazón (...) es mi casa, la siento como mi casa, pero vos decís ¿dónde es mi mundo más pequeño e íntimo ahí adentro? es mi cátedra, es muy muy fuerte. (E10)

Mayoritariamente, quienes participaron de este estudio pueden identificar que su identidad como profesionales académicos se ve atravesada por la institución en que se desempeñan tanto desde un punto de vista abstracto, a partir de la consideración de la racionalidad disciplinar dominante, como considerando el vínculo afectivo que resulta de ser docente en la universidad de la cual es egresado y donde emergen también ciertos rasgos asociados con el ingreso y desempeño posterior del rol en una Universidad Pública.

Yo creo que sí. Es mucho. A ver, uno puede para contrastar esta hipótesis y viendo los profesionales académicos de las distintas unidades académicas y podemos configurar algunos estereotipos, de Humanidades, de Salud, de Derecho, de Económicas, aunque obviamente, hay diversidades dentro de cada unidad académica, pero está ese promedio, esa identidad promedio dentro de cada unidad académica. (E12)

Yo veo a mi hermana, que es ingeniera y es una racionalidad totalmente diferente, las formas de trabajar, las formas de evaluar son totalmente diferentes. (E2)

Sí, pero creo que también pasa porque yo me recibí en la Facultad de Ciencias Económicas, en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Entonces, es ahí donde tengo como un mayor vínculo o mayor sentimiento, mayor dedicación y donde empecé a ejercer la docencia también. Después, surgió la posibilidad

de una Universidad privada, de CAECE, pero el vínculo más estrecho está con la Facultad donde uno estudió. (E7)

Al consultar respecto de las políticas institucionales y el contexto organizacional de la FCEyS, surgen numerosos aspectos a mejorar para promover el desarrollo de la profesión académica, desde una actitud proactiva y no reactiva a condicionantes externos como la acreditación de la carrera de contador público. Se reconocen esfuerzos individuales en figuras que se identifican como mentores y en académicos que hacen “donación de trabajo”, pero no se observan políticas institucionales sostenidas a través del tiempo en este sentido.⁵⁶⁷

No sé si algo formalizado (...) A mí se me han abierto puertas, me han ayudado en eso. Yo creo que es como que necesitas alguien que te vaya abriendo esas puertas y que te vaya acompañando en algún punto. (...) Y no sé si diría que hay una política institucional en ese sentido de que se fomente o que promueva para todos. Podría hablar de individuos que me ayudaron en eso. (E5) No sé si hay un favorecimiento, ahora que dijiste el ciclo vital, hay como una inercia, hay gente que se va jubilando y se van generando vacantes o no. (...) Entonces yo no sé si se promueve el desarrollo de la profesión. Me parece que es algo, por eso decía de inercia, que tiene que ver con un ciclo vital de roles que se van cumpliendo. O, mejor dicho, de etapas que se van cumpliendo y de roles que pueden llegar a pasar a ocuparlos otras personas. (...) Ahora el tema del desarrollo también, volviendo al tema de Contador y Administración, un poco a raíz de esta necesidad de la categorización de la carrera de Contador, no quiero menoscabar la intención de desarrollo, quiero puntualizar que también se debió a un condicionamiento externo. (...) me parece que la gente que sigue sosteniendo la investigación en Administración son los mismos (...) dedicaciones simples, lo siguen sosteniendo. (...) por ejemplo, hay menos becarios que en mi época, nosotros éramos mucho más becarios. También ahí hay un fenómeno de que hay gente que está decidiendo terminar la carrera e irse a trabajar. Hay más gente ahora que por ahí hace una experiencia de investigación, pero después se va porque por ahí la lógica de estas generaciones es ir experimentando cosas. (E8)

Creo que es importante que existan políticas que fortalezcan el compromiso de los docentes con su profesión académica y también permitan motivarlos. Y entiendo que en el marco del Plan Estratégico que tenga la Universidad o la

⁵⁶⁷ Mónica Marquina, “La profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

Facultad, es fundamental la ampliación de dedicación de los docentes a los ámbitos que sea necesario desarrollar en función de nuestros indicadores. Caso particular la investigación, sabemos que es hoy por hoy un punto que debemos mejorar y definitivamente parte de eso que debemos mejorar es fortalecer las políticas que colaboren en dedicación... (E4)

Se destaca como política de la UNMDP la Especialización en Docencia Universitaria y propuestas de cursos relativos a la formación docente en la FCEyS, aunque resulta incipiente la oferta de formación relativa a investigación, extensión y transferencia. También, varios entrevistados resaltan la baja motivación individual, en ocasiones, para participar de las mencionadas actividades.

Creo que también es una de las políticas fundamentales, que tanto la Facultad como la Universidad, debiera llevar adelante para mejorar la calidad académica. Yo mencioné, el hecho de cuando a través de una política, la Especialización en Docencia Universitaria se abrió a todos los docentes y se ofreció en forma gratuita. Yo creo que fue un elemento fundamental y todos los colegas que conozco que han transitado también señalan un antes y un después en su ejercicio, con lo cual esa muestra de política universitaria en el desarrollo de la profesión docente me parece fundamental. (E4)

Y yo creo que hay dentro de las facultades, cursos para mejorar la parte del docente, docencia, ¿no? Hay cursos. Después está en que cada docente, lo tome o no lo tome. (E6)

Un entrevistado rescata una mayor política de vinculación con el medio productivo en los últimos años que, de sostenerse, podría capitalizarse para enriquecer un desarrollo integrado de las funciones sustantivas.⁵⁶⁸

Veo que cada vez hay mayor articulación con lo que tiene que ver con la participación de los estudiantes en distintos sectores, en Cámaras, en lo que tiene que ver con prácticas con empresas. Yo veo que eso se está trabajando activamente con resultados muy buenos. Y también veo que la institución va generando espacios, que antes, que uno, tal vez, le parecían como insólito que no estuvieran y ahora uno los ve cómo es que hay una articulación, en ese sentido. (...) por ejemplo, la posibilidad de asistir a la generación de nuevas Cámaras o Clúster. Eso me parece sumamente importante. (E9)

⁵⁶⁸ Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...”, *op. cit.*

Presentan ideas referidas a articular estrategias de captación y retención de talentos, a partir de diseño de planes de carrera que resulten atractivos en términos de las oportunidades que el mercado laboral ofrece para los graduados en ciencias económicas;⁵⁶⁹ gestionar la ampliación de un mayor número de dedicaciones parciales o exclusivas;⁵⁷⁰ fortalecer la estrategia de comunicación ya que nadie elige lo que no conoce y generar programas de formación para el desarrollo de las competencias requeridas para un ejercicio efectivo de las distintas funciones sustantivas.⁵⁷¹

Yo creo que para que se lograra investigar, tendría que haber dedicaciones, pero no exclusivas (...). También, a lo mejor alguna orientación. No tenemos orientación en la investigación contable. A lo mejor ahí hay estudiantes que sí le gustaría meterse, pero al no estar la orientación, no sabemos qué estudiantes son. Y lo que notamos también es que cuando buscamos estudiantes para que sean becarios, tienen que ser personas con un buen promedio y un buen desempeño académico. Y no necesariamente, esos chicos son los que les gusta investigar. Entonces no es fácil. El que tiene un buen promedio y sale a lo mejor con algún trabajo afuera que no es el de estar investigando dentro de la Facultad. Y que, por ahí, además, también tiene un mayor atractivo desde lo económico afuera. (E1)

[Sobre la existencia de políticas que promuevan en FCEyS] No, o sea, siendo estudiante, nunca sentí que se me invitara a ser investigadora como una salida o como una opción. Me acuerdo patente, que fui a una reunión con un docente a plantear que quería ser docente, que quería entrar en el mundo académico y me dijo “¿por qué no la posibilidad de investigación?” Nunca la hubiera tenido en cuenta si no era por esa charla. Y, de hecho, la única materia que tenemos en la carrera es Metodología de Investigación y no fue una materia que yo le diera importancia... (E2)

Y, sobre todo, para los candidatos de alto potencial. Creo que poco a poco las facultades lo único que van a lograr nuclear son candidatos que satisfagan, pero no va a ser capaz de captar talentos, porque los talentos quieren cosas diferentes. Quieren poder negociar a la par de sus talentos diferenciales. Hay

⁵⁶⁹ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*;

⁵⁷⁰ Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*

⁵⁷¹ Juana María Sancho Gil, Amalia Creus & Paulo Padilla Petry, “Docencia, investigación...”, *op. cit.*

personas que tienen muy en claro lo que valen y el mercado continuamente les dice lo que valen y si las universidades no adoptan políticas más flexibles de gestión de sus talentos, diferenciando los perfiles de alto desempeño de los perfiles que satisfacen y a todos les ofrece lo mismo, solo captar perfiles que satisfacen, porque los talentos que optimizan se van a ir afuera del país. (E11) Entonces, me parece que es la formación de un semillero como se le puede decir, es uno de los caminos que hay que seguir desde el punto de vista institucional y se fue modificando lo que era los años atrás. Me parece que el proceso formativo es necesario, es criticable, hay cosas que habría que mejorar, pero desde la institución por lo pronto tiene uno que ver si el sistema exige esto, qué es lo que se puede hacer para tratar de meter más gente en ese sistema, hasta cuánto podemos obtener porque tampoco es ingresar 20 becarios en un llamado y después que no puedan retenerse esos becarios (...). La carrera de Contador ensimismo tiene muy poco peso en el piso de investigación, se puede generar un espacio. (...) si hay docentes que actualmente quieren formar parte de esos grupos se van formando, y a su vez en ir pensando que vayan ingresando nuevos estudiantes y que vayan haciendo carrera desde abajo en todo lo que el sistema exige porque, sino, en algún momento estos grupos que se formen sin formación, sin un director formado que los vaya llevando por el camino que el sistema exige, se van a ir desarmando (...) pensar bien las estrategias, los mecanismos para que lo que se genere sea un espacio que sea sustentable a través del tiempo y que se vaya fortaleciendo, no que se autodestruye. (E12)

Nos interesó, al considerar las políticas institucionales, profundizar si existen en la FCEyS algunas que favorezcan la interdisciplina y la multidisciplina para enriquecer el desarrollo profesional, considerando que, como planteamos en el marco conceptual, estamos transitando la sociedad del conocimiento y la innovación. Si bien resultó unánime su valoración positiva, cuanto menos se desconoce la existencia de políticas que la fomenten en el ámbito de la enseñanza de grado y la investigación, resultando incipiente en extensión. Es escasa la vinculación intergrupos dentro de la Facultad, aunque algunos, por iniciativa de los propios académicos, han intentado incorporar otros profesionales afines en su composición o en sus actividades de enseñanza.

A ver, los grupos son de Economía o son de Turismo. Y todo lo que está ahí adentro es de Economía y de Turismo. Y no es que pidan a un contador porque podría analizar los estados contables de las empresas en la que se dedican

o los licenciados en administración para que vean el desarrollo interno de la empresa de otra forma. Están enfocados solamente en el área. Entonces los contadores y los licenciados en administración tenemos que salir a tratar de investigar dentro de nuestras áreas, que a lo mejor no son tan ricas, como si pudiéramos integrar algún equipo que estudia realmente algo que sea importante para la sociedad. (E1)

[En cuanto a existencia de políticas que la favorezcan la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad] “Sí, claramente de acuerdo en cuanto a su importancia. Desconozco si hay. Que yo conozca, no. (E2)

Veo todo en comportamientos estancos (...). Es decir, a la hora de pensar en los recursos que tenemos, no estamos pensando incluso en la misma Facultad, ¿quién es mi recurso clave en esta área de conocimiento? No, desarrollo otra cosa, es un comportamiento muy poco inteligente. (E3)

Creo que es fundamental la interdisciplinariedad y la multidisciplinariedad para poder hacer un abordaje lo más rico posible de las innovaciones o de los avances del conocimiento. Eso definitivamente. Si tenemos políticas, no las veo del todo claras (...) ha surgido más, no como política institucional, sino por iniciativas de los propios docentes, de Ingeniería o nosotros, que intentamos generar esta multidisciplinariedad que enriquece muchísimo el proceso de aprendizaje de los estudiantes y nuestro también. (E4)

Creo que el trabajo interdisciplinario nosotros lo vivimos en el ejercicio profesional, con lo cual me parece que también en lo académico podría ser enriquecedor. Nosotros en algunas cátedras tenemos docentes que son abogados y es una profesión con la que tratamos mucho (...) La verdad, si hay política institucional, no lo sé. Por lo menos, no se me ha comunicado de alguna manera (...) o responde al hecho de que hace años que fue así y así perduran. (E5)

Me parece que no (políticas que la favorezcan en el grado). O por lo menos en el grado no, en el posgrado, si lo hay (...) en el MBA hay, es totalmente interdisciplinar y nosotros en la Especialización de Tributación también tenemos (...) hay interrelación y es muy buena. Es muy importante. (E6)

[respuesta enfocada al área de extensión] Sí, a mí me parece que sí (...) nosotros, por ejemplo, cuando formulamos propuestas de actividades, llamamos a especialistas en cada área. Entonces, por ejemplo, si hay un análisis tiene que ver con algún curso vinculado con costos o talleres, se llama a un profesional formado en la temática, lo mismo pasa con la parte de comunicación, lo mismo pasa con la parte de diseño. (...) Me parece a mí que el programa es pionero, en ese sentido de buscar la interdisciplina. (E9)

Estoy totalmente de acuerdo. Te voy a dar dos ejemplos. En mi vida, yo soy profesional y empresario, ahora soy más empresario que profesional y socio

director de una empresa con 700 empleados, con hoteles en todo el país y ahora afuera y otros emprendimientos: construcción, software, gastronomía. (...) cuando yo hice el MBA, lo mejor que tuve en el MBA fue mi grupo y nos hicimos muy amigos y era un grupo que yo tenía un profesor de inglés, un ingeniero agrónomo, un psicólogo y éramos dos contadores nada más. [existencia de políticas] No que las conozca yo. No sé, por ahí sí en el área de extensión si puede haber algo de esto en lo interdisciplinario de algunas cuestiones. Lo que yo conozco, no. (E10)

Yo creo que hay intenciones. Todavía no la veo en la práctica, digamos. Pienso que es muy importante, que es interesante, pero yo no la veo reflejada en la práctica. Los proyectos siguen siendo dentro de cada unidad académica, siguen siendo dentro de cada grupo de investigación. Hay mucha endogamia dentro de los temas, hay poca comunicación dentro de los mismos centros, que se supone que están más o menos trabajando en lo mismo. (E11)

Solo uno de los entrevistados identificó como un acelerador cultural, en este sentido, la iniciativa del primer concurso de subsidios para proyectos interfacultades, promovida desde la UNMDP en 2019, que exigía integrar al menos tres Facultades y articular investigación, extensión y transferencia, con el objetivo de fomentar investigaciones científico-tecnológicas transdisciplinarias tendientes a resolver demandas sociales y/o institucionales.

Lo que llegué a ver desde la Universidad fueron los PI3cET, los proyectos que se estuvieron haciendo donde se favorecía que haya distintas unidades académicas. Pero nuestro proyecto al final no salió, pero pensábamos, más allá de que seamos integrantes de distintas unidades académicas, cada uno con su formación, realmente estamos dividiéndonos objetivos por cada disciplina o estamos haciendo un abordaje a través de todas las disciplinas. No creo que todavía se haya logrado, es difícil, pero hacer este tipo de abordajes, a través de la interdisciplina, me parece que eso es un déficit que a nivel Universidad está y dentro de la misma Facultad lo que se ha hecho es por la propia iniciativa de las personas, de los grupos de investigación. (E12)

Luego, intentamos bucear en la perspectiva personal, identificando los factores que influyeron en la orientación laboral de los entrevistados y en los condicionantes al ejercicio en forma parcial o exclusiva de la profesión académica.

En primera instancia, emergieron en algunos entrevistados los componentes familiares, tanto en términos de valores compartidos, como de modelos a seguir

(o no seguir) y la influencia de ciertos mandatos y del capital cultural familiar, que se articula en ciertos casos con gustos o preferencias puestos de manifiesto en la etapa escolar.

Mi mamá es catequista, por lo cual la formación humana, siempre como el eje de su vida, de su vocación. Así que tengo un gran componente social (...) es docente. Y mi papá también lo es. Incluso mi papá, es, por ejemplo, árbitro de fútbol. (...) Se dedica a la docencia. Así que sí, en ambos y por ahí valores muy fuertes de solidaridad, de justicia. Mi papá también ha sido militar. Entonces esto de la vocación por lo público y de la defensa del país. Bueno, ahí hay un montón de cuestiones de valores que sin duda han marcado mi orientación. (E2)

En realidad, mi mamá fue docente de alemán y yo de chica la veía lo que trabajaba los fines de semana en casa, se traía los cuadernos, corregía, planificaba. O sea, cuando tuve que decidir qué estudiar, las artes plásticas me gustaban mucho. Pero yo dije “voy a terminar siendo una maestra de plástica” y que veía lo que laboraba mi mamá y dije “maestra, docente no”. (E7)

En realidad, mis padres los dos son farmacéuticos y los dos fueron docentes en la Facultad, pero poco tiempo. Creo que fueron ayudantes, graduados y jefes de trabajos prácticos en la UBA (...) Pero bueno por ahí hay algo genético ahí. (...) Pero reconozco que mi vieja tiene esa cuestión de la hipótesis, o sea es investigativa. Debe venir por ahí el asunto. (E8)

Sí, en elegir la actividad pesquera. Mi papá se dedicaba a la actividad pesquera, mi papá, mi abuelo y todo para atrás. No sé cuántas generaciones de pescadores. Mi hermano en la parte operativa del puerto. Y bueno, yo tomo todos lo que es administración, comercialización (...) Mi mamá sí tiene la formación académica. Mi mamá es médica. Mi abuelo era médico. Por ahí viene una “concurrentia académica”. (E3)

Mis padres también fueron docentes universitarios, por lo tanto, no era un rol ajeno en mi casa. Para mí fue un tema como muy presente en las sobremesas. (E4)

No tenemos en la familia contadores. (..) es algo que se me presentó, en realidad, la inquietud o el interés en la escuela, en el secundario que nosotros, en ese momento, teníamos orientaciones y una orientación era la rama de Economía o algo así. (...) Lo que sí, mi mamá daba clase de inglés y de matemática. Está bien, que inglés nada que ver, matemática no es súper afín, pero bueno. (E5)

En realidad, en mi caso lo trataron de disuadir porque mi mamá estaba aterrada cuando le dije que quería ser docente y mi mamá me decía “no”. “Sos

tan inteligente, no te dediques a la docencia”, mi mamá siendo docente. (...) En Biología, en el área de Biología (...) Toda mi familia es de las Ciencias Exactas y mi papá es de la parte más comercial. (...) formación terciaria tiene mi papá, es Martillero Público y mi mamá nivel de Maestría. (...) Mi abuelo era director de escuela. Mi abuela fue directora de escuela. Mis tíos, todos docentes. O sea, era casi un mandato familiar que a mí trataba de disuadirme por todos los medios que no fuera docente (...) mi mamá lo vivía desde las lógicas de su ejercicio profesional, que era en el nivel secundario. “Los chicos son maleducados, no quieren estudiar. Vas a renegar un montón, te faltan el respeto, es chato, es una profesión chata, no vas a aprender nunca nada, te quedas estancado en lo que sabes”. (E11)

Del decir de los entrevistados resulta que, en muchos casos, la investigación no es percibida como una opción natural en términos de gustos o intereses, sobre todo para los contadores y licenciados en administración. En primer término por las temáticas a investigar, pero también por los requisitos formales del sistema científico tecnológico que introducen una cierta racionalidad burocrática que parece resultar dominante sobre aquella racionalidad transformadora de la realidad organizacional y contextual, que motivó a muchos colegas a elegir, oportunamente, estudiar estas carreras.⁵⁷²

Yo creo que, no sé, qué no les gusta, que los temas que podemos investigar no sé si son lo suficientemente ricos, porque date cuenta que lo nuestro es una técnica. (E1)

En realidad, yo trabajé un tiempo como becaria de investigación. Y la verdad es que no encontré en mí esas habilidades o competencias que se requieren para ser investigador, como lo es, por ejemplo, la paciencia, porque la investigación o la dedicación exclusiva en la parte académica requiere mucho tiempo para ver resultados a largo plazo y requiere, por ahí, un mundo más estructurado que no iba por ahí con mi personalidad o con mis habilidades. Entonces, decidí combinar, mantener así la docencia y combinar con la profesión profesionalista y ver resultados por ahí más (...) el gran motor fue esto, el hecho de los resultados a corto o largo plazo (...) vi que mi perfil no iba hacia ahí por esto de cómo son los procesos, de cómo es el sistema en investigación, esto que muchas veces se torna, que tenés que trabajar por los puntos y perdés un poco el foco de porqué realmente estás trabajando, publicar artículos en tal

⁵⁷² Patricia Victor Ponce & Clara Isabel Muñoz Colomina, “¿La investigación española...”, *op. cit.*

revista, asistir a tal Congreso, armar, todo por los puntos del sistema. Entonces, sentí que mis competencias no iban por ahí, ni que tampoco mi sentido de servicio. Porque, en definitiva, si yo quería transformar la realidad con lo que investigaba, iba a ser muy lento, el impacto que iba a tener y no de la forma que yo lo hubiera esperado, porque, en definitiva, había un montón de cuestiones estructurales y burocráticas que había que cumplir antes (E2)

Además, nuevamente de manera prioritaria entre contadores y licenciados en administración, surge una percepción de mayor autorrealización externa en el campo disciplinar, un mayor potencial de ingresos, un mayor prestigio derivado del desarrollo profesional en el ámbito privado o público extrauniversitario además de una cierta falta de oportunidades a nivel Universidad. La opción de ejercicio completo de la profesión académica es una alternativa que emerge como evaluable, en algunos casos, como cierre del proyecto vital laboral, una vez alcanzadas determinadas metas económicas, ya que existe cierto prestigio también asociado con el rol de docente universitario, sobre todo, en la medida que este complementa el ejercicio profesional externo. Esta alternativa combinada es muy valorada por quienes obtienen sus mayores ingresos fuera de la Universidad, resaltando el placer vocacional vinculado con el rol docente. Los economistas entrevistados, con dedicación exclusiva, al contrastar con sus propias realidades y ratificar el gusto por su opción, coinciden en la valoración superior de un ejercicio profesional complementario para contadores y licenciados en administración.

La satisfacción viene generalmente en el ámbito privado, con algún resultado económico importante y en realidad cuando tengo satisfacción personal, cuando está la tarea bien hecha (...) Tengo satisfacción cuando aplico el método científico en mi trabajo profesional, aunque no tenga que ver con mi profesión de contador, sino que uso el método científico en el sentido de planificar, organizar, gestionar, retroalimentar. Cuando eso lo pongo en práctica y funciona me da mucha satisfacción y en la Facultad, en la docencia, también, con otro mecanismo de organización, de planificación y gestión, la satisfacción me la da el rostro de un alumno contento. Me la da un alumno terminó la clase me dice gracias, muy buena (...) Si tuviera que elegir qué dejar, si tuviera la posibilidad de dejar alguna de las actividades, dejaría la profesional, me quedaría en el ámbito académico, más relajado, más tranquilo cerrando mi ciclo profesional. (E2)

A mí no me motiva una dedicación exclusiva (...) porque me gusta el ejercicio. Me gusta la vida real. Me gustan los desafíos que ofrece la profesión o ser empresario en la vida real. Yo no podría estar todo el tiempo, siendo nada más que académico. No, no lo sentiría. Me encanta. Me gusta. Pero me gusta así. (...) Para mí son un mix de ambas. A ver si vos sos puramente académico, yo no me sentiría realizado. Yo no me sentiría realizado. Ahora yo creo que hay gente que es puramente académica, que está feliz. O sea, eso depende de cada uno. Ahora vos decís desde la mirada del afuera general, valora más un exitoso ejercicio profesional que ser un exitoso profesional académico. Ahora yendo por los extremos, ahora el profesional exitoso que a su vez es profesor en una Universidad, tiene un plus. Potencia el prestigio (...) Yo creo que (la dimensión de los ingresos) incide sí. La potencialidad del ejercicio profesional es mucho mayor que la de los ingresos que genera la profesión académica. Ahora, obviamente, también conozco gente que dice que también se siente cómodo porque está con un empleo público. (...) o sea (en lo privado) tenés más riesgos. Pero sí, si tenés mucho más potencial de ingresos. (...) cuando las personas son más grandes, quieren aflojar con el estrés del laburo profesional y quieren meterle más a lo académico o que les gusta, yo pienso que puede ser. Pienso que es algo que muchos lo pueden pensar. (...) los jóvenes los noto más motivados a recibirse y empezar a vivir o empezar a generar ingresos y no veo tanto interés vocacional en la docencia como teníamos nosotros en nuestra época. Para mí hay una disminución de ese interés. (E10)

Y quizás, porque también la parte académica no está bien remunerada. Es eso un punto, ¿no? Y no sé, la verdad que no. Además, tendrías que dejar la profesión pura y dedicarte solo a lo académico. Y yo, o sea, yo no lo haría. No lo hice. No me parece. Me parece que estaría sesgando mucho el perfil. No sé. Pero es mi opinión. (...) Me parece que está perdiendo un poco de atractivo (...) no sé si es menos atractivo para los más jóvenes, pero hay gente que quiere entrar a la docencia y no puede también, ¿no es cierto? (...) no hay tampoco suficientes oportunidades (...) vos tenés que, en las cátedras, una vez que están armadas, es muy difícil que se produzca una vacante. (E6)

Para responderte, en realidad es como que nunca planteé por ahí ejercer liberalmente (...) en relación de dependencia, nunca me lo planteé. (...) Me hacía feliz esto y, además, ya te digo no soy una persona que esté pensando en tengo que proyectar que a tantos años de mi carrera tengo que ganar tanta guita, yo siempre digo lo mismo si laburaba como economista en otro sector de actividad, probablemente ganaría más plata. Pero vivo en la ciudad que me gusta. Trabajo de lunes a viernes, aunque sabemos que la investigación muchas veces esto no corta. También hay otros beneficios no monetarios (...) Hay una

serie de compensaciones. Por supuesto que habrá gente que no cumpla, pero yo que cumpla, sé que tengo como una flexibilidad. (...) como que me gusta lo que hago y me gusta mucho el aula también, y también hago un esfuerzo y lo logro de retroalimentar entre investigación y el aula. Entonces, no sé, soy feliz con eso. (...) (En un análisis comparativo entre subdisciplinas) ...me doy cuenta de que ustedes (licenciados en administración y contadores) tienen como una retroalimentación, una bolsa de ejemplos, mucho más importante y para mí eso los valida. Valida la profesión académica de ustedes (...) ya de movida hay menos gente investigando y me atrevería a decir que quizás hay menos oportunidades o no sé si es que hay menos oportunidades, sino que también se les juega antes a ustedes (licenciados en administración y contadores) el tema de decir no priorizo dedicarme exclusivamente a esto porque tengo otras oportunidades fuera de la Facultad. (E8)

Yo la tuve [la oportunidad], pero comencé como ayudante alumno y vi casos de graduados que quieren ingresar y que, en realidad, concursan y concursan y los puestos disponibles, no son muchos. (...) no hay mucha rotación de docentes. (...) Yo creo, particularmente, en mi caso, una combinación, porque la docencia me gusta, es placentera. Pero las horas de docencia, el esfuerzo, la dedicación comparada con el ámbito profesional laboral, no rinden lo mismo. La docencia, también, a nivel universitario, seguir en el ambiente universitario, los contactos, da un prestigio. Y, creo que, es más, también, una sensación personal, de decir yo lo viví y lo pasé. Y en base a mi experiencia, tratar de guiar y ayudar a los estudiantes, ¿no es cierto?, de la mejor manera posible, porque para mí fue algo importante. (...) Pero la verdad que hoy por hoy, también, en el ámbito laboral, ejerciendo como contador o como licenciado en administración, también las exigencias son cada vez mayores y los tiempos, creo que a veces, uno empieza a evaluar costo beneficio y los tiempos que uno dedica al trabajo. (E7)

Creo que nunca surgió la posibilidad. Hasta hace poco no me había surgido la posibilidad, ni lo había pensado, hacer mayor dedicación en nuestra Facultad. Y también a mí la profesión liberal me atrapaba mucho. Me gustaba este juego de que enriquecía las dos cosas. Me parecía muy interesante y veía más posibilidades, quizás, de movilidad y de progreso, en el ámbito privado, de lo que sucedía en el público (...) mayor potencial de ingresos y de responsabilidades y de autorrealización que, en el ámbito académico, por lo menos donde yo me desenvuelvo que es más lento la posibilidad de acceder a un cargo de mayor jerarquía e implicaba que otros se jubilaran. Con una perspectiva muy a largo plazo. Llego un momento en donde por mi compromiso, se me dio la posibilidad de tener una dedicación mayor en la Facultad, y dejar la profesión

de independiente, y a mí me costó muchísimo, me llevó mucho tiempo tomar esa decisión. (...) La cuestión de la independencia económica para mí era fundamental. Es decir, tener que resignar la retribución económica del sector privado, para tener que dedicarme más tiempo a la profesión académica, por un plazo que era determinado, porque era por una gestión. Y tener que reorganizar en ese sentido todos los ingresos, de manera tal que tampoco quería pasar a depender de la Universidad. Poder tener la libertad de irme si hay algo que no me gustaba... (...) Porque me animé y de hecho me interesa mucho la parte de investigación porque me estoy vinculando, a través de una red, con distintas personas del exterior que trabajan con mucho hincapié también, la parte académica y la parte de investigación así que veo que cada vez me va interesando más y es un campo que me gustaría desarrollar. Si me preguntás hace diez años atrás, me imagino que no. (...) Supongo que tiene que ver con el momento de mi vida, en donde quizás mis hijos ya son más grandes y se pueden independizar un poco más en todo sentido y yo puedo sentir que tengo más libertad para decidir algunas cuestiones tanto en materia económica como en materia de dedicación. También ahora mi pareja está en un período más estable en donde me hace de back up y yo puedo resignar o animarme a estos cambios. (E4)

Tal como comienza a vislumbrarse en los tres relatos anteriores, agrega valor introducir la perspectiva de género en el análisis ya que el ejercicio independiente es percibido como más rígido y estresante en materia de exigencia. También mencionan las menores posibilidades de acceso de las mujeres a los máximos niveles de decisión según muestran las estadísticas nacionales en materia de cargos directivos en empresas.⁵⁷³ Algún entrevistado sugiere una mayor ambición en lo económico por parte de los varones, en contraste con una valoración superior de las mujeres de la seguridad y estabilidad propias del ejercicio exclusivo de la profesión académica.

Surge además la idea de que, en principio, la profesión académica ofrece una mejor alternativa de conciliación trabajo familia, desafío que aún hoy resulta más presente entre las mujeres, resultando la corresponsabilidad familiar un

⁵⁷³ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

tema abordado de manera más discursiva que efectiva sobre todo en los contextos de los académicos intermedios y consolidados.⁵⁷⁴ En los académicos nóveles, resalta la necesidad de conciliación trabajo-vida como otro elemento que añade complejidad a la situación de decisión y, si en estas generaciones se avanza en el cierre de la brecha de cuidado, el atributo flexibilidad se destacaría como un factor de atractividad sin distinción de géneros.

Sí, mayor propensión de mujeres a ejercer en forma exclusiva (...) Tal vez por esta limitación que hay en el otro campo, hay más prestigio ser gerente, pero hay pocas mujeres que lleguen a ser gerente. Entonces, sí hay más carrera para hacer en la parte académica, sí hay más opciones, más posibilidades. En el campo de las empresas es muy poco las mujeres que llegan a puestos jerárquicos. (E2)

Yo tenía muy claro que no quería trabajar a tiempo completo teniendo hijos (...) Originalmente trabajaba en AFIP. Era revisora y cuando nació mi segundo hijo, dejé AFIP porque el tiempo completo, siempre fue una decisión hablada en la pareja, que yo iba a tratar de estar en casa controlando a los niños. Pero la docencia me gustaba mucho y no me llevaba tanto tiempo (...) Y cuando Paulino decidió que quería hacer investigación, que se lo pedía la Facultad y (...) me convocó a mí (...) Y así fui concursando más dedicaciones y terminé con este cargo, con la dedicación exclusiva a las cátedras y al grupo de investigación. (E1)

[Surgió como comentario espontáneo a lo largo del diálogo] Sobre todo siendo mujer, porque hay una realidad, lo que yo te comentaba hoy, fui mamá hace tres meses, y mi marido trabaja a la par mía y yo trabajo a la par de él. Me refiero fuera de casa y dentro de casa. Pero mamá, mamá, mamá la que tiene la teta y viste lo que es... Sin duda, para mí, yo por lo menos me encuentro permanentemente tratando de encontrar ese equilibrio entre mi familia, la Facultad y el estudio. (E5) Podría ser que tenga más atractivo para la mujer. Podría ser. (...) Y por una cuestión de que, hoy por hoy, la profesión independiente también está muy complejizada. Y por un tema de que la mujer por ahí si tiene familia o cuestiones por ahí es más cómodo tener esa estructura. Hoy

⁵⁷⁴ Eulalia Pérez Sedeño, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología...”, *op. cit.*; Macarena Dávila, “Prácticas de conciliación laboral...”, *op. cit.*; Carla Fardella Cisternas & Alejandra Corvalán Navia, “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas...”, *op. cit.*

por hoy, sobre todo los jóvenes, está muy repartida la cuestión en cuanto a las tareas de cuidado, está muy repartido. Lo que yo veo de los jóvenes. (E6)

“¿Investigación con dedicación exclusiva en nuestra Facultad? Creo que el 90% deben ser mujeres (...) les gusta investigar, obviamente, si lo están haciendo, entiendo que es porque le gusta. Y tal vez, tengan alguna ambición un poco menor en cuanto a lo que hablábamos recién del crecimiento de los ingresos o de los beneficios económicos. Tal vez valoren el beneficio económico que se puede lograr haciendo una carrera con dedicación exclusiva, que también con el paso de los años, las antigüedades, vos sabés, que va creciendo el ingreso. Pienso que puede haber más mujeres que hombres con ese enfoque. (E10)

Antes pensaba que sí. Cada vez más pienso que no (...) Porque lo veía mucho desde el lado de la flexibilidad. Es una profesión que ofrece flexibilidad. No tanto el teaching,... Pero para aquellos que se dedican quizás a la parte de investigación se pueden negociar muchos aspectos idiosincráticos relacionados con la flexibilidad, que, si la mujer que hay que reconocerlo, sigue todavía asumiendo la mayor parte de las labores domésticas y de la crianza de sus hijos. Por supuesto que está mal, pero hay que reconocer que hoy en día todavía sigue como principal encargada de esas funciones. La flexibilidad suele ser un atributo interesante, ¿no? (...) Pero también pienso que de a poco eso va ir desapareciendo porque la sociedad va cambiando. (E11)

El acceso a cargos con dedicación parcial, que permitan sinergizar el desarrollo académico con el profesional en la gestión pública o privada, desarrollando en forma integrada distintas funciones sustantivas, emerge como una opción de política institucional a promover para incrementar los niveles de calidad percibidos por los distintos públicos que, desde un paradigma de complejidad, la evalúan. Son opciones para procurar atraer talentos y crear las capacidades que, sobre todo en investigación, resulta necesario fortalecer a nivel disciplinar en general y de la FCEyS de la UNMDP en particular.

Yo trabajé en el sector público, el sector privado, por cuenta propia. Y, en realidad, yo lo que vi es en la Universidad la posibilidad de desarrollo personal. (...) como autorrealización. Y, en definitiva, encontré en la Universidad un espacio donde puedo proponer ideas creativas, que me permiten dos niveles de

satisfacción, uno es el desarrollo profesional y el otro es encontrar un sentido, por decirlo de alguna forma, de generar acciones o actividades que tengan algún impacto en la comunidad y que haya alguna contribución social (...) Obviamente, el sector privado, la remuneración es mayor. Pero también hay otro tipo de sacrificios (...) Y si además de la docencia, uno está vinculado también con la posibilidad de acción, ya sea investigando lo que tiene que ver con extensión o transferencia, vinculación (...) me parece que eleva el *seniority* y eso está vinculado con el prestigio, por decirlo de una forma, y abre puertas (...) En realidad, a mí me interesa seguir vinculado al sector privado. Me interesa porque uno tiene una visión más amplia del contexto y también te permite entablar algún mínimo de vinculación con otros profesionales que tal vez uno no accedería (...) cuando uno se dedica a la docencia y a la actividad académica de alguna forma, los compromisos son más cortos, pero te permiten siempre tener una pata con lo que tiene que ver con la gestión pública o gubernamental o la gestión privada o con asociaciones civiles. Entonces, eso es lo que va enriqueciendo el perfil de la persona y yo creo que sí estuviera solamente en un lugar, tal vez, no se daría esa cadena de incentivos. (E9)

Nos dedicaremos a continuación a caracterizar el despliegue de la profesión académica en los profesionales en ciencias económicas, iniciando el abordaje a partir de su situación laboral y actividades. En cuanto a sus preferencias e intereses, hay una inclinación clara a la docencia en los docentes con dedicación simple.⁵⁷⁵ En tanto que quienes tienen mayores niveles de dedicación se ven motivados también por la investigación. La extensión emerge como opción prioritaria mayormente en académicos noveles, lo cual se explica por la evolución operada en su desarrollo tanto en el sistema universitario en general como en la UNMDP y en la FCEyS en los últimos años.

Hacia la docencia, claramente, sin dudarlo. (E2)

Mis preferencias son en ese orden: docencia, investigación, extensión. Si puedo elegir dos, por igual, docencia e investigación. Y después extensión, pero no sé si es tanta preferencia, es porque es lo que menos he desarrollado. (E6)

En cuanto a los tiempos dedicados por parte de quienes se desempeñan con dedicación parcial o exclusiva, el cumplimiento de la función docente presenta

⁵⁷⁵ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

ciertas exigencias más rígidas, en tanto que, muchas veces el gusto por la actividad lleva a una aplicación superior de tiempos en el caso de la investigación o la extensión, así como por las oportunidades de enriquecimiento profesional que se visualizan en su desempeño.

Destino un 70% a lo que es docencia, 70-75% a docencia. (...) lo que tiene que ver con el tema de extensión, también le dedico mucho tiempo, incluso hay actividades que las hago de forma adscripta, porque me interesa seguir formándome en esa cuestión. (E9)

A mí la docencia siempre me gustó mucho. Pero quizás tengo épocas en las que me gustaría dedicarle más a investigación y le dedico más a investigación y quizás también depende del cuatrimestre porque la carga de corrección de primer año es todo un tema. (...) La extensión o vinculación con el medio, vamos a decir en términos generales para englobar todo (...) Me parece que me ha quedado un poco en tercer lugar, y en lo que le he dedicado más en estos últimos tiempos es a la parte de investigación por esta parte de catarata de posibilidades o de oportunidades que se abrieron a partir de la pandemia. (E12)

Quienes son docentes regulares lo perciben como un reconocimiento institucional a la labor realizada, más que como el ejercicio de un derecho, que los motiva a proyectar su trayectoria. Mientras que, quienes aún tienen cargos interinos o a término, destacan su esfuerzo sostenido, muchas veces percibido como superior respecto de quienes detentan cargos regulares.⁵⁷⁶ Reconocen que la evaluación en la carrera docente es un proceso que requiere ser revisado. Este diagnóstico es compartido por quienes son regulares y se han desempeñado en gestión.

Me parece que el reconocimiento para el docente, el reconocimiento y la evaluación deberían ser algo permanente, algo para medir la gestión del docente. En general, el ser humano necesita retroalimentación de lo que hace y está bueno el reconocimiento. Reconocer a un docente de un cargo regular porque tuvo el mérito para conseguirlo, es darle reconocimiento. El reconocimiento, es muy importante, sobre todo si pretendemos que un docente tenga carrera. (E3)

A mí ser docente regular me alivió. Mi contexto de graduarme y además me generó que estuve prácticamente 8 años en calidad de becaria y no sé si decir

⁵⁷⁶ Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel, & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*

inestabilidad, pero sabiendo que eso puede terminar. A mí me generó como una gratificación (...) sí, un alivio grande el tema de saber que estaba en forma permanente en la Facultad. (E8)

La cuestión de la regularidad o no, es esta cuestión de la incertidumbre que uno tiene en cuanto a si pertenece o no pertenece a esta institución o si me tengo que buscar otro lugar, o sea la mayor parte de las personas que estamos en esta institución, estamos buscando una estabilidad laboral (...) me parece que hay una cuestión de interino, te juega esta inseguridad y esto de tratar de estar siempre mostrando que estás haciendo bien las cosas y a ver si alguien la valora, si esto me permitirá continuar (E12)

Y la verdad que influye un montón y no de manera positiva, te tengo que ser sincera. Sobre todo, cuando esto se extiende en el tiempo. (...) la Facultad quiere construir un vínculo con este docente porque entiende que funcionó, que su dedicación fue buena, que su aporte es valioso, que tiene potencial para crecer porque está en un lugar que es importante, que va a tener continuidad, etcétera. La contratación, a término, es como muy mala señal, porque del otro lado no se entiende por qué. Los que llevamos mucho tiempo en la Facultad lo entendemos y nos lo aguantamos por decirlo de alguna manera. Pero si uno lo tiene que pensar desde la política de desarrollo de recursos humanos, es tremendo porque se sienten todo el tiempo en la cuerda floja. En esa inseguridad de que no sabés si es una cuestión de desempeño, es una cuestión estructural, si sos solo vos, si hay un montón en la misma situación. La verdad es que no está bueno. Incluso cuando desde la Facultad se tiene que promover la capacitación, por ejemplo, en cuestiones pedagógicas o en cuestiones de la virtualidad. A un docente que estás ofreciendo una dedicación a término, no sé si se le puede pedir mucho más. También me parece que hay como mucho desequilibrio entre lo que el docente ofrece y las expectativas que tiene y del otro lado lo que va sintiendo. Yo ya a partir de la segunda contratación, lo veo como medio maltrato, a mí no me convence. (E4)

Soy docente interina (...) uno siempre está cuidando su cargo, entonces siempre está haciendo un esfuerzo. Y a la vez, también, a veces incide en decir, esto no es estable, entonces sí tengo que buscar algo que sea estable. Y por el otro lado, sí ves docentes que ya son sumamente estables y que a veces hacen un poquito la plancha con su ejercicio. (E2)

Yo creo que el docente que es dedicado y que cumple y que se hace cargo de sus obligaciones, creo que bien, porque es un reconocimiento a tantos años de dedicación. Ahora también, quizás con el paso de los años docentes van perdiendo las ganas. A veces que pueden relajarse un poco de más. Pero para

eso es importante también el tema de las encuestas de los estudiantes, las evaluaciones docentes, las reválidas para evitar que eso suceda, pero creo que pasa en todos los ámbitos donde uno tiene un puesto reconocido, en blanco, no solamente en la docencia. (E7)

La necesidad de reformular la carrera docente y su implementación surge como prioritaria, sobre todo desde los académicos nóveles, que no encuentran oportunidades para avanzar en sus trayectorias profesionales al no existir mecanismos de evaluación de desempeño efectivos que nutran una política de desarrollo estratégico del capital humano.⁵⁷⁷

Es totalmente ineficiente. Porque claramente no hay motores para que la persona se esfuerce y quiera ser mejor. Una vez que ya es estable, es muy difícil, si no está la reválida, si no está la evaluación (...) vos no vas teniendo objetivos para seguir creciendo. Una vez que ya tenés el cargo estable, salvo que quieras ir subiendo de cargo, pero son muy difíciles ahora las oportunidades. Creo que la evaluación de desempeño sería un gran motor y que tenga algún impacto la evaluación de desempeño, no que si es negativo no pasa nada. (E2)
Yo creo que ha sido hecho con muy buenas intenciones, falta mejorar mucho la aplicación práctica de los mecanismos de evaluación de desempeño una vez que el docente ya es regular porque, por lo menos en lo que va de mi experiencia, las reválidas no han tenido la frecuencia que se requiere tener y no han tenido, me parece, el impacto que debieran tener en la mejora, no han tenido el efecto de ser una motivación para la mejora de la capacitación o el desempeño docente. (E4)

El régimen de carrera docente no sé si es malo o bueno, pero en su implementación deja librado mucho a la responsabilidad, a la ética de cada uno. Porque hay gente que jamás se capacitó. Hay gente que hace la plancha. Y hay otros que no. Y que cumplimos y demás, ¿no? (...) El tema es que este otro régimen (en referencia a la carrera docente) hay muchos docentes (...) que padecí yo, que, por ahí desde lo personal, no sé, no tengo nada que decir, pero yo tengo huecos en mi formación gracias a docentes que no daban clase, que faltaban, etcétera, etcétera. (E8)

⁵⁷⁷ Jesús Herranz Bellido, Abilio Reig Ferrer, Julio Cabrero García, Rosario Ferrer Cascales & Juan Pablo González Gómez, “La satisfacción académica...” *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...” *op. cit.*; Mónica Marquina, Cristian Pérez Centeno & Nicolás Reznik, “Institutional Influence of Academics in Argentinean Public Universities...” *op. cit.*

La reválida debería ser más importante... O sea, el sistema es bueno, el de evaluación permanente. (...) la reválida debería ser con un poco más de frecuencia y un poco más exigente. ¿Por qué es importante? porque hay una línea de estructura de la cátedra, de cómo desarrollar los temas, de cómo ver lo que cambias o no cambias del programa. Y eso, si vos no tenés una continuidad, es muy difícil, es muy difícil de seguirlo. Es como si fuese un Plan Estratégico, como si fuese una visión a futuro importante. (E6)

El régimen de carrera docente ha funcionado a medias. Se accede a los cargos por concurso, lo que no hay después una revalidación de ese cargo con otro concurso. Y eso tiene ventajas y desventajas. Si querés tiene como una ventaja, si vos querés pensar en una carrera docente, por ahí podés llegar a pensar que, si cada tres años tenés que revalidar en donde estás y te podés quedar afuera, qué sé yo. (...) Pienso que la estabilidad puede generar una motivación. Pero a su vez también es como que se cierran posibilidades de crecimiento de personas muy buenas que pueden estar en situación de acceder a un cargo por su mérito. Pero si compitieran y si no se genera el espacio porque hay más alumnos o porque algún docente renunció, porque algún docente falleció, no llega a acceder a ese cargo. Esa es la falencia que tiene el sistema. Vos, seguramente, tenés en las cátedras un montón de gente que tiene mérito para ser adjunto, por ejemplo, o capaz que para titular también. Y bueno por ahí no tiene la posibilidad. (E10)

Los recientes acuerdos paritarios, precedentemente referidos, celebrados a nivel local entre los representantes de la UNMDP y de la Agreración Docente Universitaria Marplatense (ADUM) a través del Programa de aumento de categoría generan una expectativa positiva en la temática además del consenso respecto de la necesidad de adecuar y lograr una implementación plena del marco normativo de carrera docente receptado en el Plan Estratégico UNMDP 2030.⁵⁷⁸ Respecto de la función de gestión no surge de manera espontánea sino ante la indagación directa, a partir de una donación de tiempo por parte de docentes con dedicación simple que han sido consejeros académicos, cediendo tiempo personal, motivados por un fuerte compromiso con la Facultad y con la Universidad Pública como institución social. El predominio de dedicaciones simples en el sistema universitario ya ha sido señalado por Mónica Marquina como

⁵⁷⁸ Plan estratégico participativo 2030: Universidad Nacional de Mar del Plata; compilado por Walter Buceta; dirigido por Mariana Foutel. Mar del Plata: EUDEM, 2019.

una potencial causa de menor masa crítica para el desarrollo de esta función que también ha tendido a profesionalizarse.⁵⁷⁹

En realidad, no tuve gestión si no consideramos el hecho de ser Consejero (...) aunque ahí participo para influir en los destinos de la Facultad que me formó y a la cual quiero devolver y contribuir a desarrollar. (E3)
Consejera académica (...) quitando tiempo un poco a las actividades personales. (E7)

En algunos casos, se plantea una ampliación de dedicación para acceder a la Dirección de un Área pedagógica, donde la raíz motivacional vuelve a estar asociada con el compromiso y vocación de transformar, y para quienes tienen mayores dedicaciones, en general es la investigación la que puede, eventualmente, verse afectada en términos de prioridades de agenda.

Un cargo de adjunto a término simple para cumplir funciones como directora del área pedagógica de Economía, cuando a mí me ofrecieron esto, estaba con problemas familiares. (...) mi primera sensación fue decir que no. (...). Pero no sé, fue un poco las ganas, Y también creo que puedo aportar algo (...) cede Investigación, docencia nunca cede porque los compromisos son reales. (E8)
La oportunidad de un generoso ofrecimiento que me hicieron personas que me acompañaban. Y segundo la oportunidad de llevar adelante una serie de objetivos muy trascendentes que estaban pendientes en esa área. Con lo cual buscábamos darle de alguna manera una continuidad a ese proceso, que era la reforma del plan de estudios y de alguna manera, poder continuar con un proceso de mejora de algunas cuestiones en el área de gestión que me tocó, que entendíamos que por ahí yo podía continuar llevando adelante. (...) Amplié mi dedicación para gestión (...) Si, y por eso mi compromiso institucional empezó unos cuantos años antes participando. Y cuando tuve la oportunidad fui consejera académica en dos períodos, durante ocho años. Previo a mi participación en la gestión, así que mi compromiso académico viene de antes. (E4)

⁵⁷⁹ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “El estudio de la profesión académica...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “Entre ser ‘técnico’, ‘académico’ o ‘político’...”, *op. cit.*

Antes de profundizar en el ejercicio de cada una de las funciones sustantivas, nos pareció interesante finalizar esta contextualización compartiendo percepciones respecto de la internacionalización de la educación superior, experiencias y principales frenos individuales y/o estructurales para su acceso. En principio, existe un acuerdo en los beneficios individuales e institucionales de incorporar nuevos conocimientos y perspectivas que enriquezcan la necesaria capacidad de capitalizar la diversidad en este marco de la sociedad del conocimiento y la innovación tal como resalta la literatura reciente, aunque se destaca la importancia de evitar sesgos derivados de las asimetrías entre países y de valorizar la articulación con un conocimiento situado.⁵⁸⁰

Esto del aprendizaje de otros, de otras miradas, de otras culturas, de otros docentes, es la complementariedad en la interdisciplinariedad. Yo siempre fui de hacer estudios que eran integrales, no solo de mi área de formación. El prestigio, también, el renombre de nuestra propia Universidad, porque al hablar de tu Universidad en otros lugares, es que la Universidad se vaya haciendo conocida. Bueno, obviamente, enriquecerte un poco más como profesional (...) yo soy súper proactiva en ese sentido, así que si estuve ya en dos becas. Una durante la carrera. Después participé también en otra beca cuando estuve en investigación. (E2)

Mi opinión es que debe ser un eje fundamental para nuestros profesionales, por el enriquecimiento que significa del rol profesional, del avance de la disciplina, de la experiencia con la diversidad de culturas y con la integración que eso significa de nuestros profesionales en el mundo y de nuestro país. Para mí es un elemento muy importante y que le va a dar crecimiento y visibilidad también a nuestra Universidad. Mi experiencia es a través de una red que integro, en donde he tenido posibilidades de viajar. Y he tenido el ofrecimiento de hacer un doctorado en una Universidad del exterior. Todavía no está concretado, pero está esa posibilidad y la verdad, me parecería muy interesante, aunque mi trabajo fuera de la Universidad y mi familia hacen que todavía sea solo una idea... (E4)

⁵⁸⁰ Verónica S. Walker, "Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...", *op. cit.*; María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, "El lugar de la investigación...", *op. cit.*; Mónica Marquina, "La profesión académica latinoamericana...", *op. cit.*

Me parece importante (a nivel Facultad, Universidad) y, aunque no vayas tan a lo global, pero me parece importantísimo lo regional (...) Mercosur, por decirte. (E6)

La internacionalización o la globalización lo que hacen es estandarizar. Entonces está bueno, tiene un efecto positivo y un efecto negativo. Es decir, el efecto positivo, sin duda que con la globalización lo que hacemos es, por ahí, los conocimientos se pueden expandir, son los que están más en vigencia, o los últimos o los que por algún sentido interesan más que otros. Pero lo que se hace también es perder la regionalización, los conocimientos específicos, el conocimiento artesanal. Creo que tiene pro y tiene contra. (E3)

Me parece que es importante la internacionalización, es necesaria, tiene que estar. Adonde me agarra un poco mis dudas, respecto a la internacionalización, es cuando se quiere pensar en la generación de la currícula a través de algún programa internacional que sea que la formación, que la titulación la dé una Universidad de algún lugar del mundo y las materias se vaya formando a través de distintos lugares en esto de las ideologías, de la formación, como que se desvirtúa y quién más peso tenga a nivel de financiamiento de poder generar este espacio, generen algún sesgo. (...) me parece que lo que se viene haciendo desde la Universidad, en estos últimos años, es bastante, es mucho. Se tiene que seguir haciendo, me parece que es necesario, por más que en la Universidad nos exijan y que yo estoy de acuerdo en que todo lo que hagamos tenga un efecto a nivel local, pero me parece que no nos podemos quedar encerrados acá, tenemos que abrirnos al país y al mundo, tanto en la docencia, en la investigación... (E12)

Si bien se reconoce que la internacionalización es una temática prioritaria en la agenda de la educación superior, el énfasis resulta mayor en los académicos noveles y en términos de subdisciplinas en administración y economía. No obstante, en las disciplinas profesionalistas todavía el nivel de conocimiento e interés real de abordaje resulta medio, al ponderar posibles costos de oportunidad asociados. Fundamentalmente se relaciona la internacionalización con los intercambios docentes o estudiantiles para estudio o dictado de clases y también

se vincula con la función de investigación a partir de las redes de trabajo e intercambio.⁵⁸¹ Se visualiza que la pandemia constituyó una oportunidad, a partir de la potenciación de las herramientas virtuales, para poder superar algunos de los frenos personales o estructurales identificados como límites para acceder a esta experiencia.

La mayoría ni conoce y tampoco tiene proactividad de buscarlos. Recuerdo que cuando yo hice la beca, que fue en cuarto año de la carrera, a muchos les interesaba y habían visto muy tremendo el programa, pero a la vez decían, pero no me quiero atrasar en la carrera. Esto de no perder tiempo, que para mí es todo ganancia, pero bueno, yo perdí un cuatrimestre y me atrasé un cuatrimestre por hacer esa instancia. La parte de los requisitos, muchos de estos programas piden requisitos especialmente de idiomas y hay gran carencia de esto. Y, obviamente, también la mayoría piden un buen expediente académico y no todos lo tienen. Entonces es un poco entre no querer perder tiempo, entre no conocer este tipo de oportunidades ni darse cuenta los beneficios que tiene y los requisitos que piden (...) la vida empieza a agregarse, la profesión, la familia. Sí, cada vez es más difícil. Cada vez es más costoso también hacer este tipo de experiencias. (...) Implica decisiones. Por más que ganes una beca que esté totalmente cubierta, implica moverte, implican un montón de decisiones económicas. Y Argentina cada vez más atrasada con su moneda para cualquier país. (E2)

Me parece importante para el mundo en que vivimos. No hay duda. Quizás el área, o sea la disciplina nuestra, está más acotada. Pero me parece que eso se da más en Administración. Se puede dar mucho más en Economía. Por ahí lo nuestro y dentro de los Contadores Públicos, hay que ver qué especialización si querés podrías tomar. (E6)

Proyectos internacionales sí participé, desde investigación, sí. (...) Me parece que es la que va y además es la que te permite crecer. Yo, por ejemplo, no internacional, pero ahora estoy armando una red con dos universidades que trabajan los mismos temas de investigación. (E8)

Definitivamente creo que la virtualidad, en estos últimos dos años, ayuda mucho a fortalecer esos espacios de internacionalización y sobre todo los títulos que no tienen por ahí un anclaje tan jurídico como puede ser el de la Licenciatura en Administración que es homologable en muchas partes del mundo,

⁵⁸¹ Martín Aiello, “¿El camino al éxito?...”, *op. cit.*; Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

me parece que tiene ahí una oportunidad muy grande de crecimiento y desarrollo. (E4)

Entre los principales frenos estructurales aparecen los económicos: el financiamiento individual, la contraparte que en ocasiones debe ofrecer la universidad de origen y el costo de oportunidad por los ingresos que se dejan de percibir en el mercado laboral, en el marco de un contexto económico a nivel país que, en términos relativos, resulta poco favorable. Dentro de los frenos personales, más allá de los requisitos académicos exigidos por los programas de becas, emerge la perspectiva de género, ya que las mujeres destacan, como ya planteamos previamente,⁵⁸² la dificultad que las estancias en el exterior implican en términos de conciliación trabajo-familia. Resulta necesario desde los niveles macro y meso (institucional) procurar la generación de políticas que puedan impulsar la internacionalización de modo concreto, a partir de intentar superar los frenos percibidos por los académicos para su acceso.

En términos personales, (...) yo no he hecho ninguna experiencia, pero por mi situación familiar, yo soy jefa de hogar y no solamente jefa de hogar, sino que en realidad no cuento con el papá del nene. Y de pronto tengo una familia, que la verdad, me saca el sombrero, que me ayuda mucho, pero todavía no he planteado alguna cuestión de estas. Implicaría una movida más importante. (E8)

Yo creo que cuando yo estudié, no había tanta oferta de poder hacer tres meses, seis meses en otra Universidad. Después, cuando empezaron a aparecer y todo, creo que hay una edad donde uno, quizás, está más predispuesto y no tiene otras obligaciones. (...) Más que nada cuando uno dice tengo docencia en dos universidades, ejerzo también como contador independiente, tengo algún puesto en alguna empresa como contador interno. Entonces eso también te ancla, a decir hago intercambios de docencia en otra Universidad. A veces los hijos, a veces la familia. Creo que hay un momento donde uno se está por recibir y en los primeros años de que uno se ha recibido, que quizás uno no tiene un ancla laboral, familiar, hijos o lo que fuera, donde es más fácil aprovechar esas experiencias. (E7)

⁵⁸² Carla Fardella Cisternas & Alejandra Corvalán Navia, “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas...”, *op. cit.*

En realidad, o sea, hay temas culturales que, tal vez, ya son viejos. Esto, en definitiva, es decir, voy a conseguir un trabajo en una organización y mantenerme allí por muchos años (...) por cuestiones generacionales está cambiando. Y, por otro lado, el tema de planificar una carrera laboral en el sentido de decir, tal vez debería posponer lo que tiene que ver con mi sustentabilidad económica, por decirlo de alguna forma, invirtiendo tiempo y esfuerzos en ese tipo de formación, pensando en postergar de alguna forma, lo de la generación de ingresos, para un poquito más adelante, porque hoy por hoy es muy importante. (E9)

Hace dos años atrás, la cuestión de la movilidad era un tema. A ver como la mayoría de nuestros docentes, son docentes con dedicación simple, cuya dedicación e ingreso principal no es la Facultad, una internacionalización implicaba por lo menos irte dos meses al exterior a hacer una experiencia. Es muy difícil para alguien que tiene una carrera por fuera dejar todo dos meses e irse, incluso también a la cuestión familiar, que, a determinada edad, por ahí cuando sos más joven no es una carga, pero a determinada edad, dejar todo tu entorno familiar para irte dos meses a una capacitación al exterior, era un problema.(...) Yo tengo que irme a Valencia dos meses porque me dan una beca para hacer un doctorado, está buenísimo, pero no solo dejo mis ingresos acá, a mi familia, sino que tengo ir y costearme toda la logística que significa hacerlo allá, con el encarecimiento que significa para alguien de Argentina tener que trasladarse al exterior. Estas dos cuestiones creo que eran las principales limitaciones. Hoy debiéramos ser capaces de poder aprovechar los entornos virtuales para superar esas dos barreras y lograr mejoras en la capacitación y la internacionalización tomando como pilar la posibilidad de la virtualidad. (E4)

Hay debilidades, a veces metodológicas en Argentina, sobre todo en nuestra área en Administración, que requieren que ese académico se vaya afuera a perfeccionar. Yo, por ejemplo, sin ir más lejos, tenía que armar un *paper* de un metanálisis y no sabía cómo hacerlo. Sabía cómo hacer la parte sistemática, pero no hacer los análisis y me tuve que anotar en un curso de metanálisis, directamente, en una Universidad de allá en Estados Unidos y hacerlo online. Pero me salió 1500 dólares hacerlo. (...) hay organismos internacionales, tipo Fullbright, etcétera, que destinan recursos a países en vías de desarrollo para que se formen afuera. (...) Tiene que haber, quizás un mayor acercamiento a esas instituciones para que la internacionalización y los convenios sean posibles. Y eso requiere mejorar los indicadores de impacto de las universidades de las nacionales. (E11)

Nos enfocaremos ahora en las reflexiones emergentes respecto del ejercicio de cada una de las funciones sustantivas, comenzando por la docencia que resulta la puerta de entrada a la participación y, posteriormente, a la ciudadanía universitaria, y que constituye el eje prioritario de actividad para el cuerpo académico que reviste en el sistema universitario público argentino según surge del Proyecto APIKS⁵⁸³ y también para la dotación de la FCEyS de la UNMDP constituida, mayoritariamente, por cargos con dedicación simple.

Lo que más motiva en el desarrollo de la función de enseñanza, que tiene lugar mayoritariamente a nivel de grado y en la modalidad presencial, es el intercambio con el estudiante, ese diálogo esencial para que el aprendizaje significativo se produzca. Incluye las actividades previas de planificación, así como el espacio de la clase vivido como ese ámbito transformador y de enriquecimiento, desde una concepción un tanto asimétrica del vínculo, situación que adquiere otra perspectiva, con mayor conciencia del enriquecimiento personal, cuando se desempeñan en el nivel de posgrado.

Lo que más me gusta de estar en el aula, sin duda, el trato con los chicos. Y estar en el aula de la Facultad, no en el aula virtual. Me gusta grado y posgrado(...) Son experiencias totalmente distintas. Me gustan mucho las dos. La verdad. En posgrado, también, tuve una muy linda experiencia. (...) Estás con colegas o me pasó de dar en la Universidad del Litoral, a abogados que también tienen su perspectiva. Y es súper enriquecedor eso, la verdad es que es una experiencia que me encantó. Y después, grado es distinto, esperando recibir. (...) qué nivel de exposición que uno tiene en la Facultad, ¿no?, es como que uno no se imagina, pero te conoce un montón de gente y no sabés cómo podés influir en esas personas que se están preparando para ser profesionales. Y vos le tocaste para enseñarle algo particular y es como un desafío, es un compromiso importante. (E5)

Funciones creo que hecho casi todas. La que más me gusta es dar clases y planificarlas y la tutoría de los proyectos (...) por primera vez el año pasado di en pregrado, pero era en la de periodismo, es decir, el segmento no sé si era muy representativo de pregrado. La experiencia fue muy buena, muy interesante. He dado bastante en posgrado, pero creo que me sigo quedando con el grado (...) En cambio, el grado por lo menos hay una parte del público que es su eje

⁵⁸³ Cristian Pérez Centeno, María Catalina Nosiglia, Sebastián Januszewski & Brian Fuksman, “La evaluación de la docencia universitaria...”, *op. cit.*

principal de la carrera, entonces tienen como otro entusiasmo en el aprendizaje de estos temas. O por lo menos a mí me entusiasma más que se desarrollen profesionalmente en estos temas (...) Me motiva poder tener libertad para proponer distintas actividades para los estudiantes. Me gusta que cuando uno imagina y planifica y propone, del otro lado, del equipo docente, haya entusiasmo y esto sea bienvenido. Y por supuesto, también me motiva, después de la planificación, el *feedback* de los estudiantes. (E4)

Me gustan las dos, grado y posgrado. Posgrado, obviamente que es un desafío porque es otro planteo, somos todos colegas, aprendemos todos. Siempre aprendo un montón. De las cuestiones que son operativas de la docencia, la que más me gusta es el aula. Obviamente que me gusta más eso a corregir o a armar exámenes, o sea, hay que hacerlas, no son actividades que me generen placer realmente. (...) Me gusta la adrenalina de cuando la clase se te va de las manos y no queda como vos la habías planificado. Pero me gusta mucho esa cuestión de que van participando y vos lográs como un aguja e hilo hilvanar todo eso y ponerlo en valor en función de lo que estaba diciendo. (E8)

A mí me gusta mucho que la gente aprenda. Cuando noto que la otra persona, hace ese click y que se le resolvió el problema que tenía, me hace sentir inmensamente útil. (...) se nota que entendió lo que le expliqué, me hace inmensamente feliz (...) me gusta mil veces más a nivel de posgrado. Y siento que ocupó un rol distinto. Que soy facilitador en esos ámbitos. Entonces mi rol es hacerle más fácil al otro esa reflexión que necesita para aprender. (E11)

En las ciencias económicas, la evaluación aparece como cuestión a repensar y sobre la cual capacitar al cuerpo académico porque es lo que más desmotiva. Más allá de que en el plano racional es reconocida como parte del proceso de aprendizaje, muchas veces las asociaciones negativas surgen por la carga de trabajo que implica cuando son grupos muy numerosos. También destacan como otro factor desmotivante el nivel académico con que llegan los estudiantes, producto de instancias formativas previas en las que identifican deficiencias.

Las correcciones. Corregir el error, pero es parte de la enseñanza. Me desmotiva porque ahí uno va viendo cuánto realmente le quedó al estudiante de lo que uno pensaba que le quedaba. Y a veces una se choca con diferencias. Me desmotiva los niveles educativos con los que están llegando los alumnos, cada vez más bajos. De hecho, yo hasta el año pasado estaba en una materia de primer año de la carrera y era totalmente desmotivante el nivel con el que venían de la secundaria. (E2)

Lo que quizás a veces cuesta un poco son las correcciones, en cátedras numerosas, que a veces uno se pasa todo el fin de semana, 20 horas, 30 horas corrigiendo. (E7)

En línea con los factores motivadores precedentemente identificados, no lograr una adecuada conexión intersubjetiva con los estudiantes produce en muchos colegas un efecto negativo, situación que se vio agravada en el contexto de pandemia.

Lo que me desmotiva por las vivencias de este último cuatrimestre es lo que cuesta, a una gran mayoría de los de 1º año, motivarlos, atraparlos y meterlos en el mundo del estudio. Se va proliferando esta cuestión de la facilidad, que uno como estudiante también a veces decía, “tenés un resumen porque no puedo leer todo”. Pero esto ya se va multiplicando y se va potenciando en esto de buscarle la facilidad a las cosas, eso desmotiva (...) Pero, por otro lado, están los estudiantes que, por suerte, que todavía están, que vez que se compenetran, que quieren aprender y la cuestión individual mía de querer mejorar todo eso, por más que me desmotive, soy medio testarudo y quiero mejorarlo y quiero buscar la forma de cómo cambiarlo. (E12)

Lo que más me motiva, el desafío de las dudas que tienen los alumnos, de lo que se plantea. (...) Y los alumnos, sean de grado o de posgrado, te hacen pensar, te hacen preguntas normalmente que te motorizan cuestiones que por ahí no te las habías planteado. (...) Entonces eso te enriquece muchísimo. Y lo que más me desmotiva, es que estés frente a un auditorio y no te pregunten nada, o se te queden mirando. (E6)

Me desmotiva mucho, este último tiempo, la virtualidad, es una cosa la verdad que es agotador, el trabajo que hemos tenido que hacer (...) No encontrás o no ves los mismos resultados que uno espera. Porque uno se esfuerza muchísimo en preparar material y en clases virtuales, y en esto y lo otro. Y te das cuenta de que, del otro lado, no tenemos la respuesta que esperamos, que les cuesta mucho estudiar de esta manera. Eso es desmotivante, estar tan alejado de los chicos, tener una reunión de Zoom con 30 chicos y 2 cámaras prendidas. La verdad es que es desmotivante. Pero después en lo que es, la normalidad, yo voy muy a gusto a la Facultad. (E5)

A nivel institucional, emerge la necesidad de políticas de evaluación de desempeño que incluyan una retroalimentación sistemática sobre la labor realizada, como una acción impulsora de la mejora continua que el quehacer docente requiere para su desempeño efectivo. No obstante, entendemos que esta política

debe enmarcarse en otra, de orden superior, que propicie una mayor integración a la cultura organizacional, que potencie el espíritu de equipo y de integración institucional, sobre todo, de los docentes con dedicación simple.⁵⁸⁴

Me desmotiva, claramente, no tiene que ver con la docencia, sino tiene que ver con la organización en la que participo. No sé si la docencia es fácil en todos lados, de la docencia en la Universidad Nacional. Esta falta de reconocimiento es falta de mirada en general, (...) una retroalimentación de lo que estás haciendo. Creo que es automotivante la docencia en una Universidad Nacional porque no hay una instancia que alguien te diga, “che, vas bien, vas mal, está bueno, está mal”, me parece que hacen bien esto, que pueden mejorar en lo otro. Requiere también de una competencia importante para poder gestionarte solo. Pero como desmotivante, es eso. Siempre de mi perspectiva individual, pretendiendo que mi cátedra tenga mejores resultados, crezca, se desarrolle, evolucione y no lo puedo hacer. (E3)

Como principales fortalezas reconocen la pasión por enseñar que despierta, por ejemplo, la creatividad para lograr el abordaje más adecuado y accesible para un estudiante que, reconocen, va mutando.⁵⁸⁵ Desarrollar una comunicación asertiva con los alumnos a partir de una actitud empática emerge como otro aspecto clave. También resaltan la importancia de la articulación con la práctica profesional, como condición necesaria para la generación de un aprendizaje significativo.⁵⁸⁶

⁵⁸⁴ Norberto Fernández Lamarra & Cristian Pérez Centeno, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina...”, *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*

⁵⁸⁵ Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*; Víctor M. Gómez Campo, y Emilio Tenti Fanfani, *Universidad y profesiones...*, *op. cit.*; Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*; Marta Panaia, “Una revisión de la sociología...”, *op. cit.*; Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*; Julieta Laudadio, “Ser profesor universitario...”, *op. cit.*; Ana Domínguez Mon & Claudia Lozano, “Profesionalización de las mujeres en la educación...”, *op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*

⁵⁸⁶ Mónica Castilla Luna & Clara López De Mesa, “Los roles del docente...”, *op. cit.*; Verónica Soledad Walker, “Evaluación y trabajo docente en la Universidad...”, *op. cit.*; Walter F. Velárdez, “La falsa ilusión...”, *op. cit.*; Leila Cardona Restrepo, María Camila Varón Gómez, Ingrid Bonilla Solórzano & Carlos Augusto Rincón Soto, “El ‘ser docente’...”, *op. cit.*

Para esto que te decía que me decían los profesores cuando yo era chiquita, la pasta de enseñar, para mí es esto de poder explicar las cosas que pueden ser complejas de forma más simple, de poder explicar de distintas formas, la creatividad de enseñar un concepto desde distintas perspectivas y de relacionar, de crear relaciones para que puedan ir un poco más allá, al concepto. (E2)

Me dicen que soy bastante clara. La claridad para transmitir conocimientos, creo que es una fortaleza. Por lo menos lo que me han dicho y siento que me entienden (...) el trato hacia los demás (...) trato de ser siempre muy amable con todos. Así como en el trabajo. Pero no todo el mundo es así también. Y eso también lo veo como una fortaleza, no sé. Me parece que soy una persona fácil de llegar, sobre todo, pensando en la docencia de grado, que hay veces como que se genera cierta distancia. (E5)

Creo que soy bueno explicando, que soy claro y que sé mucho. Creo que eso es clave. (...) yo a veces lo que hago bien y eso me lo dicen, es explicar algo que es un quilombo (...) de manera simple. (E10)

Yo creo que lo que tiene que ver con la empatía, la posibilidad de dar ejemplos, o sea, de contextualizar lo que estoy dando. Y clima, siempre trato de generar un buen clima. Obviamente, todo eso sin descuidar lo académico. (E9)

El de 4º año, me gusta darles la clase a ellos porque es un grupo reducido, es más fácil llegarles, entonces ya estás dando una clase y están opinando, hay un ida y vuelta de otra manera. Pero me parece que, en esta cuestión, no sé si me la complicaré, pero me gustan esos desafíos de tratar de llegarles a estas mentes que vienen con miedos, asustados o que no saben si van a aprobar o si pueden aprender o no. Tratar de generar esa confianza, tratar de generarles esa motivación para poder estudiar y que no se desanimen si no les va bien en la materia. Me parece que las materias de 1º año me generan todos estos desafíos, estos amores y odios que me hacen que quiera seguir estando en esa materia. (E12)

Un vínculo relajado, que les permita sentirse cómodos para participar en las clases, para opinar, para preguntar. También, creo que tiene que ver la edad, que ellos también, los estudiantes se sienten que pueden llegar con alguien más joven a conectar o a vincular; la predisposición, la dedicación. Creo que explico bastante bien y que trato de ir en determinados temas, relacionando con situaciones actuales de la profesión del día a día, un artículo, un comentario, una relación de temas, creo que eso a los estudiantes los activa un poco más, los hace prestar más atención. (...) Pero creo que eso el guiar, el acompañar, el transmitir, el acompañarlos en el proceso que uno también vivió de

estudiante universitario. Eso es lo más placentero y tratar de que les sea placentero, que lo disfruten y que les sea útil y que le sirva. (E7)

Y a veces hay que transmitir la realidad, o sea, los casos que uno ve todos los días o las experiencias que uno ha tenido en la profesión. (E6)

Creo que mi principal fortaleza es que soy creativa. Supongo que surge de mi crianza. Y el ser creativa me permite encontrar distintas maneras de presentar un tema, de mostrarlo, de transmitir el entusiasmo, la pasión por lo que veo por ahí sobre un tema, les mando un video después les mando un podcast y después charlamos en clase de ambos. Me gusta esta idea de llegar de distintos lugares. el rol de la práctica profesional externa como fortaleza en el ejercicio de la profesión académica Yo no me imaginaría ser docente sin haber tenido ejercicio profesional. Por eso ni lo menciono porque es fundamental en la transmisión de la experiencia. (E4)

Observamos en los entrevistados una priorización de la formación disciplinar con relación a la pedagógica.⁵⁸⁷ En lo que respecta a la formación disciplinar, en general, apunta a nuevos contenidos, autores o formatos, más que a una relectura reflexiva de autores clásicos para rescatar un nivel de registro diferente. Algunos destacan la importancia de participación en eventos académicos como incentivo a la actualización requerida.

Podría decir que muy actualizada en la parte profesional, o sea, en la parte de actualidad, en la parte disciplinar. Por ahí es cierto que me reconozco que hace bastante que no agarro un libro de la materia de los más clásicos para repasar conceptos que por ahí uno ve durante la carrera. Uno por ahí se va quedando con el resumen o el capítulo o el libro con el que trabaja la materia. Pero si voy a todo el tiempo leyendo otro tipo de libros u otro tipo de contenidos más actuales. (E2)

Creo que tengo buen nivel de actualización disciplinar (...) Tengo como objetivo participar, una vez por año, por lo menos de algún evento disciplinar, ya sea como expositora o como miembro del comité académico o como asistente para mantenerme actualizada en el desarrollo de la disciplina. (E4)

⁵⁸⁷ Faustino Larrosa Martínez, “Vocación docente versus profesión docente...”, *op. cit.*; Walter F. Velárdez, “La falsa ilusión...”, *op. cit.*; Marcela Cavallo, “Notas sobre la docencia universitaria...”, *op. cit.*; Leila Cardona Restrepo, María Camila Varón Gómez, Ingrid Bonilla Solórzano & Carlos Augusto Rincón Soto, “El ‘ser docente’...”, *op. cit.*

Me considero que estoy muy bien actualizada. Por lo menos trabajo mucho en eso y, además, me pasa que no me queda opción, por mi otro trabajo, esto que te decía, esto se retroalimenta. Yo estoy, permanentemente, estudiando, para cada clase que doy tengo que estudiar y todos los días tengo que estudiar para enfrentar una consulta con un cliente. Y las cuestiones sobre las que doy clase están relacionadas con lo que yo trabajo todos los días en el estudio. (E5)

Y bueno, yo por esos cursos que hacemos con el Consejo de actualidad, estamos permanentemente actualizados, que es uno de los motivos también para mí, por lo menos personalmente, que me lleva a seguir en la temática porque me obligo a estar actualizado. (E6)

Calificaría, bien, mi actualización disciplinar. (...) He leído mucho de mi disciplina (...) calificaría como regular mi actualización pedagógica (...) he leído un poco menos de cuestiones pedagógicas. Lo único que pude hacer son dos talleres que brindó la Facultad. Pero no mucho más. Pero tengo una inquietud personal por otras cuestiones que yo creo que son afines a la educación que son la Filosofía, la Psicología, no es una línea directa de Pedagogía, pero que en algún punto la Pedagogía se nutre de esas disciplinas. (E3)

Soy muy exigente conmigo mismo y siempre voy a estar y siempre me parece que me va a faltar algo. (...) Entonces, estoy aprobado, estoy con una buena nota, pero me parece que en esto de hacer varias actividades académicas y tratar de estar en todas estas cosas, hace que a veces me quede y me quede con las ganas de hacer algo más o de formarme o de actualizarme en algo más de la docencia. (E12)

Más allá de reconocer discursivamente la necesidad de formación pedagógica sistemática, sobre todo por el cambio que viene operando en el perfil de los estudiantes, termina con escasa prioridad en la agenda, sobre todo de los docentes con dedicación simple. Aun quienes valoran la formación continua en lo disciplinar, asignan desde lo real, en términos de aplicación de recursos, una prioridad menor a la formación pedagógica.

Es cierto que no tengo (formación pedagógica). Sí, me parece importante, claramente. Y no, no le dedico prioridad a eso. Por cuestión de tiempos. Sí, por ejemplo, yo trabajaba en FASTA, el año pasado, y ahí era impresionante, y, hasta agobiante, la cantidad de capacitaciones que nos ofrecían todo el

tiempo. En la nacional no me llegan tantas. Si hay, la verdad es que no he asistido. He asistido a dos sobre el uso del campus, que fueron súper útiles y fui a una sobre estrategias de evaluación. También fue muy útil. Pero bueno, no más. (E2)

Poco (...) La verdad que, me he anotado en uno o dos cursos, que han organizado desde la Secretaría de Asuntos Pedagógicos, se me han complicado por ahí los horarios, o sea, empezaba y por ahí dejaba. Y, quizás, una debilidad mía, es una pata floja que tengo ahí, porque no le he dado demasiada atención a eso, realmente. Es una falla mía (...) es importante, porque nosotros no tenemos formación en eso, en la Facultad. Y es importante también para aggiornarse, porque los chicos, los alumnos van cambiando también. Me parece que es algo que debería fortalecer un poco ahí la verdad. (E5)

En eso, mal, porque no he tenido, he participado en algún curso hace tiempo de cuestiones pedagógicas y después no me ha gustado mucho. Yo sé que tiene una parte importante (...) cómo uno puede transmitir los conocimientos, cómo abordar alguna temática en particular y la cuestión de los alumnos, de lo que están cursando, que le sea más amena la cuestión. ¿Por qué no me siguió interesando? Un poco falta de tiempo. Quizás los cursos que he tomado eran muy extensos. Hablando claro o mal y pronto, había mucho verso y por ahí hubiese preferido algo más concreto. (E6)

Y a mí me parece que es importante. Me parece a mí que uno aprende muchísimo sobre la marcha. Si bien uno puede leer. (...) yo he dado clase y he sacado mis conclusiones, me he fijado cuáles son las buenas prácticas que a mí me dan efecto. (...) Es como una especie de autoaprendizaje. (...) pero me parece que se aprende mucho sobre la marcha y de mirar, yo siempre trato de ir a las teóricas (...) trato de ir y de todos los adjuntos yo siempre aprendo muchísimo, porque vas incorporando, vas viendo y vas tratando de replicar las buenas prácticas. (...) hice el primer cuatrimestre del tramo de Formación Docente para Profesionales y Técnicos. Hice las primeras materias en la UTN, cuando empecé a dar clases en la Facultad. Lo que pasaba era de que, se cursaba los sábados, una vez por mes y justo yo en ese momento, todos los exámenes siempre son los sábados. Después he hecho cursos de formación... algunos cursos de formación docente de generación de instrumentos de evaluación y ese tipo de cosas (...) algunos cursos de formación de herramientas digitales. (E9)

No, no hice mucho de formación pedagógica. Leo, alguna vez participé en algunos encuentros, de verdad que no sentía que me aportaban mucho. Una época, la Facultad fue instrumentando un montón de actividades y demás. (...) hay algunas cosas básicas que, para mí, por más pedagogía que haya, hay

algunos elementos que vos, pongamos el título que le pongamos, si son pedagógicos, no sé lo que son pero que hacen a la relación entre docente y alumno, que son el respeto mutuo. (E10)

Quienes han realizado la carrera de Especialización en Docencia Universitaria, que dicta la Facultad de Humanidades de nuestra UNMDP, reconocen haber logrado un importante salto cualitativo en el ejercicio de su rol. No solo para la sistematización de saberes y la posibilidad de nutrirse de nuevas experiencias, sino, sobre todo, por la incorporación de un hábito de reflexión sobre el propio quehacer como profesional académico en el ejercicio de esta función. Esta carrera de posgrado se dicta en convenio con ADUM y permite el acceso no arancelado para el docente. Queremos finalizar estas ideas, resaltando la importancia que, para quienes provenimos de las profesiones liberales, la formación pedagógica se instale como requisito para avanzar en la trayectoria académica. Esto permitiría desarrollar el máximo potencial en el ejercicio del rol, tanto a nivel individual como de cátedra, con foco esencial en los logros y el aprendizaje del estudiante. Durante el proceso, se adquiere una mayor conciencia de los aspectos a mejorar en el ejercicio de la función de enseñanza, aunque la disponibilidad de tiempos para profesionalizar el desempeño continúa apareciendo como una restricción.

Y después de unos cuantos años hice la Especialización en Docencia Universitaria, en donde fue como un mundo nuevo, maravilloso, porque también el plantel docente era un lujo y me permitieron cuestionar cosas, que yo como venía de otra profesión, nunca había pensado y nunca había repensado y nos ofrecieron un espacio de reflexión a partir de proponernos nuevos conceptos, elementos y reflexiones, un espacio de repensar y una auto reflexión sobre la propia práctica que para mí era fabuloso. La dificultad que tenía es que planteaban unos horarios de cursada, que, para los que trabajábamos, que no teníamos la profesión principal en la Universidad era imposible porque eran dos días de semana de mañana. (...) aproveché mucho más la bibliografía, los textos y espacio de reflexión que podía tener por fuera de la cursada y no pude aprovechar tanto el intercambio con mis pares, porque el horario de cursada era muy complicado porque era un estrés muy grande. (...) A partir de ahí estoy tratando permanentemente de buscar cursos de capacitación. El año pasado estuvimos todos centrados en la virtualidad, en buscar más y mejores herramientas para el desarrollo de las clases virtuales. Creo que sí que tengo buen nivel. (E4)

A mí eso me enriqueció muchísimo, porque entendí muchas cosas, de cómo transmitir el conocimiento, de cómo armarlo, de las distintas ramas de la pedagogía. Y después me ayudó muchísimo al armado de materiales para los chicos, porque ya se veía que no estaban aprendiendo como aprendíamos nosotros, que necesitaban otras cosas. Entonces, me llevó a hacer clases virtuales que estaban todas en el campus, otros seguimientos, hacer autoevaluaciones y cosas que ellos mismos fueran produciendo su propio conocimiento en esto del constructivismo y esas técnicas. La verdad que me resultó muy interesante y muy enriquecedor todo eso. Y después hice todos los cursitos que hace Universidad Abierta, de todo lo que tiene que ver con la tecnología y las wikis y los blogs. (E1)

Creo que siempre uno podría aprender más y más herramientas con todo lo que es tecnología, la virtualidad. Pero a veces (...) con respecto a la tecnología, lo que pasa es que tratamos de que en la cátedra que no haya diferencias muy marcadas. Tratamos de que haya una coherencia, en cómo dar las clases, con respecto a la tecnología, porque se trabaja en equipo (...) (E7)

Como una articulación entre las funciones de enseñanza e investigación nos resultó atractivo abordar la experiencia formativa y biográfica en torno a la formación de posgrado.

En primera instancia, aparece la variable generacional,⁵⁸⁸ colegas que plantean que al iniciar su carrera académica no era una práctica generalizada y la oferta de posgrados en ciencias económicas era incipiente. Para quienes ingresaron a la investigación lo hicieron en una etapa donde las dificultades de conciliación trabajo familia aparecían como condicionante, demorando la finalización de la tesis debido, en parte, a la escasa experiencia en el alcance y profundidad pretendidas ya que las reglamentaciones de CONEAU y las distinciones entre maestrías académicas y profesionalistas fueron posteriores. Se observa en algunos de estos perfiles una mirada más crítica que contrasta con la perspectiva

⁵⁸⁸ Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina?...”, *op. cit.*

credencialista de los más jóvenes para quienes resulta una condición necesaria para avanzar en la trayectoria académica⁵⁸⁹.

No se dio. (...) en ese momento tampoco convengamos que había mucha oferta. Hubo un posgrado que lo pude haber hecho, pero duró muy poco para lo que abarcaba la temática. (...) Era procedimiento tributario y alguna otra cuestión. (...) Un poco le desconfié cómo iba a ser (...) lo hizo mucha gente y después hemos sabido que no fue tan bueno. (E6)

Me dejó un saldo positivo, muy positivo. También volverme a sentar como alumno, siendo docente de la casa, me chocaba un poco al principio. Adaptarme. Y después me adapté, me gustó, siento que hubo algunas materias que me aportaron mucho, siento otras que me aportaron nada, la verdad (...) Pero la experiencia global fue buena. Y en particular el grupo que me tocó estar, el grupo en el cual hacíamos los trabajos y demás (...) La tesis siempre la estaba por empezar y no la empezaba. Igual, me sentí que pude incorporar algunos conceptos más blandos que me ayudaron para dónde había girado mi vida profesional a empresario. Entonces, me vino bien repasar algunas herramientas o agregar conocimientos en algunas áreas. Eso estuvo bueno. Fue una buena experiencia. (E10)

Yo creo que todas esas cosas hay que hacerlas en las primeras etapas donde no tenés una familia constituida. Mientras los chicos son chicos, entiendo que tendría que ser medio complicado y después ya como que no tenés ganas. Yo creo que, en el fondo, entré un poco tarde a la parte de investigación (...) Yo cuando inicié en la carrera de posgrado, lo hice más que nada porque me sentía un poco limitada con los temas de administración...yo cuando a lo mejor iba a un Congreso y tenía que dar temas de administración, me sentía un poco limitada con el lenguaje. La verdad que cursarla me resultó agradable... Y, ya para esa altura, tuve algún que otro problema familiar que impidió que el proceso fuera con una continuidad como la que tenía que ser y estuve medio trabada con la tesis y demás. Cuando Paulino ya se estaba por jubilar, necesitábamos que yo tuviera el título de posgrado para categorizar en la categoría tres. Y bueno, ahí fue cuando se impulsó todo y terminé de armarlo. (E1)

Entre quienes han transitado una formación de posgrado, se rescata una generalizada valoración de este nivel de formación a partir de la interacción con docentes de relevancia nacional o internacional en el ámbito disciplinar. Ponen

⁵⁸⁹ Jonathan Aguirre, "Estudios de posgrado y profesión académica argentina...", *op. cit.*

en valor, además, la importancia de nuevas lecturas, entendidas tanto a nivel actualización como de relecturas de textos clásicos y destacan la coconstrucción de aprendizajes en el intercambio entre pares sobre todo cuando hay un enriquecimiento desde la interdisciplina y del propio proceso autorreflexivo que la disposición a este tipo de formación genera en cada uno.

Me aportó muchísimo porque lo hice, primero con un plantel de docentes que, para mí eran un lujo, muchos de ellos eran los autores de los libros que ya había leído, yo era como una especie de esponja, muy joven, tratando de absorber todo. Pero también cursé con un grupo de gente, compañeros, de muchas disciplinas, de mucha formación profesional, que también para mí fue un crecimiento enorme aprender de ellos, de la gente con mucha trayectoria profesional. (...) Así que, para mí, también fue a nivel de *networking*, fue un aprendizaje fabuloso. Y después de unos cuantos años hice la Especialización en Docencia Universitaria, en donde fue como un mundo nuevo, maravilloso, porque también el plantel docente era un lujo y me permitieron cuestionar cosas, que yo como venía de otra profesión, nunca había pensado y nunca había repensado y nos ofrecieron un espacio de reflexión a partir de proponernos nuevos conceptos, elementos y reflexiones, un espacio de repensar y una autorreflexión sobre la propia práctica que para mí era fabuloso. (E4)

Los docentes que hay en el posgrado, a mí me parecen gigantes, en el sentido de que es gente que tiene muchísima experiencia y cada vez que abrían la boca para contar algo, a mí me habría en un mundo nuevo. (...) A mí me abrió muchísimo los ojos. Lo que más me llevó es el enfoque sistémico, de lo que tiene que ver con no sesgarse a la disciplina de uno, de hecho, es lo que aprendí, en el sentido de trabajar en grupo, tener compañeros de otras disciplinas. Me quedaron relaciones, contactos, los referentes de todos. (...) ahí fue donde gané también independencia en cómo abordar la profesión. Porque si no uno sale muy formateado para la relación de dependencia. Y a mí es como que, si bien sigo trabajando en relación de dependencia, te permite gestionar por proyectos, como que tenés un enfoque mucho más amplio. (E8)

A mí el posgrado me aportó algunos conocimientos nuevos. Pero básicamente lo nutritivo lo obtuve de mis compañeros de cohorte. En algunas ocasiones, tomando o sacándole el jugo a la profe, preguntándole algo puntual. Pero básicamente de la interacción interdisciplinar, ahí es

donde más me enriquecí, donde se generaron relaciones de trabajo productivas, donde se generaron vínculos que mantengo hasta el día de hoy. Es una experiencia que con el tiempo valoro cada vez más. (E3)

Finalmente, debemos realizar una distinción entre quienes tienen cargos con dedicación simple y los profesionales académicos que, con dedicaciones exclusivas, estructuran su actividad a partir de la investigación. Los primeros encuentran en la tesis o trabajo final una barrera difícil de sortear para lograr el grado académico, que se reflejan en las estadísticas del sistema universitario y de la propia UNMDP. La falta de experiencia en la escritura de artículos científicos, la debilidad metodológica y las dificultades de agenda por las tensiones con la actividad profesional principal, la familia u otras cuestiones vitales emergen como las causas más mencionadas.

La dedicación, por supuesto, es un limitante, porque lleva mucho tiempo, todos los trabajos de finalización de posgrado llevan tiempo y dedicación. Y si uno se lo tiene que robar a su vida familiar u otra labor, es muy difícil encontrarlo. Sí, definitivamente creo que juega en contra. (E4)

Todavía pendiente la tesis. (...) Cuesta encontrar el tiempo para dedicación plena y decir la verdad que yo siento que podría sentarme una hora diaria, como que no. Necesito sentarme, dedicarme a decir, esta semana una o dos semanas a pleno con ello y para poder avanzar y como para seguir un hilo ¿no? y la energía puesta en eso y focalizar.(...) Me gustaría aprovechar ese esfuerzo y terminar la tesis y concluir con esa etapa, pero yo creo que en todo seminario de capacitación siempre uno rescata cosas positivas. (E7)

La verdad es que como me cuesta un montón sentarme. Mirá igual que el camino es parecido en cierta forma a presentar un proyecto de investigación. Es como que no me he puesto ... tal vez, la metodología que, si me la pongo para otras cosas, me pongo y lo hago. Y bueno, va pasando el tiempo (E10)

La tesis requiere una gimnasia que nunca tuve, escribir la escritura académica, siempre me parece un objetivo para incluir en cualquier plan de estudios. Aprender a escribir, tengo hábito de lectura y tengo buena escritura, no tengo el hábito o la experiencia de escribir mucho por aprender algo. Entonces eso romper esa inercia, me resulta complicado. (E3)

Más allá de que siempre uno saca algo y he tenido contacto con docentes profesionales que son excelentes y que nos han hablado desde su experiencia y obviamente algo sacaba (...) A mí me significó un sacrificio grande, desde lo familiar también, porque yo estaba dejando de lado de hacer determinada

cosa o personal, si querés, hacer algo que te guste. (...) Entonces ya, en punto era más que nada como para tener el título para la carrera docente, para que me sumara en eso. Y al final no lo conseguí porque no hice la tesis. (E5)

Los colegas que tienen dedicación exclusiva son quienes han llegado a la instancia de doctorado, reconocen su importancia formativa, en un proceso evolutivo, para el desempeño en investigación y, también, el valor como credencial de acceso a determinados espacios académicos valorados.⁵⁹⁰

Creo que de todos rescaté cosas distintas. (...) la Especialización en Docencia, por ejemplo, me permitió confirmar que muchas de las cosas que hacía como docente las hacía bien y, también cambiar prácticas, darme cuenta de que había otras cosas a las que estaba acostumbrado que se podían mejorar. (...) La Maestría me sirvió como un tránsito intermedio hacia lo que es mi doctorado, me permitió incorporar saberes disciplinares, intermedios para ir avanzando a mi titulación de doctorado. Me permitió también conocer heterogeneidad de perfiles, en los que fueron mis compañeros, gente de otras áreas de actuación, trabajar con esas personas porque, en el caso de los trabajos grupales (...) que te toquen en un mismo equipo un gerente de seguros, una reclutadora de personal, un especialista en marketing es interesante. Es interesante porque las formas de ver la realidad son absolutamente distintas y también te requiere desarrollar competencias adicionales para poder interactuar, para negociar significados, para diseñar una estrategia de trabajo en equipo. Y del doctorado, yo creo que es el que me presentó mi profesión, en definitiva. Es el que me presentó las normas de la academia (...) Me presentó formalmente a la disciplina desde la investigación, cuáles son las normas de funcionamiento, cuáles son las racionalidades que imperan en la disciplina, cuáles son las reglas que dominan las discusiones, cuáles son las lógicas sobre las que se encuentra construida la investigación en mi disciplina, me permitió conocer gente. (...) también, todo eso me permitió darme cuenta que quería formar recursos humanos (E11)

Yo creo que la formación del doctorado es fundamental en el trabajo que hago actualmente. Sin el doctorado no hubiera generado nada de lo que hice

⁵⁹⁰ Cristian Pérez Centeno & Martín Aiello, “La formación de posgrado de los académicos argentinos...”, *op. cit.*; Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*; *op. cit.*, Verónica S. Walker, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia...”, *op. cit.*

después. Más allá de las posibilidades que se te abren, la credencial que te acredita a hacer, sino de todo lo que yo puedo dar a través de esa formación, se lo debo a mi formación doctoral. (E12)

Por lo expuesto y considerando la importancia de la formación de posgrado en el despliegue de la profesión académica, resulta indispensable promover políticas de incentivo, tanto a nivel macro como institucional, para mejorar los estándares de calidad, sobre todo, en las carreras profesionalistas como las de ciencias económicas.

Si nos enfocamos en la función de investigación, aparece una distinción clara a nivel subdisciplina y dedicación. En general, son los economistas, que la perciben como una alternativa laboral natural, y/o quienes se desempeñan en cargos con dedicación exclusiva, los que encuentran su principal motivación en el desarrollo propio de la tarea y en cierto prestigio y mayores accesos en el mundo académico asociados con ello.⁵⁹¹

Lo que más me motiva, me gusta plantear objetivos y desarrollarlos, me gusta en sí lo que es hacer investigación. Me gusta estar con una idea en la cabeza, cómo avanzarla, cómo ir andando alguna perspectiva metodológica. Me gusta la colaboración con colegas, me gusta toda la cosa de que tenés un artículo escrito y decir investigar: a qué revista lo envío, con qué formato. O sea, me gusta la producción. No sé qué parte de la investigación no me gusta. Por ahí lo que no me gusta es el tema de que a veces uno no desconecta mentalmente. (E8)

Lo que más me motiva es la posibilidad de avanzar en temas que tal vez no son tan comunes y ser protagonista en ese sentido. Eso me motiva mucho. Y también, obviamente, eso va de la mano también de lo del prestigio. En definitiva, eso puede generar oportunidades. Y lo que me desmotiva, en realidad, no veo nada que me desmotive. (E9)

Lo que más me motiva en investigación, estos desafíos que me he ido planteando de trabajar en conjunto y el último año, lo que me propongo generar una publicación con una revista que este indexada en Social Citation Index, que es lo que te valora el sistema y conseguirlo. Bueno, eso me motiva para seguir intentándolo. (E12)

⁵⁹¹ Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina (ed.), *El futuro de la profesión académica...op. cit.*; Mónica Marquina, “¿Hay una profesión académica en Argentina...”, *op. cit.*; María Cristina Nosiglia & Brian Uriel Fuksman, “El lugar de la investigación...”, *op. cit.*

Declaran niveles de producción que han ido mejorando en cantidad y calidad a través del tiempo, registrando algunas dificultades propias de la conciliación trabajo familia en los momentos de nacimiento de los hijos y con la situación de pandemia.⁵⁹²

Mi nivel de producción lo califico muy bueno (...) mi nivel de producción cuando cayó fue con los nacimientos de los hijos y después se fue recuperando. Y ahora es como que empecé a recuperar y la verdad que desde el 2018 para acá vengo aumentando el nivel de producción y me parece que estoy haciendo lo que se debe hacer. (E12)

Mi nivel de producción ahora es bastante malo (referencia a situación de pandemia). (...) Pero siempre he sido una persona que produjo anualmente 3/4 artículos siempre. (E8)

Es el ejercicio del liderazgo a nivel grupo de investigación lo que les plantea uno de los mayores desafíos, sobre todo para lograr capitalizar la diversidad de intereses y motivaciones de los participantes y procurar el mejor equilibrio productividad-bienestar.

Y lo que desmotiva un poco estas lógicas un tanto perversas, que tienen que ver con que, a veces, en un equipo, hay motivaciones personales que están por encima de ese compromiso. Pero también un poco me hago cargo, que tendrá que ver con buscar o bajar y dar de nuevo y tratar de ubicarme en otro lugar desde el liderazgo. (E8)

Quizás lo que me puede desmotivar, a veces en investigación, hay cuestiones que tienen que ver (...) de cómo manejar al grupo de personas que trabajan con uno, que quizás, a ver nosotros somos vistos bien como grupo, porque esta ambición o está búsqueda de tratar de hacer las cosas cada vez mejor, tratar de generar nuevas cosas que a veces cuesta trabajar de una manera que quizás a mí me gustaría con el grupo y bueno, los estudiantes que vienen generando cosas dentro del grupo, como estudiantes en formación, no sé si vienen más rebeldes los estudiantes, parece como que cuesta a veces (...) cosas que tienen que ver más, no sé si con la investigación en sí mismo, sino con el trabajo como director de grupo. (E12)

⁵⁹² Flor de María Gamboa Solís & Adriana M. Pérez Abreu, “Tiempo de academia y el poder...”, *op. cit.*

La falta de recursos que dificulta la realización de trabajos de campo más atractivos y la posibilidad de atraer y retener talentos emergen como los principales factores desmotivantes vinculados con el desempeño en investigación.

Los recursos son lo que más me desmotiva definitivamente. La falta de financiamiento para hacer proyectos. Me desmotiva, a veces, hasta la falta de recursos humanos, porque es tan difícil encontrar gente que quiera dedicarse a esto, para poder formarla y generar esto que decíamos, de hacer crecer las capacidades de mi grupo. Después, todo lo otro, que es parte del ejercicio de la profesión, no me desmotiva porque siento que generé las competencias para enfrentarlo. La cuestión de la alta demanda, el desbalance, todo eso. Siento que es parte, es intrínseco y que lo manejo bien. (E11)

Algunas cosas que me desmotivan de la investigación en sí mismo son algunas cuestiones del sistema, estas cuestiones de cómo se ingresa a la investigación, los que ingresan como becarios, las exigencias que se les hacen. Ahora una ingresaba con la beca CIN y no puede tener un trabajo de más de 12 hs rentado, (...) cómo alguien puede sobrevivir con eso, un estudiante que necesita trabajar. (E12)

Quienes desarrollan su actividad en el marco de una dedicación parcial, más habitual en la disciplina contable y en administración, valoran la investigación aplicada, articulada con la práctica profesional liberal y orientada a resolver los problemas que en ella se presentan.⁵⁹³ Manifiestan una mayor dificultad en coordinar sus distintas actividades académicas, a la vez que resaltan como un factor desmotivante la satisfacción de los requisitos exigidos por el Sistema Nacional de Incentivos, que configuran un entorno que perciben como muy competitivo. En ocasiones, se trata más de iniciativas personales que de una estrategia institucional. Por ello, se debería trabajar en políticas integrales, para que los grupos nazcan, crezcan y se desarrollen, a partir de promover el intercambio de aprendizajes entre las distintas subdisciplinas generando un círculo virtuoso que permita mejorar aspectos metodológicos en las subdisciplinas en las que la investigación es más joven y favorecer la riqueza interpretativa que capitalice la experiencia profesional externa a la academia.

⁵⁹³ Victor Ponce, Patricia & Muñoz Colomina, Clara Isabel, “¿La investigación española...”, *op. cit.*

Me motiva investigar. O sea, me motiva encontrar temas interesantes. Encontrar situaciones que tienen algún problema, situaciones sin resolver, situaciones que pueden encontrar soluciones, nos motiva poder brindar soluciones, herramientas. Nos motiva crear. Y la verdad que el grupo nuestro trabaja, tenemos una rutina de trabajo muy buena, nos conocemos mucho y trabajamos muy bien. (...) Yo pienso que el sistema, desde mi gusto, como yo lo veo, particularmente, lo considero demasiado burocrático y esquematizado. (...) La burocracia nos desmotiva. La asumimos, pero nos desmotiva. Nosotros, la verdad que seríamos mucho más felices sí, haciendo lo mismo, pero que no tuviera que estar inserto en todo este sistema. (E10)

Primero con Paulino Mallo, que todo lo que vimos ahí, todo me resultó muy interesante, porque era todo muy aplicado a nuestra profesión. Lo que es la matemática borrosa, hacía que muchos de nuestros modelos se veían enriquecidos con la aplicación de eso. Y me resultó también muy interesante, hicimos cursos en Ingeniería, que ahí se aplica muchísimo la matemática difusa en los sistemas de control y tienen cátedras ya armadas con todo eso. Todo eso, a mí me gustó. Enriquecer los modelos, teníamos una estructura (...) Cuando Paulino ya no estuvo y no pudimos seguir adelante con eso (...) la investigación es mucho más rígida, más dura, más competitiva. En nuestra Facultad éramos vistos como usurpadores de un espacio que no nos correspondía ⁵⁹⁴(...) No fue lo que más me gustó desarrollar. O sea, que quedamos como en un grupito muy reducido solamente nosotros. (E1)

Lo que más me motiva es indagar por ahí en temas en los que uno, habitualmente, quizás no incursiona o desde otra óptica, porque nosotros en la investigación, tratamos de tratar temas que están vinculados con nuestro ejercicio profesional, o sea, no ir a temas muy abstractos o muy arriba, al menos en el grupo de Investigaciones Contables.(...) En cuanto a lo desmotivante, todo lo que tienen que ver con metodología de la investigación, o sea, las cuestiones formales, ahí esa es la parte que mucho no me gusta. O cuando uno se pone a investigar un tema, empezar a escribir. Está bueno escribir, desarrollarlo, pero cuando tenés la formalidad, el formato, la referencia. Todo eso es un poco tedioso. Y detalles, nosotros no estamos muy formados en la metodología de la investigación, la verdad. Lo hacemos de un enfoque más práctico y más de nuestra formación. (...) La verdad es que lo que me ocurre con la investigación, es que es una tarea a la que me tengo que dedicar con mucho tiempo dándole continuidad. (...) Eso es algo que dificulta un poco y que hace que a veces vaya quedando ahí, bueno, “¿y los plazos?, tenemos que presentar algo”

⁵⁹⁴ Dedicación exclusiva del área contable, en proceso de jubilación.

y nos ponemos a full a último momento. Pero también tiene que ver un poco con esto de que no me dedico exclusivamente a eso. Entonces estás con la Facultad y con los plazos de la Facultad, que viene parcial, hay que preparar el examen, el vencimiento de ganancias. Y eso, por ahí queda medio para último momento. Y ahí es donde se dificulta. (E5)

[motivos de disolución del grupo del que formaba parte] Tardamos mucho en hacer el trabajo. Mucho. Estaba repartido entre 5 o 6 que éramos de la cátedra y no hubo coordinación. No hubo una coordinación. Entonces, uno hizo una parte, otro se dedicó a otra. Otros, prácticamente hicieron muy poco y se fue mucho por las ramas. Y después se nos acababa el tiempo y lo tuvimos que terminar medio así a las trompadas, digamos. Había que terminarlo. (E6)

En el (grupo) que estoy yo, directamente siento que hay diferencias enormes entre la realidad y lo que pasa en la oficina del investigador. Pero bueno, pasa por otro lado, porque no hay campañas de investigación y los chicos no tienen las herramientas. (...) por lo menos que facilite la posibilidad de hacer una tesis que facilite la inclusión, la experiencia, que canalice de alguna forma. No sé, son ideas que tiro ahora en esta charla contigo, yo tengo dificultades, en general, creo que mis compañeros también tenían dificultad para hacer la tesis. Por ahí, generar un vínculo una experiencia con investigación, más amigable, pueda resultar menos traumática y más motivante. (E3)

Justamente la falta de conocimiento sobre lo que el desarrollo de la función implica, la percepción de falta de articulación con el mundo productivo y la complejidad de sus problemas, y el débil impacto que describen de la investigación que se ha venido realizando, son los factores principales que identifican como aquellos que minimizan el atractivo a la investigación como opción laboral. Surge la necesidad de pensar el desarrollo de una estrategia de investigación que contemple mayor atraktividad de las posiciones, considerando no solo factores higiénicos sino también y, principalmente, los motivadores del desempeño que incluyen la capitalización y puesta en valor de los saberes emergentes del ejercicio profesional.⁵⁹⁵

Y creo que también porque uno, en algún punto, va eligiendo un camino, una dirección y a veces seguir todas las direcciones, es difícil. Yo probé el ca-

⁵⁹⁵ Frederick Herzberg, "Basic Needs and Satisfaction of Individuals...", *op. cit.*; Marlenis Ucrós Brito, José Sánchez González & Noralbis Cardéño Pórtela, "Satisfacción laboral en Docencia...", *op. cit.*

mino de la docencia y me gustó (...) En investigación, específicamente, algunas postulaciones de cargos creo que tenía requisitos muy específicos y también quizá porque no tengo contacto con docentes que lo hagan y que quizás me haya como interesado probarlo. (E7)

Como que no podés desear lo que no conocés (...) ¿si no tenés una inquietud personal, porque iría a investigar? Todo nace de una inquietud personal. Igual, la investigación, claramente, no creo que sea lo mío. (...) En mi actividad profesional y como representante de empresarios, trabajo mucho con el INIDEP y con el CONICET. Y ahora estoy también en una red compartiendo con Vida Silvestre, INIDEP y la Asociación de Pesca Costera. (...) Estoy todo el tiempo trabajando con investigadores y cuando hablamos del conocimiento estanco, lo primero que me viene es un investigador. Sobre todo, con estos que interactúo yo, que tienen diferentes departamentos, tienen una pared entre departamento y departamento que, también, simboliza la realidad y la falta de capilares entre ellos. Me da la sensación como que estoy en el otro extremo. Pero bueno, es posible que tenga que ver más con mi incapacidad de sentarme en la computadora a escribir. (E3)

Si, definitivamente. Creo que, en las Ciencias Sociales, las teorías, los conceptos, se construyen a partir de las observaciones que uno puede tener en la realidad. Entonces, definitivamente me parece que es fundamental la investigación en Administración. También entiendo que no lo puede hacer cualquiera, digamos que el perfil de la investigación es un perfil, por lo menos particular, de tener una personalidad observadora, meticulosa, metodológica. Pero definitivamente creo que debiera existir. ¿Cómo pueden ser estas políticas de fomento? Definitivamente con distintos ejes que puedan ser interesantes para quién ejerce, por ejemplo, la posibilidad de financiamiento. Pero no solo eso, sino de formar parte de un grupo que sea prestigioso, que sea estimulante, que vislumbre de alguna manera que el resultado de esa investigación puede generar algún tipo de reconocimiento, ya sea por exponerse en un Congreso profesional o académico. Yo creo que habría que armar como una batería de elementos que se propongan para estimular esta participación en investigación. No solamente financiamiento, me parece que se necesita como mucho más que una ampliación de dedicación y tiene que haber un combo interesante (...) Que te permitan lograr niveles de autorrealización semejantes a los que podés lograr en el sector privado sería y que haya sinergia. Sinergia entre tu profesión docente y tu parte de investigación, por ejemplo. Y además si podés hacer sinergia con parte de tu ejercicio liberal de la profesión, me parece que ahí cerraría todas las aristas que pueden generar una motivación o un

estímulo a que el licenciado en administración siga unos temas de investigación. (E4)

En general y más aún estimulados por las debilidades detectadas en la acreditación de la carrera de contador público en cuanto al desarrollo de la investigación, los entrevistados destacan la importancia de dar a conocer las posibilidades de desempeño en la función y estimular la formación, así como promover las vocaciones tempranas.

Nuestra Facultad en esto está muy sectorizada, muy parcializada (...) los economistas siempre son los que investigaron. Yo creo que de esta categorización eso va a cambiar, ¿cómo lo van a hacer? No sé. (...) porque fue nuestro lado flojo, ¿no? La investigación. Pero van a tener que hacer una investigación más aplicada, diferente. Van a tener que mirar cómo son los chicos que se dedican a investigación, no sé. Porque hay normas también a seguir que no las pone la Facultad. Es un poco complicado. (E1)

Si vos parás a un sujeto de la Facultad de Económicas y puede ser no docente, docente o alumno y le preguntás: ¿qué está investigando la Facultad? no lo conoce. Entonces digo, ¿por qué no hay una devolución de la investigación en la Facultad, en una clase de la materia de cada año para compartir lo que estamos haciendo, los proyectos? Entonces es una manera de interesar al otro en tu trabajo y darle posibilidad de que se interese en participar. (E3)

Me encantaría que pueda hacerse más visible la investigación en nuestra Facultad. Que se promoció más en los jóvenes. Entiendo que algo de esto había un proyecto de hacerlo, no sé en qué instancia está (...) Eso fue uno de los motores (refiriéndose a los déficits detectados en la carrera de la carrera de Contador Público), pero sí. Y esto de poder ayudar a los jóvenes a que lleguen a esos requisitos. Me acuerdo en la Universidad de La Plata, esto ya lo estaban haciendo. Fue una de las que se tuvo en cuenta como referencia ... (E2)

A mí me parece que le falta un poco de difusión al tema. Ahora sí, creo que por ahí se le ha dado un poco más de interés a la cuestión por esta debilidad o esta observación que surgió con el tema de la acreditación de la carrera, incluso en mi caso, ahora formo parte también de un proyecto de investigación de Auditoría que presentamos en el programa de proyectos internos de la Facultad. Pero me parece que falta un poco de difusión. Y, ¿sabés qué?, difusión me refiero a nivel ya de alumnos. A mí me parece que sería interesante, cuando uno es alumno, que ya te empiezan a contar sobre eso, te motiven a participar en los grupos de investigación. Creo que podría ser un buen semi-

llo para que algunos empiecen a pensar en eso, hacia adelante o incluso empiecen a formarse en eso, a tener una experiencia ya como alumnos. (...) También hay muchos docentes que no tienen ni idea de qué se trata investigar o qué se podría hacer. Ahora, por ahí, hay un poco más de comunicación al respecto a raíz de esta necesidad, pero me parece que falta un poco de difusión, de comunicación. (E5)

Posteriormente, abordamos el despliegue de la profesión académica en lo relativo a extensión y vinculación y transferencia. La extensión aparece en los discursos de la mayoría de los entrevistados como una función sobre la que tienen menos conocimiento y, asociado a ello, menor preferencia. La perciben aún en proceso de estructuración y desarrollo. Motiva a quienes participan a partir de la puesta en acción de una vocación de servicio y el vínculo comunitario, sobre todo los que tienen cargos con dedicaciones superiores a la simple. Todavía surge de manera muy débil la potencia derivada de la integración con el ejercicio de las restantes funciones sustantivas, situación que lo convierte en un tránsito eventual para algunos de los entrevistados.

Lo que más me motivó, obviamente, tiene que ver con un valor del servicio, es poder extender el aprendizaje al servicio. Es, obviamente, el eje principal. Lo que más me desmotivó es que tal vez, no hay estructuras más claras y, obviamente, los salarios no están actualizados. Tampoco la verdad es que yo busqué dedicarme a la extensión. Yo participo en muchísimos proyectos sociales, entonces no era de mi interés sumar uno más. (E2)

Tampoco he recibido como una invitación de “Che, ¿te interesaría esto?”, de algo que me llame la atención (...) Es algo que me gustaría. Pero la verdad es que nunca, por tiempo también, nunca dije “voy a preguntar a ver qué están haciendo en extensión” (...) a mí me parece que lo que se promueva a nivel alumno, me parece la primera experiencia tiene que ser cuando uno es alumno para poder tomar contacto con eso. Después, una vez que nos recibimos, muchos se alejan de la Facultad o te encaminás en otro sentido. (E5)

Al principio, de recibida y como estudiante, no teníamos información de investigación, de extensión. Era estudiar y la posibilidad de ayudante alumno como docente. No teníamos acceso a esa información, no se conversaba, no se hablaba (...) yo creo que sí, que sería importante fortalecer ese vínculo, esas prácticas, creo que sí. (...) Creo que, si en los últimos años de la carrera uno hubiera tenido alguna experiencia de vinculación, de práctica profesional con

el medio ambiente, con el contexto, quizás es una puerta que a uno se le abre, que no conocía, ¿no? (E7)

La verdad es que los dos proyectos de extensión que dirigí, en esos proyectos logramos hacer que uno sienta que tiene una importancia significativa en la docencia y la investigación. O sea, mis experiencias de extensión no fueron para nada disociadas, ¿me entendés? (...) Pero realmente yo en algún momento dije “esto está bueno”. O sea, me encantaría hacer solo esto, pese a que te digo que por ahí prefiero investigación y docencia primero. En extensión nos tuvimos que adaptar a la lógica de laburo de ellos (horticultores). Entonces no es que me desmotive, porque tampoco fue una cuestión desmotivante, porque yo lo planteé en su momento y dije mirá, yo voy a hacer la rendición, pero voy a plantear que la lógica de trabajo, o sea, yo tuve que armar un cronograma mensual que nunca se cumplió porque la lógica de trabajo pasaba por otro lado. (E8)

Lo que más me motiva es la posibilidad de llevar algunos contenidos que vemos en la carrera a la práctica. Y, en definitiva, la extensión está vinculada con establecer lazos con la comunidad. Entonces, a mí me parece sumamente interesante. (E9)

Las actividades de vinculación y transferencia aparecen como una opción a explorar a partir del prestigio consolidado de la Universidad en el medio socio productivo, en la medida en que no implique un ejercicio en competencia con el desarrollo externo de la profesión liberal por parte de los graduados. Los principales factores que desmotivan a los potenciales participantes son, en primer término, los recursos que adquieren una significación diferente para el investigador exclusivo en términos de competencia por el tiempo con otras actividades del grupo y para el profesional que se puede acercar a participar y su honorario resulta poco atractivo en términos de mercado. Sumado a ello, los circuitos administrativos lentos y burocráticos de la Universidad pueden afectar la oportunidad de una contratación y las posteriores retribuciones de los participantes. Similar diagnóstico puede leerse en las conclusiones del Plan Estratégico Participativo UNMDP 2030⁵⁹⁶ en el apartado relativo a esta función:

⁵⁹⁶ Plan estratégico participativo 2030: Universidad Nacional de Mar del Plata; compilado por Walter Buceta; dirigido por Mariana Foutel. Mar del Plata: EUDEM, 2019.

Las estructuras hacen que esto no sea ágil, o que haya ciertas trabas en poder ejercer la profesión más rápido. Y lo mismo, los pagos no son como si uno hiciera consultoría de forma independiente. Eso fue mi motivo de apertura, pero funciona muy bien dentro de estas limitaciones, para mi vinculación funciona muy bien. Hay mucho prestigio, uno menciona a la Facultad de Ciencias Económicas (...) dentro de las empresas y hay muy buen prestigio. (E2)

Con transferencia, sí, ahora que me doy cuenta, hay una desmotivación que tiene que ver con la burocracia institucional, todos los plazos y las cuestiones que tienen que ver, hasta que uno puede llegar a formalizar un convenio. (E8) No me convocaron. No me interesó tampoco. Siempre le he tenido un poco de recelo, de pensar un poco que la misma Facultad competiría contra su producto (...) Un poco era eso. Entonces siempre lo vi con un poco de recelo (...) Yo lo vería bien si lo haces con fines investigativos, como un aporte de mejorar la calidad, pero no como un servicio propio del profesional, porque le estarías haciendo la competencia a tus propios graduados. (E6)

La transferencia me encanta. Pero me gustaría eventualmente, conforme el grupo de investigaciones en administración se vaya desarrollando, vaya generando sus capacidades internas, tenga un equipo más grande de trabajo, tenga investigadores formados a cargo, que sean varios investigadores que hayan finalizado su formación doctoral, con un equipo interesante de becarios que sigan produciendo y se sigan formando. Cuando se hayan creado esas capacidades mínimas, a mí me interesa muchísimo llevarlas al mercado. (E11)

Al invitarlos a reflexionar sobre la riqueza del ejercicio integrado de las funciones sustantivas, como se plantea en otros países, aportan argumentos que dan cuenta de su apoyo a esta idea de círculo virtuoso. También visualizan el desempeño de este tipo de actividades que implican un ejercicio de los saberes profesionales en ámbitos externos a la Universidad (empresas, ONG, sector público) como un potencial incentivo para despertar el interés de colegas en una mayor dedicación a la profesión académica, aunque sea desde una dedicación parcial, a partir de esa sinergia percibida. Nuevamente, emerge como necesidad que se desarrollen políticas en este sentido que, a partir del conocimiento de los perfiles académicos que constituyen el capital superior de la Facultad, fomente alternativas para proyectar su trayectoria de modo que desplieguen sus competencias en el máximo potencial.

No lo había pensado, pero sí. Me parece una muy buena idea. Sí, para un tipo de carreras como la nuestra, en la que uno quiere también ir al campo, que son las empresas, sí. (E2)

Yo creo que sí. Nunca lo había pensado, pero a partir de lo que dije, yo creo que sí. Por ejemplo, en Estados Unidos, vos tenés académicos que están más abocados a lo que es *research*, pura, lisa y llana. Académicos que se dedican más al *teaching* y académicos que se dedican más a la transferencia estilo tipo Harvard School, con mucha presencia en el mercado y se dedican más a gestionar y a trabajar en estos *spin off* y en algunos casos se articulan las dos cosas. Me parece que es un atractivo muy interesante. (E11)

Una mirada que tengo sobre la articulación y la integralidad (...) si no juega esa sinergia entre la extensión y la docencia, o entre la investigación y la docencia, aunque sean contribuciones mínimas, pequeñas, me parece que también eso va generando un espacio, un camino a futuro. Por ejemplo, creación de empresas tenemos, no es un proyecto extensión, pero sí es como una mirada extensionista, en donde sobre los trabajos que los estudiantes tienen que desarrollarse son emprendimientos reales, entonces de alguna manera hay un eje hacia la transferencia de conocimiento. Tienen un enfoque desde ese punto de vista. Entonces esas combinaciones me parece que también son interesantes de pensar en esto de pensar políticas que integren o fomenten más la extensión y la investigación. (E4)

Yo digo que nosotros no aplicamos lo que enseñamos. Debe haber perfiles que le vas a proponer la investigación y les va a gustar más que transferencia, y debe haber perfiles, que les va a gustar más la transferencia y debe haber otros perfiles que le va a gustar más presentar un *paper* y luego meterse en un grupo de investigación y otros perfiles que le gustará, desarrollar técnicas pedagógicas, hacer aportes en su campus. A mí lo que me parece que hay una carencia del uso de herramientas en general. No sé si nosotros convocamos a los docentes hoy, cuál es el resultado. Es probable que no tengamos resultados o que sea pobre, pero requiere un tiempo. La política requiere tiempo, pero, básicamente, el tiempo es conocer al docente. Lo primero que tenemos que hacer es conocer al docente y en función de esos conocimientos, ofrecerle algún vehículo en el que se pueda sentir cómodo. (E3)

Yo pienso que sí que puede haber más profesionales interesados en tener más actividad académica. Te diría que en mucho menor proporción que sea en forma exclusiva. Creo que si vos me decís si puede haber, más docentes, más profesionales, que son hoy dedicación simple, que tal vez, si le das una mayor responsabilidad y bueno y son dedicación parcial. (...) No imagino una gran

proporción de profesionales liberales o interesados en tener una dedicación exclusiva como docentes. (E10)

La última etapa de la entrevista estuvo destinada a explorar la posibilidad de conciliación trabajo familia/vida y su efecto sobre el bienestar y la satisfacción personal y profesional.⁵⁹⁷

Los entrevistados que se desarrollan en forma exclusiva como profesionales académicos valoran que la participación simultánea tanto en el ámbito laboral como en el familiar puede generar efectos positivos en ambos, a partir de la flexibilidad de tiempo y espacio que permite una mejor conciliación de tiempos, a la vez que posibilita autorrealizarse en los dos planos. No obstante, algunos participantes, que presentan un perfil más autoexigente en términos de logros alcanzados durante su trayectoria, identifican que el conflicto derivado del estrés de rol que transita el investigador puede agotar los recursos subjetivos aplicables al ámbito personal o familiar.⁵⁹⁸

Estar solamente en el ámbito familiar, alguien que se ha preparado, me parece que no. Sea tarde o temprano no lo resiste (...) A mí la docencia me dio esa posibilidad de tener la mente en otro lado, pero con un ojo vigilando lo que pasaba adentro. Eso es lo que noto o por lo menos eso es lo que yo intenté. (E1)

Cuando yo me dedicaba solo a investigación y docencia, la verdad es que era una buena conciliación, vida, trabajo. (E2)

Desde el estrés mayormente, porque el tiempo (...) soy como una agenda viva donde tengo bien claros todos mis compromisos y en el último tiempo me he dado cuenta que, quizás, los compromisos se han hecho demasiados. (...) Yo creo que, a veces la incompatibilidad mayor está en el estrés, que a veces termino muy drenado de recursos como para poder participar en actividades de pareja o familiares. Tengo días donde quedas con la cabeza que no podés interactuar. (E11)

⁵⁹⁷ Viviola Gómez Ortiz, Lyria Esperanza Perilla Toro & Angélica María Hermosa Rodríguez, “Moderación de la relación entre tensión laboral...”, *op. cit.*; Macarena Dávila, “Prácticas de conciliación laboral...”, *op. cit.*; Lucas J Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales”, *op. cit.*

⁵⁹⁸ Jeffrey. H. Greenhaus & Gary N. Powell, “When work and family are allies...”, *op. cit.*; Dawn Carlson, K. Michele. Kacmar & Larry J. Williams, “Construction and initial...”, *op. cit.*

Quienes comparten su ejercicio con la profesión liberal manifiestan sentirse tensionados por el requerimiento de esa “triple” presencia, situación que se vio agravada en el contexto de pandemia cuando las demandas se presentaron plenas en el mismo espacio. Algunas entrevistadas y entrevistados plantean que la variable de ajuste es el tiempo personal, al reducir horas de sueño o las dedicadas a alguna forma de ocio.⁵⁹⁹

He vivido situaciones de conflicto, pero por una cuestión de mi personalidad, que asumo muchas responsabilidades (...). Así que lo atribuiría al tiempo y al rol. Yo trabajo de forma remota y, además, la docencia hace dos años que es remota, ha implicado que yo todo el tiempo esté en mi casa conviviendo y trabajando. Entonces es cuestión de espacio, en esto de un departamento de dos ambientes, ha sido fatal, ese balance, vida, trabajo. (E2)

Como siempre tuve dedicación simple, estos conflictos no eran con la parte académica, porque nunca tuve una dedicación muy grande y siempre supe combinar los tiempos. Pero con el trabajo en relación de dependencia, sí. Creo que tenía que ver con una cuestión de roles. Que uno ahora más grande, con todo este movimiento, está repensando. Pero me parece que era más una cuestión mía, que, de la exigencia del rol, es decir, yo podría haber pedido faltar o ausentarme, no sé, cuando uno de mis hijos, amanecía con fiebre. Me podría haber quedado y me lo podría haber tomado de otra manera y no lo hice. Y quizás no me quedé con ellos cuando debería haberme quedado y fui a trabajar. Todas estas cuestiones, ahí es donde yo sentía que no podía conciliarlo. No sé si tenía que ver con mi inmadurez, con el mensaje en general que se daba de parte de la sociedad, de la necesidad de cumplir a rajatabla con el trabajo o con mi experiencia personal que también me llevaba a priorizar el trabajo por sobre algunos otros lugares. (E4)

Bien, bien, sobreviviendo. (...) 3 años tiene y Renata, que nació hace tres meses, son chiquitas (...) ahora tengo que enfocarme en mi familia y estoy abandonando un poco lo otro, porque, no sé, a mí me gustaría seguir estudiando

⁵⁹⁹ Lucas Joan Pujol-Cols & Mariana Cecilia Arraigada, “Exploración de la representación social...”, *op. cit.*; Lucas Pujol-Cols & Mariana C. Arraigada, “Propiedades psicométricas...”, *op. cit.*; Lucas Pujol-Cols & Mariana Foutel, “Satisfacción laboral y salud...”, *op. cit.*; Lucas J Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales”, *op. cit.*; Diana Maffia, “Carreras de obstáculos...”, *op. cit.*; Flor de María Gamboa Solís & Adriana M. Pérez Abreu, “Tiempo de academia y el poder...”, *op. cit.*; Carla Fardella Cisternas & Alejandra Corvalán Navía, “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas...”, *op. cit.*

y hacer cursos en otros lugares. En fin, un montón de cosas (...) en el exterior o mismo fuera de Mar del Plata, dentro del país. Uno proyecta. (...) A pesar de que en mi casa siempre tuve el apoyo de mi marido (...) la cuestión de un deseo propio también. (...) estoy en una etapa en la que son muy chiquititos los niños, entonces me tengo que enfocar en eso también. (...) En el estudio tenemos un montón de proyectos y sabemos que podríamos crecer un montón. Y por momentos es como que vamos de a pasitos cortos, porque hay otra parte de nuestra vida que es la familiar, que nos insume bastante tiempo también (...) he podido conjugar todo. O sea, realmente, más allá de, yo digo sobreviviendo porque realmente le dedico muchas horas a todo. O sea, pocas horas a dormir, la variable de ajuste fui yo (...) Fui yo en horas de sueño, en ejercicio. (E5)

Si, he sentido conflictos, asociado al tiempo. (...) Pero el estrés, convivo con el estrés. No tengo problema. (...) Lo que yo pienso que por ahí a mí me ha faltado por ahí tiempo para hacer algunas cosas personales, mías, que por ahí hubiera podido hacer, por darte un ejemplo, por ahí haber tenido más tiempo de practicar deportes que a mí me gusta. (...) No creo haber afectado o haber faltado en mi familia no, eso no. (E10)

No obstante, todos destacan el enriquecimiento que la participación equilibrada en el trabajo y la familia puede generar, a partir del bienestar que proyecta el sujeto en ambos espacios impulsando el potencial individual y vincular, lo cual aporta seguridad y valor, inclusive económico, a la vez que potencia el desarrollo de algunas competencias.⁶⁰⁰ También aparece, en menor medida, la importancia del equilibrio con la vida personal, el disfrute y el ocio, como una condición hoy requerida para una idea de bienestar sostenible de la persona.

Nada de todo esto que yo hago lo podría hacer si no tengo un apoyo del otro lado, el apoyo en tiempos, en motivaciones, en alientos emocionales, con la contención emocional, en tener una compañía, un compañero que se haga cargo de las cosas de la casa, por ejemplo. (...) y desde lo familiar poder aportar

⁶⁰⁰ Sam D. Sieber, "Toward a theory of role accumulation", en *American Sociological Review*, 39, 1974, pp. 567-578; Joseph G. Grzywacz, "Work-family spillover and health during mid-life...", *op. cit.*; Joseph G. Grzywacz & Brenda L. Bass, "Work, family, and mental health...", *op. cit.*; Jeffrey. H. Greenhaus & Gary N. Powell, "When work and family are allies...", *op. cit.*; Joana Marina Vieira, Frederick G. Lopez & Paula Mena Matos, "Further validation of work-family conflict...", *op. cit.*

estabilidad económica, eso da tranquilidad, poder aportar conocimientos, herramientas para resolver las cosas de determinada manera. Para pensar las cosas de determinada manera. Los contactos que uno va haciendo. (E2)

Es el camino del medio, se nutren las dos cosas. (...) A mí me parece que trabajar es una cosa sana, es mantener la mente activa. Además de la generación de recursos para la familia, es una persona que sociabiliza, el trabajo viene a nutrirte de lo que pasa en tu comunidad. No sería posible una persona que solo trabaje o una persona que solo esté en su casa. El trabajo es necesario para el desarrollo personal, para generar metas, para motivar, para tenerte en acción. (...) Si en casa estoy bien en el trabajo también. El individuo es el mismo que interactúa en dos lugares distintos, entonces, si estás atravesando un momento familiar bueno, tu rendimiento laboral también va a ser bueno, más o menos la relación que imagino. (E3)

Hay enriquecimiento personal... Yo creo que, en mi ámbito familiar, esto puede generar un resultado positivo porque yo me voy a sentir mejor. O sea, a mí me gusta trabajar. Yo quiero trabajar. Entonces eso me hace mejor a mí. Y, entonces, estoy más contenta y eso va a generar mayor felicidad en mi familia, por lo menos es la sensación que tengo. Trato de buscar un equilibrio en ese aspecto. (...) Si alguno tiene problemas familiares es medio difícil a veces, no me imagino una persona exitosa en lo laboral, si tiene problemas familiares o inestabilidad personales (...) Incluso tener también una familia te genera empatía por los demás, cuando vos estás trabajando con otras personas, decís, por ahí le pasa algo más, por ahí, por algo no está haciendo las cosas bien. O sea, no te podés enojar de una, con una persona sin saber qué es lo que le está pasando, que creo que también desde ese punto de vista hace que uno enfrente el trabajo de otra manera, el trabajo con otras personas, el trato con los demás. (E5)

Primero, en términos de la calidad de vida que uno puede tener, porque si uno está laburando, está generando ingresos, en la medida que después tengas calidad de tiempo para compartir con tu familia, deberían generarte alguna cuestión positiva. (...) mi nene, por ejemplo, es muy de decir “¿cómo te fue en el trabajo?” siempre me dice eso. Y por ahí le cuento hice tal cosa y tal otra, a veces diálogos que tienen que ver con el relato de actividades del laburo que imaginate que las bajo a 6/7 años, generan espacios de compartir, no solamente diálogos (...) entonces cuestiones que tienen que ver con una especie de transferencia y extensión a 7 años. (E8)

En algunos casos se da el enriquecimiento también, en donde, qué sé yo, están mis hermanitos y les tengo que explicar algo y tengo la paciencia típica de un docente ¿viste? Entonces, o, por ejemplo, a ver, yo lo veo mucho desde las

conductas. (...) impacto positivo de enriquecimiento tiene mi trabajo en mi vida personal, yo creo que la tiene. Yo soy muy analítico en mi vida personal, o sea, del mismo modo en el que funciono en la investigación, tiendo a ser en mi vida personal, porque eso tiene que ver con ese *mindset* de perfil y con mi forma de ver el mundo, mi forma de pensar la realidad, en términos de modelo de variables interconectadas, de posibles resultados asociados. (...) todas estas cosas que aprendí yo las aplico en mi vida personal y tiendo a ser así. (...) desde el lado de las emociones también, cuando experimento sensaciones de logro en el trabajo y llego más contento a mi casa. O sea, ejercer una profesión que me gusta hace que yo esté bien en general, ¿no? Entonces eso se traslada a estar bien en el resto de las dimensiones de mi vida (...) sí estoy bien con mi trabajo, hago más cosas con mi pareja, hago más cosas con mis amigos, dedico mucho más tiempo personal a mí, voy al gimnasio (...) porque todo ese aprendizaje que yo generé en el trabajo es el *framework* que yo uso para después entender el mundo y viceversa. (E11)

Encontrando un equilibrio sano, creo que sí, definitivamente ambas se potencian. Por lo menos fundamentalmente a mí, porque en mis distintos roles personales fueron enriqueciendo mi mirada como profesional en cada momento que yo iba viviendo a nivel personal, iba teniendo más empatía y algunas capacidades, más paciencia, más escucha, que tienen que ver con el momento en que uno va transitando a nivel personal y a nivel familiar. Definitivamente, creo que ese es un enriquecimiento muy grande. De hecho, hoy mis hijos me ayudan con mis clases, por ejemplo, son grandes y me hacen críticas sanas y me ayudan. Creo que en ese sentido es un aporte muy valioso que tienen, sobre todo por el tema de cómo me ayudan a comunicarme mejor con estudiantes que están más cerca de ellos que mía en edad. Definitivamente es un enriquecimiento grande. (E4)

Yo siempre trabajé mucho. Dedicué muchas horas al trabajo. Me gusta trabajar, pero creo que, con el paso de los años, uno deja de lado algunas actividades sociales, vinculares, por trabajo. Entonces, en los últimos años estoy tratando de equilibrar un poco la vida personal con el trabajo y con los placeres (...) yo creo que tiene que ver un poco con las exigencias o las necesidades que ha tenido mi madre, de que yo me ocupe de ella, la familia, ¿no? que mientras uno no tiene que ocuparse de nadie, o que las que no tengan hijos, uno puede trabajar a cualquier hora, fines de semana. Yo cuando me recibí, oferta laboral que tenía, quería probar y quería probar esto y me ofrecían esto, quería probar y quería probar y trabajaba un montón. Y después llega un momento que te das cuenta de que no te queda tiempo o llegás cansado para un asado con amigos o se juntan a tomar una cerveza y vos llegás muerta y no tenés ganas

de salir. Entonces, en algún punto, los vínculos de amistades, amigos, familia, las necesidades familiares, te hacen un poco equilibrar la vida profesional con la vida personal. (E7)

Cuando se aborda el tema de las estrategias que emplean para balancear o compatibilizar las demandas del trabajo académico con las que provienen de su familia o de su vida personal, desde lo discursivo, se rescata la necesidad de fijar adecuadamente prioridades, de trabajar sobre la administración y organización de tiempos y la posibilidad de contar con ayuda rentada o de otros miembros de la familia para las tareas de cuidado. Esta situación presenta dificultades al pasar de las ideas a la acción, por efecto de cuestiones tanto conscientes y concretas (necesidad de mayor trabajo para poder atender requerimientos económicos básicos, por ejemplo) como por otras de índole inconscientes (refugio en el trabajo para tapar conflictos intrapersonales o familiares).

Creo que hoy en día he logrado una situación de mayor conciliación, no porque se hayan mitigado las demandas. Pero en mi caso, siento que con el tiempo fui desarrollando competencias para manejar esas dualidades, esas incompatibilidades. (E11)

Es parte de mi proyecto (tener hijos) y analizo qué cosa voy a priorizar, y qué cosa cambiará para poder formar una familia. Sí, imagino con menos actividades, claramente, no tengo claro cuáles serían las que priorizaría y cuáles no. Seguramente muchos de los proyectos sociales que hago, que sea parte de las cosas que no pueda seguir asumiendo por un tiempo. (E2)

La organización del tiempo. En realidad, lo que hice fue desestacionalizar el trabajo de la academia. Porque yo soy docente en un cuatrimestre solo, entonces, en el segundo cuatrimestre o en el verano me programo una clase, me apuntalo, preparo un Power Point, adelanto trabajo digamos. Y de esa forma, o durante la cursada, me reservo días para corregir, pongo la agenda. Sí (...) me parece que es una decisión personal, a veces consciente o inconsciente. Por lo pronto, en mi caso, que no tenía la necesidad de trabajar mil horas (...) hay mucha gente que necesita trabajar muchísimas horas para cubrir sus necesidades. Pero todos aquellos que tienen sus necesidades cubiertas lo que hacen es ordenar prioridades. Para mí, en algún punto, también vi que tenía muchísimas horas trabajando. En una mirada posterior, te das cuenta de que en realidad hay como una retroalimentación, una cosa o la otra, ¿necesito trabajar o no? O ¿necesito estar fuera de casa? Me parece que no es imposible conciliar trabajo con familia. (E3)

Ayuda. Que me reemplazaran en determinados momentos en mi rol familiar, el cuidado de mis hijos, con la atención de la casa en general para poder atender las otras actividades. A veces fue ayuda familiar, a veces puede contratar a alguien para que colaborara con esas tareas. (E4)

Pero no es que tuve problemas de conjugar todo porque tengo la ventaja esa de que, al trabajar de manera independiente, puedo manejar mis horarios, más allá de que uno tiene que mantener determinada grilla, pero puede manejarme y eso hizo que pudiera conjugar mi maternidad con mi trabajo y a su vez con la Facultad, tampoco tuve ningún tipo de problema. (...) Nunca me gustó que las niñas estén mucho tiempo en el jardín, en la guardería, en el caso de Renata todavía, por ejemplo, no va jardín, es muy chiquitita y me acomodo yo, mi mamá, mi marido...acomodamos nuestros horarios para que suceda que Renata esté con su familia y/o Delfina y que nosotros podamos trabajar. Es un sacrificio muy grande, pero lo hacemos con mucho gusto porque tratamos de pasar mucho tiempo con las niñas. (E5)

Las condiciones laborales para el ejercicio de la profesión académica en el ámbito de la UNMDP son percibidas como favorables a la referida conciliación, en comparación, sobre todo, con el desempeño en relación de dependencia en el sector público o privado y, en menor medida, con el desarrollo independiente de la profesión liberal. Esta idea se sustenta en la flexibilidad y la seguridad que brinda: estabilidad, obra social, régimen de licencias para tareas de cuidado, vacaciones pagas coincidentes con los períodos de receso escolar, etc. No obstante, desde el punto de vista de las retribuciones hay quienes plantean que resultan exiguas en términos relativos a otras opciones del mercado laboral,⁶⁰¹ sobre todo, para quien debe ejercer el rol de principal sostén de hogar, que debería complementarlo con otras actividades profesionales. Algunos entrevistados relativizan esta idea al sostener que depende de la responsabilidad y el compromiso individual con que cada uno desarrolla su tarea, a la vez que resaltan la rigidez de los horarios de clase y la exigencia asociada con el deseo del progreso en el sistema científico tecnológico, volviendo a emerger el disfrute personal como variable de ajuste.

⁶⁰¹Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...” , *op. cit.*

Sí, sin dudas, por eso del ritmo de trabajo, es más lento. Entonces también implica que uno viva un poco más tranquilo. En cambio, en el mundo empresarial o en el mundo profesional, el ritmo es mucho más dinámico. (E2)

Obviamente, a medida que aumenta tu *seniority*, aumenta tu nivel de responsabilidad. En el sector privado por lo menos, tengo amigos que se llevan las carpetas a la casa los fines de semana. Ya no es tanto a las 18 horas me fui. Va pasando en la medida que uno tiene mayor jerarquía, me parece. Pero sí, yo creo que siempre por el espíritu del docente, que te comentaba al principio, de la transformación siempre estamos todos, creo, por lo que veo, acostumbrados a dar un poco más. Entonces eso se siente después un poquito. (E9)

Lo que puedo decirte con relación a una cuestión muy concreta, que es la del jardín maternal, a mí me pasó, que uno de los años que fue mi hijo, hubo un montón de paros. (...) Después agarré una etapa donde el jardín empezaba sobre fin de febrero. Entonces yo planteé y la Secretaría Académica me dijo vos “quédate tranquila, vos empezás a cumplir acá físicamente, cuando empieza a haber jardín”. (...) Y después cuestiones más específicas. Por suerte, gracias a Dios, no me tocó todavía perder ningún ser querido. Pero una operación importante que tuvo mi papá hace dos años, o sea, cuestiones de decir “olvidate, no vengas”. Pero no solamente a nivel grupo, sino a nivel gestión también. (...) Igual yo creo que es peor, más que nada por el trabajo en investigación, porque es un trabajo que por ahí tiene una cuota muy de egos... De esto, de decir tengo que producir, porque el sistema te presiona, pero también porque vos querés en algún punto progresar de categoría y demás. Y entonces queda muy del lado de uno decir bueno “hoy es sábado y chau”. (...) Yo siento que, por ahí, en otros trabajos, me parece que hay un inicio y un fin. Y cuando te vas, te vas, ¿no? También es cierto que nobleza obliga, uno tiene el sueldo garantizado y que, por ahí en otros, pienso un economista que trabaja en una consultora, el tema de cumplir con proyectos. El tema de que la consultora tenga más o menos clientes (...) En términos de flexibilidad, por eso te decía antes que hay elementos que no tienen una valoración monetaria en nuestro trabajo en la Universidad, que me parece que está bueno. (E8)

Estoy muy cansado, pero no me arrepiento y sé que es una etapa en la vida, me lo tomo como que hay que hacerlo ahora y después cuando crezcan los chicos uno va a estar extrañándolos, entonces no me quiero perder el acto cuando lo tengan, pero si necesitan ayuda, el fin de semana, no sé, el sábado por más que tenga trabajo, está el día lindo, voy a salir con los chicos, me pondré a la madrugada a trabajar. Entonces, sí resigné un poco mis actividades individuales que me daban de salir a correr, uno resigna algo porque el tiempo es limitado. Pero sí resigné algunas actividades individuales para no perder el

trabajo, porque ya te digo, en los nacimientos sentí que me iba quedando, me iba atrasando, y te parece como que todo avanza y que te vas quedando. Entonces como que uno no quiere perder eso, entonces algo tiene que resignar y cosas del bienestar individual uno lo va dejando de lado, pero no estoy para nada arrepentido (...) aquellas personas que trabajan en una empresa y tienen que cumplir un horario de 8 a 5, recién a las 5 salen y se tiene que encargar un familiar o una institución del cuidado del menor. Entonces, esta profesión lo que te da es esa flexibilidad y como uno trabaja por objetivos o por metas, si hoy se enferma mi hijo, puedo ir a buscarlo a la escuela y retirarlo y llevarlo al médico, yo sé que después a la noche me quedo a trabajar o mañana, en algún momento lo voy cubriendo. (...) pero como que eso te permite a diferencia de otras profesiones ... (E12)

Depende de la responsabilidad de la persona. (...) tengo amigos que están en otras facultades que tienen tres trabajos con una dedicación exclusiva. Si sumás las horas, no podrían hacerlo nunca. Siempre está el mal uso, pero si alguien quiere hacer un buen uso, están muy piolas. (...) Yo no estuve nunca en gestión en la Universidad, pero por mi interacción con diferentes agentes de la Universidad, siempre les fue mucho más sencillo coordinar tiempos. Eso era una queja que tenía de mi experiencia en el Consejo. Las reuniones del Consejo y Consejo Superior están puestas en horarios laborales, con lo cual la participación de los consejeros, tanto académicos como del Consejo Superior, son rentadas si entendemos que están ejerciéndolas en un tiempo en el que ellos están percibiendo sueldo, con lo cual la agenda es más fácil para compatibilizar. Yo cuando me pierdo tres horas en el Consejo, vuelvo a la oficina y tengo que trabajar tres horas más. Si es sumatoria de horas, es más fácil cuando lo hacés en realidad en un trabajo en la Universidad. (...) Me da la sensación de que es mejor, que es más fácil. (E3)

Creo que, en una dedicación total a la profesión académica, quizás, deja espacios de vacaciones y de tiempos, que quedan plenos para ello. Cuando uno tiene varias actividades, nunca tenés vacaciones plenas, es difícil. Siempre estás trabajando, porque los tiempos y los espacios de cada ámbito son diferentes. (...) donde tenés vacaciones en este ámbito, pero en el otro seguís trabajando. (E7)

Primero, yo creo que el estrés al cual está sometido una dedicación total es infinitamente menor. O sea, es de 100 a 10. Cuando a mí me ha tocado estar como director del área de Contabilidad, al principio no podía entender cómo se demoraba todas las cosas. (...) Segundo, hay un horario fijo de trabajo que no creo que casi ninguno lo supere, que en el ejercicio liberal es como que no tenés horarios, estás todo el tiempo trabajando, tu cabeza no para nunca. Está

bien, cada uno tiene su personalidad (...) Vas a estar más tranquilo y vas a poder tener más tiempo de disfrutar, de hacer actividades lúdicas o estar con tu familia o amigos. (E10)

La flexibilidad en los horarios, uno puede dedicarse a ir a preparar sus clases, a tomar los exámenes, los espacios de capacitación que uno puede tener facilitan mucho la combinación con las tareas de cuidado, por ejemplo. La flexibilidad horaria es una variable fundamental para poder compatibilizar. Quizás los trabajadores universitarios (no docentes) que sí tienen un horario mucho más estricto que cumplir, vuelve a ser un problema para ellos. Asociado a eso tampoco, la retribución, es decir, uno es cabeza de familia y es como un poco insuficiente, ¿no? Pero, por otro lado, tengo una estabilidad, te da una obra social que no es poco, decir que en ese sentido tiene un valor agregado que permite a quienes necesitan y pueden tener poca dedicación, les dan un respaldo y a quienes quieren ampliar con un ámbito privado también, me parece que en ese sentido es muy versátil. (...) Como soy yo, creo que no sería distinto el ejercicio en la Universidad o en otros ámbitos. Porque muchas veces tiene que ver con el compromiso con los que uno asume las tareas. Entonces no sé si sería muy distinto. (E4)

Y para conciliar con la vida familiar, me parece que es más fácil el ejercicio profesional, independiente en mi caso, porque en lo académico uno tiene horarios que cumplir a rajatabla. Y bueno, empiezan las clases a las 8 y a las 8 tenés que estar. Así que desde ese punto de vista me parece que es más sencillo hacerlo conjugar con lo que es el ejercicio profesional independiente que con la carrera docente. Más allá de que igual tenés posibilidades. (...) el ejercicio profesional es en relación de dependencia, es más complejo (...) habrá que ver en cada caso. (E5)

Como hemos planteado previamente, los cambios culturales son lentos, como se refleja tanto en los guarismos que dan cuenta del techo de cristal aún vigente para las mujeres tanto en el sistema universitario como fuera de él, al considerar, por ejemplo, la proporción de mujeres en puestos de máxima decisión. La corresponsabilidad familiar debe aún consolidarse, siendo la conciliación trabajo familia un tema que aún afecta principalmente a las mujeres, desde una naturalización de roles emergente de la matriz patriarcal en que muchos de nosotros

crecimos y que se adiciona a una realidad creciente de hogares monomarentales.⁶⁰² Esta percepción superior del conflicto trabajo familia en las mujeres se asocia tanto a la tensión de tiempos, de roles o derivada del estrés, como describimos en el capítulo 2.⁶⁰³

En el año 2012, cuando tuvimos el proyecto de extensión que tenía que ver con la conciliación entre los tiempos de trabajo y cuidado, en ese momento fue que tanto APU como ADUM estaban incorporando las licencias parentales, extenderle a 10 días al padre, darle la posibilidad de que sea transferible entre trabajadores de la Universidad, ya sea docentes o no docentes. Entonces, más allá de las licencias por cuidado que tiene la misma institución que quizás en otros trabajos no hay y el que es trabajador informal, no la tienen. (...) Ahí es cuando se empieza a generar el conflicto, te permiten los días de cuidado, tenés todos los días, pero hay veces que te metiste en un proyecto porque te va a permitir crecer y estás hasta las manos. Entonces por más que tengas los días de cuidado, no te lo tomás porque tenés que seguir haciéndolo. Entonces las políticas están, me parece que la Universidad tiene, a diferencia de otros ámbitos, tiene y va incorporando esta cuestión de género en ampliar la licencia para el padre (...) El reparto, la posibilidad de que sea ambos, está ... Me parece que lo que falta es deconstruir socialmente los roles de género. (...) hasta que no se empiezan a hacer algunas normas que hagan que se deconstruyan o algunos tipos de sensibilización o distintas estrategias para deconstruir los roles de género, por más que estén las normas, las posibilidades o las políticas o todo; ahí que haya cargos jerárquicos superiores que ocupen más varones que mujeres, asociado un poco a este techo de cristal que siempre se dice (...) Ahora Miriam está de titular en Micro I y Micro II, pero en un momento yo decía, todas las materias más importantes de Economía, en Introducción Valderrey, en Micro estaba Baltar, todos los titulares de las principales de Economía, eran todos hombres. Después, había mujeres, pero todas las cabezas eran hombres. (E12)

⁶⁰² Macarena Dávila, “Prácticas de conciliación laboral...”, *op. cit.*; Carla Fardella Cisternas & Alejandra Corvalán Navia, “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas...”, *op. cit.*

⁶⁰³ Dawn Carlson, K. Michele. Kacmar & Larry J. Williams, “Construction and initial...”, *op. cit.*

Sí, conflicto de tiempo (...) Cuando nació mi hijo, yo tenía la posibilidad de mandarlo al jardín maternal de la Universidad, así que yo trabajaba en el horario que él iba porque él empezó en sala de bebé. Entonces primero era máximo 4 horas. (...) además de que me llamaban para amamantarlo, que para mí estuvo buenísimo porque yo quería amamantarlo (...) estaba la vuelta, pero era un corte permanente. (...) Ahí yo tuve por ahí un conflicto, porque yo estaba con el papá, pero el papá no se hacía cargo de nada. (...) Volvíamos ambos y yo ahí me dedicaba a las cuestiones de la casa (...) yo sentía que no tenía la cabeza 100 por ciento puesta en el laburo más que dos horas seguidas y para algunas cuestiones, para docencia no, pero para investigación, hay algunas cuestiones que vos necesitas tener un tiempo de concentración. (...) era como un desconectarme todo el tiempo. Además, el ir y venir. (...) Me generó con esto de roles, que nunca fui mamá. O sea, era maestra o empleada de la Facultad. (...) Entonces a mí me generaba mucha angustia y culpa de sentir que en realidad nunca era mamá. En algún momento dije “bueno, es lo que puedo hacer” En algún momento lo tuve que resolver internamente. Pero me generó eso, que lo que compartía con él era para ser maestra...(E8)

De a poquito va cambiando porque lo estamos cuestionando todos y me parece que está buenísimo y a medida que uno empieza a tomar conciencia natural, ya sea por tomar conciencia, las cosas empiezan a cambiar. Pero yo siempre me consideré una mujer súper independiente y repasando mi historia no fue tan así, asumí naturalmente un montón de roles o por ocuparlos o porque nadie los ocupaba, terminé estando en ese lugar, el eje de la cuestión familiar, cuando por ahí tenía un compañero que era súper abierto y si hubiera podido verbalizarlo, seguramente hubiera sido de otra manera. Pero el no hablarlo y no ser consciente de (...) me hizo estar en ese lugar. (E4)

Para mí, para una mujer es ideal teniendo hijos, porque tenemos las vacaciones en los mismos momentos. Y la verdad que siempre trabajé en mi casa, o sea que, aunque no estuviera totalmente atenta a lo que estaban haciendo, estaba en mi casa (...) me permitía estar presente en la vida de mis hijos. Porque mi vida laboral la hice prácticamente dentro de mi casa. Salvo los momentos en que tenés que dar clase o los momentos que tenés que estar en la oficina, ahí en el tercer piso. (...) Creo que para la mujer la docencia, sí le gusta, es una forma de ejercer la profesión muy acorde a compaginarlo con su vida familiar. (E1)

Totalmente, pensar en las cosas de la casa, la comida, las cosas, sí aún hoy afecta más a las mujeres. (E2)

Creo que en mayor medida a las mujeres que a los hombres. (...) creo que la mujer siempre con los hijos tiene una mayor dedicación y predisposición que

los padres, ¿no? Pero por el tema maternal y por el tema de que los hijos, quizás, si son pequeños, piden más por la madre que por el padre. Pero hay muchos casos hoy donde los padres también son padres solteros que también se ocupan. (E7)

Yo creo que sí. Obviamente, todo lo que tiene que ver cuando uno tiene un hijo, (...) yo no tengo todavía, pero si bien los cuidados tienen que ser por igual, por supuesto. Hay siempre, indefectiblemente, hasta te diría naturalmente, tal vez, hay una mayor carga en lo que tiene que ver con las mujeres. (E9)

Es posible que se le exija más a la mujer. No, no es mi caso. (...) si es posible que sean más los que exigen que (...), no sé. Yo tengo una semana y una semana [refiriéndose al régimen de tenencia de los hijos] y, a veces, completar la semana me mata. (E3)

Finalmente, profundizamos en la satisfacción actual con su situación de empleo presente (ej. su modalidad de contratación, salario) y con su trabajo (ej. carga y ambiente de trabajo). Las condiciones de contratación aparecen muy bien valoradas por los docentes regulares incluidos en el régimen de carrera docente y por aquellos docentes interinos recientemente comprendidos en los programas de regularización logrados en el marco de los acuerdos paritarios ADUM – UNMDP.⁶⁰⁴ Respecto de los salarios se registra un razonable nivel de satisfacción entre quienes se dedican de modo exclusivo a la investigación, a partir de la posibilidad del equilibrio y conciliación trabajo, familia y vida que habilita su desempeño. Tienen una apreciación más crítica quienes se han detenido a valorar el costo de oportunidad asociado a una ampliación de su dedicación a la profesión académica.⁶⁰⁵ Quienes deciden priorizar su desarrollo profesional en el ámbito extrauniversitario, si bien reconocen la debilidad relativa de las retribuciones universitarias en términos de equidad externa, mejoran su apreciación al considerar otros beneficios como el acceso a una buena cobertura médica y los beneficios jubilatorios. Más aún, algunos entrevistados manifiestan que la política de compensaciones de la UNMDP resulta más atractiva que la de otras instituciones de educación superior privadas de la ciudad. Asi-

⁶⁰⁴ Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*

⁶⁰⁵ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

mismo, coinciden en que esta no es una variable relevante en la decisión de participar para los docentes con dedicación simple, más motivados por la vocación, la oportunidad de actualización y aprendizaje y la posibilidad de devolver lo que la universidad pública y gratuita oportunamente les brindó.⁶⁰⁶

En términos de modalidad de contratación súper conforme. En términos de salario, tal vez es un sueldo bajo. Pero bueno, también uno valora muchas cosas positivas que tiene, como por ejemplo la obra social, es algo muy apreciado. Pero si el sueldo es bajo, es bajo en relación a otras profesiones, pero no es bajo en relación a la academia en otras universidades, por ejemplo. Y yo comparo con Universidades privadas el sueldo de las nacionales. (E2)

Muy satisfecha con la modalidad de contratación, con la parte regular. Tengo otro cargo, que estuvo 20 años interino. Recién ahora se regularizó. Por ese lado, ahora también estoy más contenta, interina de 20 años, fue en algún punto una insatisfacción que ahora está resuelto por una política de la Universidad no de la Facultad, puedo decir que estoy satisfecha (...) con el salario no, pero bueno es una variable que no podemos hacer demasiado. Por ejemplo, hoy es un tema, esto que me pasó a mí hace un tiempo, decir dejo el sector privado para dedicarme a investigar y a una mayor dedicación y eso aleja a todos nuestros profesionales, de una mayor dedicación, porque la verdad que, en términos comparativos, hoy no está bien pago, en relación a lo que por ahí una persona con determinada trayectoria puede acceder. Entonces, esa es una gran desventaja (...) La verdad es que, insisto el clima laboral es bueno, entonces es lo que te termina motivando. Porque si estás con poca dedicación y con una retribución que por ahí no es muy alta y encima no te sentís cómodo, creo que es un combo fatal. Pero bueno tampoco quiero dejar de mencionar que entre todo lo que te dije, también para mí y para la mayoría, la cobertura social es un elemento fundamental, que también hace a la motivación de la mayoría, que compensa el salario, que compensa mucho una retribución por ahí no del todo satisfactoria. Y que no deja de ser un eje fundamental para la

⁶⁰⁶ Marielos Aguilar Hernández, “La profesión académica...”, *op. cit.*; Mónica Marquina & Gabriel Rebello, “El trabajo académico en la periferia...”, *op. cit.*; Lucas Joan Pujol-Cols, “Satisfacción Laboral...”, *op. cit.*; Víctor M. Gómez Campo & Emilio Tenti Fanfani. *Universidad y profesiones...*, *op. cit.*; Jorge A. Fernández Pérez, “Elementos que consolidan el concepto...”, *op. cit.*; Marta Panaia, “Una revisión de la sociología...”, *op. cit.*; Jaquelina Edith Noriega & Carmen María Belén Godino, *Profesión docente...*, *op. cit.*; Julieta Laudadio, “Ser profesor universitario...”, *op. cit.*

mayoría de nuestros docentes simples que combinan su trabajo profesional, que no tienen quizás una cobertura de salud, con este otro de poca dedicación, pero de alta cobertura, esa prestación a mí parece que en nuestra ecuación tiene mucho peso, al menos entre mis conocidos. (E4)

El tema de remuneración también estaría buenísimo que uno pudiera vivir de la docencia, pero cada vez es más tiempo, más esfuerzo, más dedicación, más estudiantes por cátedra. (E7)

La modalidad de contratación no está mal, porque es un cargo docente. (...)

En cuanto a la remuneración, no me parece mal, podría ser mejor. Obviamente, creo que en otra época estaba mejor. Pero bueno, como ya te digo, como no es una cuestión de que uno depende de ese tema económico, sino que la mayoría, creo que lo hacemos porque nos gusta la parte académica. Porque si vos, hoy por hoy, pones ese tiempo que uno le dedica a la docencia, en una actividad privada, está mucho mejor remunerada. (E6)

La verdad es que yo no me considero estar mal pago, pero tampoco tengo idea de lo que cobro. Básicamente, porque no es mi fuente principal de ingresos. Pero, sin embargo, sé que tengo pocas horas de trabajo para la Facultad y para la Universidad en los términos más amplios. Tengo obra social y tengo años de aporte, con lo cual creo que la devolución por mi trabajo en términos absolutos es satisfactoria y, en términos relativos, si la comparo con otras Universidades, es mucho más que satisfactoria. (E3)

Yo desde ya estoy súper conforme y más que agradecido con la institución. En definitiva, hace siete años más o menos estoy vinculado y felizmente, pude concursar, regularizar hace unos años. (E9)

Yo estoy satisfecha. La verdad es que yo en la Facultad lo hago más que nada por gusto y porque a su vez yo siento que me sirve para mi trabajo. (...) yo crecí, o sea, estudié en esa Facultad, también uno siente, en un punto, que tenés que devolver algo, porque yo me llevé un montón de esa Facultad y no pagué un peso. Entonces, por otro lado, también lo pienso desde ese punto de vista. Así que sí, yo estoy conforme. (E5)

Yo la verdad que estoy muy satisfecha. Como te decía, soy consciente de que, en términos de salarios, alguien con mi formación y demás podría quizás ganar más plata en otro lugar. Pero a mí esto me hace feliz. Me siento como si yo te dijera en equilibrio. O sea, no es que necesite más dinero. (E8)

Hoy mi nivel de satisfacción es altísimo. Yo tendría que decir, a ver, yo le pondría diez, le tendría que bajar un punto porque estoy por lo cansado, nada más. (...) yo siento que en el momento en el que yo hoy estoy, estoy plenamente satisfecho, porque siento que estoy logrando todo lo que yo quería lograr y más. (...) podrá haber cuestiones que se pueden mejorar, cosas que se

pueden negociar, pero siento que, en el estado actual de mi carrera y todo, la verdad es que conociendo todas las dimensiones y pluriafiliaciones y cosas, me siento súper pleno. (E11)

La verdad que me sentí muy satisfecha. (E1)

Se registran elevados niveles de satisfacción también con el trabajo al analizarlo en perspectiva a través del tiempo. Valoran, principalmente, la influencia de los vínculos con los pares más cercanos (cátedra, grupo de investigación), la organización y equidad en la distribución de tareas, la posibilidad de capacitación y crecimiento y la libertad para el desempeño de la función.⁶⁰⁷ Reconocen que esta percepción puede registrar variaciones coyunturales. Algunos entrevistados proponen promover una mayor interacción con otros miembros de la comunidad académica, más allá de las propias cátedras, ya que resultaría una experiencia enriquecedora tanto a nivel profesional como personal, más aún luego de la pandemia.

En líneas generales, satisfecha Sí. O sea, como siempre, es inevitable, hay personas con la que te llevas mejor y otras con la que te llevas peor, pero si te rodeás de gente que apreciás, listo, ya está. Todo es más fluido. (E1)

De 1 a 10, un 7 quizás, pero bueno, hay algunas cátedras en las que uno se siente que hay más equidad, que no hay tanto derecho de piso o que las tareas son distribuidas más equitativamente. En otras cátedras, quizás, hay como favoritismos o porque nunca lo hizo, porque no lo quiere hacer. Y, quizás, pasa con docentes de mucha antigüedad. Pero después, también influye la libertad que también dan las cátedras para dar las clases, para ejercer la docencia. (E7)

Yo particularmente, tengo hoy una insatisfacción respecto de la organización de la cátedra (...) En ese aspecto, no estoy conforme, porque no está organizada. Entonces, se va haciendo como salen las cosas. Pero creo que es un tema de la cabeza. (E6)

Yo, en general, para mí es satisfactoria y, puntualmente, en esta coyuntura tengo algunas dificultades que puede generarme insatisfacciones puntuales. Tengo 20 años de docente porque es una actividad que me da más satisfacción que disgusto (...). No interactúo con el área o la dirección del área y no interactúo con ningún otro docente ni del área ni de otras áreas. No hay actividades programadas, que ninguna actividad que me relacione ni con el proyecto ni con alguna cátedra interdisciplinar, no tengo interacción con nadie. (E3)

⁶⁰⁷ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, op. cit.

Estoy satisfecho. Podría estar mejor, sí. Siempre hay cosas por mejorar. Me gusta hacerlo, tengo buena relación con mis pares. (E10)

En la función docente estoy muy satisfecha. Creo que nunca tuve demasiadas expectativas. (...) Entonces estoy más que satisfecha en ese sentido y me preparé y todo, pero quizás no tenía todas las expectativas puestas en cada uno de esos logros que estoy haciendo. (...) En las dos materias que estoy, el ambiente laboral es muy bueno. La verdad que la mayoría se compromete. Hace esto con responsabilidad y con mucho compromiso y yo ahí estoy muy satisfecha. Fundamentalmente por el grupo humano que es mi equipo de las dos materias. (E4)

Te hablo en un contexto de normalidad. La carga de trabajo me parece justa. Tengo la suerte de tener muy buenos equipos de trabajo, pero muy buenos. Todos tirando para el mismo lado. Por ahí con algunos es más fácil que con otros, la verdad. Pero es un gusto trabajar con el equipo que tengo, con los equipos en los que participo. Así que de ese punto de vista eso suma mucho. (...) no es, solamente, en cuanto cómo nos distribuimos las tareas, que sea parejo el trabajo, sino también, tengo la suerte de formar parte de equipos en donde te permiten crecer en cuanto a lo que aprendes. (E5)

El ambiente de trabajo es muy bueno. Yo tengo muy buena relación con todo el mundo en la Facultad. Es muy bueno el ambiente de trabajo. El tema de la estabilidad laboral me parece importante. Las posibilidades de capacitación ¿no? El tema de poder hacer posgrados y demás con permisos de trabajo, poder viajar, etcétera. Ni hablar, que en algún momento también tuve financiamiento de traslados, etcétera. Son todas cuestiones que en realidad parece que suman un montón. Yo estoy muy satisfecha. (E8)

En este momento si me decís, yo con mi trabajo estoy muy satisfecho, porque de hecho a partir de este crecimiento que se fue dando dentro de las posibilidades de tener otros cargos, ir desarrollando mi actividad dentro del grupo de investigación, en docencia, cómo que tengo posibilidades de crecer, tengo proyectos dentro de mi institución de poder seguir haciendo. No lo cambiaría a este trabajo en este momento, me tendrían que ofrecer algo demasiado rentable, ya quiero permanecer en este (...) Sí me gustaría tener algo adicional para tener algún extra que a veces uno agarra una cosa más, pero este trabajo a mí me completa en estos aspectos del crecimiento, del desarrollo individual, en lo profesional académico (...) Con el resto de la comunidad universitaria, la Facultad, bien. En el momento que llega el fin de año y se acerca el brindis ahí en el aula 1 (...) con el correr de los años en esos brindis, me voy sintiendo parte y con ganas de saludar a cada uno como llegamos a fin de año, con los que están en esa aula cómo para compartir un ratito, una conversación con

cada uno de ellos y me siento parte. Ese es el momento, el lugar, donde más allá del día a día que te saludás, me parece que ahí es el lugar donde está la mayor parte, no sé si todos, los docentes y trabajadores de la Facultad y donde me siento parte y hasta de otras unidades académicas también uno va teniendo este contacto, esta vinculación. (E12)

Súper satisfecha. (...) Yo siento equipo y confianza con cualquiera de las personas que trabajo, incluso con las personas que están en gestión. Sí me siento valorada y apreciada y eso es súper importante. (E2)

Como planteáramos precedentemente y con efecto sobre la satisfacción, constituye una asignatura aún pendiente el diseño de políticas que vinculen la calidad del desempeño individual con las decisiones de promoción, formación y avances en la trayectoria, tomando distancia de la racionalidad política que es reconocida como generadora de efectos desmotivantes ya que, en ciertos casos, es referida como posible obstáculo a la proyección de carrera.⁶⁰⁸

No sé, personalmente, siento que no se valora adecuadamente el desempeño (...) no hay ninguna mirada, de ni siquiera para la retribución sino para generar satisfacción. No hay ninguna vinculación del docente hoy con ningún resultado. Ninguna devolución a los docentes con ningún resultado en realidad, individual. Y colectivo me parece tampoco. (E3)

No, no veo que haya una política concreta de comunicar y de motivar a través de los logros. Cuando lo he recibido, lo he recibido a título personal y cuando lo hago, también lo hago a título personal, no es que la institución plantea “felicitaremos a los docentes que han tenido un buen desempeño”, lamentablemente no. Tampoco me queda claro si hay ideas claras de evaluación de desempeño. Yo lo hago a título personal por la percepción que uno tiene, por el *feedback*, pero no sé si hay (...) institucionalmente planteados para tener ese *feedback*. (E4)

No, sinceramente, no me hago expectativas de la parte académica, porque sé que depende de muchísimas variables no controlables, como son los tiempos, las oportunidades de cargos, las oportunidades políticas, porque también hay mucha variable política. Entonces no tengo expectativas en la parte académica. Sí tengo expectativas, por ejemplo, de regularizar un cargo y eso se va a cumplir. Pero no de un crecimiento. (E2)

⁶⁰⁸ Lucas J. Pujol-Cols, Mariana Foutel & Luis Porta, “Riesgos psicosociales...”, *op. cit.*; Mariana Cecilia Arraigada & Lucas Joan Pujol-Cols, “Estudio de los riesgos...”, *op. cit.*

A partir de la propia satisfacción, consultados sobre si recomendarían a un ser querido el ejercicio de la profesión académica, los entrevistados unánimemente responden de manera afirmativa, porque sienten que los ha nutrido desde el sentido de propósito y servicio, el aprendizaje, el desempeño vocacional y el disfrute del “ambiente” universitario y de los vínculos que se generan. Algunos hacen foco en la importancia del gusto y el interés del otro por la disciplina y la docencia, a partir de su propia experiencia.

Sí, totalmente. A mí, me parece que está muy bueno y ya te digo, creo que hay un montón de cuestiones que por ahí uno no le da un valor monetario, pero que tienen un valor y que suman un montón. A mí me parece que está muy bueno. (E8)

Sí, totalmente. De hecho, lo hago permanentemente porque necesito becarios, así que, continuamente, actúo de mi patrocinador de nuestra profesión. (E11)

Sí, sin duda, siempre lo recomiendo. Sí, porque para mí es diversión enseñar, uno aprende más de lo que enseña. Así que sí, yo lo disfruto. Es esto de estar en contacto, el ambiente universitario, los pasillos, los chicos. Es divertido para mí realmente. (E2)

Sí. Porque por esto de dar, de compartir, de desarrollar, por cumplir un rol de incentivar al otro en su grandeza, en su conocimiento. Es para mí muy gratificante. (E3)

Sí, lo hago siempre, cuando uno hace las cosas con mucho amor y con mucha pasión, creo que naturalmente lo vas transmitiendo. Uno cuenta las buenas experiencias como tenés en el ámbito académico, como tenés en cualquier otro ámbito. Naturalmente, lo que uno disfruta, le gusta que los demás también disfruten. (E4)

Sí, porque es linda, porque es placentera, porque tenés un reconocimiento. Yo me cruzo, continuamente personas en Mar del Plata en negocios, “te conozco, te conozco de algún lado, profe, profe”. Uno forma parte de la vida de las personas, en el rol que está desempeñando. (...) Creo que la mayoría de los que, por lo menos en mi caso, que ejercemos la docencia universitaria, la práctica profesional académica, que lo probamos y que lo seguimos ejerciendo y que pasan los años y seguimos, es porque realmente lo disfrutamos y lo valoramos y tiene que ver, quizás, más con el vínculo con el otro y con la experiencia de uno y con el acompañar y el guiar y el acompañar en ese proceso y creo que para mí fue muy importante, entonces es una forma también de retribuir y de agradecer todo lo que yo viví y de generar que otros también lo puedan vivir. (E7)

Para mí está bueno desde varios puntos de vista. Más allá de que no se vayan a dedicar a full, aunque tengan una dedicación simple hecha con responsabilidad (...) te relacionás con pares, te mantenés actualizado, aprendés en la oratoria, tenés que explicarles cosas a alumnos. Para mí, el que lo hace con seriedad tiene muchas cosas positivas. (E10)

Sí, me anticiparía y le diría “no te vas a volver millonario”. Me parece que en todos los trabajos hay pros y contras o ventajas y limitaciones, es advertirle nada más en el ámbito universitario hay que tener en cuenta siempre que es un ámbito político porque lo es y que hay que ver cómo se manejan, cómo que hay que tener en cuenta distintos aspectos pero que, si les gusta, me parece perfecto. (E12)

Sí. Primero, obviamente en una materia que a uno le interese. Y si a uno le interesa la disciplina o la materia, es buenísimo porque vos tomás conocimiento, te obligás a estar actualizado en ese tema, porque si no, no podés llegar a ser docente. (E6)

Sí, yo la recomendaría. Obviamente cada uno tiene sus motivaciones propias. Pero a mí me parece que pocas actividades dan un nivel de satisfacción de que uno entienda, o sea parte del sentido de lo que está haciendo. A veces uno hace una actividad y verdaderamente sabe que está contribuyendo a la organización, pero no lo puede experimentar, tal vez de forma tan concreta como ocurre acá. (E9)

A modo de cierre, presentamos una sistematización de las percepciones sobre el ideal de ejercicio de la profesión académica. Los testimonios de los entrevistados, interpretados a la luz de la literatura específica compartida, permitieron profundizar hallazgos e identificar los atributos que pueden sintetizarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 50. Profesión académica ideal en Ciencias Económicas.



Fuente: Elaboración propia a partir de fuentes primarias (entrevistas en profundidad)

Tal como plantea Noriega en un estudio que realiza sobre Profesión y Cultura Académica de ingenieros en la Universidad Pública para su tesis doctoral, la conformación de la profesión y la cultura académica en los profesionales en ciencias económicas entrevistados presenta una cierta heterogeneidad que se ve influenciada por la política educativa nacional y las exigencias normativas de la institución que definen el contexto de intercambio; las características propias de la disciplina y, los intereses y motivaciones individuales y colectivos.⁶⁰⁹

Observamos, como plantea la referida autora, el impacto del proceso de socialización de origen, derivado de la experiencia disciplinar como estudiante y que condiciona el modo de proyectar el ejercicio profesional en el marco de las ciencias económicas y, en segunda instancia el proceso que se da en la cultura de destino, cuando son incluidos en una cátedra o grupo de investigación. En este contexto de cambio de la profesión académica, para el caso de los profesio-

⁶⁰⁹ Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica...*, op. cit.

nales en ciencias económicas, podemos observar que solo en el perfil de los economistas en la FCEyS aparece una orientación hacia un académico parecido a los estándares internacionales, que busca la formación de cuarto nivel y el desarrollo de su trayectoria conforme las pautas requeridas por el sistema científico tecnológico. En cambio, los contadores públicos y licenciados en administración siguen manifestando mayores preferencias por las trayectorias en el mundo extrauniversitario, desempeñándose en empresas y organizaciones públicas. Los estándares por los cuales se mide a un contador o licenciado en administración en la universidad ponen en tensión y reflejan ciertas brechas entre las competencias valoradas en el mundo académico y en el mundo laboral extrauniversitario.⁶¹⁰

Si bien Noriega manifiesta que de las entrevistas realizadas resultó la preferencia de los ingenieros consultados en la Universidad Nacional del Litoral de “resignar la posibilidad de un salario más alto potencialmente obtenible en la industria en función de obtener cierto bienestar propio de la vida académica como son el manejo de los tiempos propios, permisos y licencias especiales (para estudios o asistencia a congresos), etc.” esto aún no se observa en la FCEyS de la UNMDP.⁶¹¹ Surge, así, un importante desafío a nivel institucional en términos de desarrollar políticas activas de captación y retención de talentos, para fortalecer el desarrollo de la profesión académica sobre todo en estas dos subdisciplinas.

⁶¹⁰ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*; Patricia Victor Ponce & Clara Isabel Muñoz Colomina, “¿La investigación española...”, *op. cit.*

⁶¹¹ Jaquelina Edith Noriega, *Profesión y cultura académica...*, *op. cit.*, p. 294.

REFLEXIONES FINALES

Ideas para la discusión

A partir del relevamiento y sistematización de información precedentes y de los hallazgos identificados, se pueden plantear algunas características propias de la profesión académica en las ciencias económicas en la FCEyS, pero que se comparten con otras Universidades en que se desarrolla la disciplina y algunas también con otras profesiones liberales. Entre ellas, cabe mencionar:

- la mayor cantidad de cargos con dedicaciones simples;
- la superior preferencia por la enseñanza y el escaso ejercicio de otras funciones sustantivas;
- el bajo nivel de graduación de cuarto nivel sobre todo doctoral y
- la prioridad de la actualización disciplinar por sobre la formación pedagógica.

Este último factor dificulta garantizar el máximo compromiso con la innovación para sostener estándares de calidad a los que se aspira. Cabe aclarar que entendemos a la calidad como un concepto complejo y multidimensional, en términos de conciliar la percepción de los distintos actores con que se vincula la universidad, desde una visión dinámica y en evolución.

Si bien ha ido aumentando la participación de las mujeres en la profesión, persiste una leve mayoría de varones en los cargos más altos de la escala jerárquica. Lo expuesto nos invita a pensar estrategias que articulen a corto, mediano y largo plazo y presenten opciones innovadoras para organizar una estructura ocupacional de los docentes universitarios que permita una relación más directa entre la promoción, la formación disciplinar y para la mejora del desempeño y el reconocimiento por el trabajo efectivo.⁶¹² Se aspira, además, a capitalizar las características del trabajo académico que permiten potenciar el enriquecimiento trabajo-vida/familia, identificado como un factor motivador significativo.

⁶¹² Ana M. García de Fanelli & Cecilia Adrogué, “Docentes universitarios en la Argentina...”, *op. cit.*

En cuanto a las percepciones de los propios académicos, observamos un elevado nivel de satisfacción global con el trabajo que promovería la recomendación a nuevos interesados en iniciarse en la actividad, al resultar una tarea percibida con menores presiones y mayor flexibilidad que el ejercicio en el mundo extrauniversitario, sobre todo en el corporativo. No obstante, especialmente para el caso de contadores y licenciados en administración, el salario presenta un bajo nivel de atractividad, en términos de equidad externa con el resto del mercado laboral, aun cuando se incorporen en el análisis otros beneficios sociales y compensaciones simbólicas. Estas deben continuar desarrollándose a partir de un mayor impacto y visibilización de la contribución real del trabajo académico al desarrollo sostenible de las comunidades, en el marco de la sociedad del conocimiento y la innovación. La idea es poder volcar, en el tiempo, la balanza del prestigio hacia la profesión académica más que al desarrollo de la profesión liberal en el campo disciplinar específico.

Siguiendo a Fernández Lamarra et al., es necesario que repensemos los perfiles académicos ya que prevalecen los criterios e indicadores de las disciplinas duras, y considerar una política gradual que amplíe el peso relativo de las dedicaciones parciales y exclusivas.⁶¹³ Este hecho permitiría fomentar el desarrollo integrado de las funciones sustantivas con foco no solo en la docencia e investigación, sino también en extensión y transferencia para incentivar una mejor articulación con el medio socioproductivo, buscando equilibrar las ventajas percibidas en el desempeño profesional externo que emerge como un factor relevante en este círculo virtuoso.⁶¹⁴

En este mismo orden de ideas, resulta menester reflexionar sobre el sentido de las políticas de fomento a los posgrados y de expansión de financiamiento a través de becas, con el fin de conciliar las demandas del sector productivo, de desarrollo comunitario y de formación y evolución de los académicos, para redundar en un mayor impacto de las tareas de docencia, investigación, extensión y transferencia. Esto implica, también, que podamos facilitar los abordajes interdisciplinarios y que transitemos el camino hacia la transdisciplinariedad, a la vez que enriquezcamos la construcción de saberes situados capitalizando, en ese proceso, los conocimientos y experiencias internacionales y regionales.

⁶¹³ Norberto Fernández Lamarra, Cristian Pérez Centeno, Mónica Marquina & Martín Aiello, *La educación Superior Universitaria...*, *op. cit.*

⁶¹⁴ Jesús F. Galaz Fontes, "University Experience..." , *op. cit.*; Patricia Victor Ponce & Clara Isabel Muñoz Colomina, "¿La investigación española..." , *op. cit.*

Muchas políticas públicas de los últimos años han fomentado principalmente y de manera bastante genérica la actividad de investigación. No obstante, planteamos como desafío promover la calidad en todas las funciones que desempeñan los académicos y que, en esta disciplina, conlleva poner especial foco en la sistematización de la formación pedagógica. Esto requiere, además, una plena implementación de la carrera docente, clarificando los perfiles de puestos y las normas de permanencia y promoción en los cargos, para que cada uno pueda proyectar su plan de carrera. Destacamos la necesidad de una evaluación periódica, en base a criterios e indicadores que permitan planificar trayectorias y lograr una más cercana percepción de valoración del mérito y reconocimiento y, por ende, una superior satisfacción y bienestar laboral.

Operar sobre las políticas de nivel macro y meso permitiría poder acortar las brechas con el “ejercicio ideal de la profesión académica en las ciencias económicas”, desde un abordaje creativo y nutriendo con información y nuevas opciones, a quienes deben comenzar a cambiar años de historia. Este hecho posibilitaría la generación de nuevos imaginarios colectivos que permitirán, en el tiempo, superar ciertos condicionantes contextuales, profesionales y organizacionales para que cada profesional en ciencias económicas, a nivel personal, pueda evitar caer en sesgos, trampas o predisposiciones del conocimiento al decidir sobre el ejercicio de la profesión académica.

Para poder impulsar este cambio con los ritmos que necesitamos, la Universidad, como institución, debe concebirse como una organización en aprendizaje permanente, que crea sinergia a partir de equipos creativos, motivados y diversos y con una infraestructura tecnológica y espacial que facilite tales ajustes culturales. De allí la importancia de cerrar este trabajo proponiendo recomendaciones de política que estimamos necesarias para que más personas decidan agregar valor al conocimiento disciplinar a través de la profesión académica. Caso contrario, nuestros saberes quedarán cada vez más sujetos a la entropía lógica derivada del statu quo, en un entorno calificado como “BANI” (acrónimo compuesto por las iniciales de las palabras inglesas Brittle – quebradizo-, Anxious -que genera ansiedad-, Non-linear-no lineal- e Incomprehensible -incomprensible-) para el desarrollo de las organizaciones y los negocios, temática que constituye el objeto principal de estudio de estas profesiones.

Recomendaciones de política institucional

Los resultados del primer proceso de acreditación por CONEAU de la carrera de contador público, sumados a los hallazgos de esta investigación, ponen de manifiesto la necesidad de generar acciones positivas orientadas al reconocimiento social, jerarquización y profesionalización del rol académico en las ciencias económicas, visibilizando su contribución al desarrollo sostenible.

Un adecuado trabajo en las condiciones a nivel meso en términos de Rueda et al. puede proyectarse a nivel macro, articulando para ejercer influencia en las políticas públicas nacionales con consejos y colegios profesionales y con otras instituciones de educación superior en que se desarrolla la disciplina.⁶¹⁵ Tales acciones impactarán seguramente a nivel micro, incrementando el número de personas que elijan priorizar el ejercicio de la profesión académica por sobre la profesión liberal.

En este orden de ideas, si los requisitos y condiciones de evaluación institucional y acreditación de carreras se viven no como un fin en sí mismos, sino como un proceso de aprendizaje organizacional y de desarrollo de los profesionales que se desempeñan en ellas, se habrá ingresado en un sendero virtuoso en términos de calidad, con una mirada esencial en perspectiva de futuro.

En primera instancia, considerando la función de enseñanza, que es el factor común a todo el cuerpo académico, proponemos generar políticas que traduzcan en acciones la concepción de que una buena docencia universitaria resulta de promover la actualización de los contenidos de la disciplina a enseñar e incentivar la formación docente. Esto implica reconocer y valorizar la necesidad de una formación especializada en pedagogía y metodologías didácticas, que estimulen la incorporación de prácticas innovadoras que incentiven una experiencia estudiantil enriquecedora para el perfil de estudiante actual, sabiendo que esta es la primera semilla para despertar la expectativa por el ejercicio docente a futuro. Solo a partir de políticas de fortalecimiento combinado de ambas dimensiones se puede pensar en una docencia de calidad, que construya críticamente saberes situados, que articulen teoría y práctica profesional.

⁶¹⁵ Mario Rueda Beltrán, Alejandro Canales & Yolanda Leyva, “Desarrollo de la docencia...”, *op. cit.*

La propuesta precedente resulta consistente con el propósito de la enseñanza enunciado en el Estatuto de la UNMDP, en el Título II, artículo 3° (OCS 2667/17:4), referido a que se pueda

(...) garantizar niveles deseables de logro en los siguientes aspectos de formación de los estudiantes: a) una formación teórico-práctica de máxima calidad y significación social, que contemple un interés prioritario por el abordaje de las problemáticas nacionales; b) una visión de conjunto clara, integrada, actualizada y orgánica del cuerpo de conocimientos que define la disciplina objeto de estudio, dentro de una perspectiva universalista e interdisciplinaria; c) un posicionamiento crítico ante su propia formación, reconociendo sus soportes epistemológicos, sus raíces históricas, su evolución actual y las posibles tendencias futuras; d) el desarrollo de una actitud investigativa, tendiente a la producción de nuevos conocimientos y unida a una disposición para generar líneas originales de pensamiento, abordar problemas desde nuevos enfoques y proponer esquemas de acción como expresión de su capacidad creadora; (...).

Para ello se requiere que, a nivel de la Unidad Académica, considerando la normativa vigente en materia de ingreso, promoción y evaluación en el marco de la carrera docente, se impulse la definición de perfiles de cada uno de los cargos, para que sirvan de orientación en el plan de carrera para los profesionales académicos, con las especificaciones que correspondan respecto del ejercicio de las restantes funciones sustantivas para las dedicaciones superiores a la simple. La contratación de profesores a término o interinos se identifica como un obstáculo, ya que introduce un elemento de inestabilidad laboral y plantea condiciones poco favorables al compromiso requerido con la formación.

Asimismo, merece destacarse la necesidad de fortalecer y prestigiar el rol docente, a partir de continuar promoviendo el ingreso a la especialización en docencia universitaria, en conjunto con la Agrupación de Docentes Universitarios Marplatense (ADUM) para facilitar su accesibilidad. También, debería presentarse un programa de inducción a la docencia universitaria en la FCEyS y sostener una oferta de cursos y seminarios de posgrado que permita garantizar la formación continua, a partir de una valoración positiva de la reflexión permanente sobre el propio quehacer para promover el desarrollo profesional y la generación de estrategias de afrontamiento que minimicen el estrés derivado

del rol en el aula. Por todo lo expuesto, emerge la necesidad de erigirlo como requisito para avanzar en la trayectoria académica.

Respecto de la actualización disciplinar, se valora positivamente la existencia de préstamos académicos para la formación de posgrado en la FCEyS así como la ayuda económica para participación en congresos y jornadas cuando se reviste el carácter de ponente o expositor. Adicionalmente, se podrían desarrollar programas internos para la finalización de maestrías y doctorados sin límites de edad para capitalizar perfiles interesantes para la profesión académica, así como difundir los programas nacionales existentes de ministerios y organismos de ciencia y tecnología, con base en una estrategia previa orientada a la captación de talentos, considerando que la tensión con el ejercicio profesional disciplinar va cediendo a medida que se avanza en el ciclo vital. La formación de cuarto nivel debería tender a ser condición necesaria para el acceso a la jerarquía de profesor. Finalmente, debería promoverse desde las distintas áreas pedagógicas, la realización de seminarios internos de formación y actualización disciplinar a cargo de los académicos senior, en el marco de su dedicación.

Si bien un programa de mejora requeriría aumentos de dedicaciones que implican una mayor afectación de recursos, esta respuesta resultaría una condición necesaria pero no suficiente para el salto cualitativo requerido. Mayores dedicaciones para investigación y extensión deberían estar acompañadas por procesos de comunicación primero e inducción después que motiven el inicio de la carrera y sistematicen la formación para la adopción de las herramientas necesarias para el ejercicio de cada una de esas funciones sustantivas, sensibilizando respecto del potencial sinérgico de su desarrollo integrado. Es importante pensar que debe existir un ámbito espacial adecuado en términos tecnológicos y de recursos que genere las facilidades necesarias para los logros esperados, ya sea propio de la Universidad o derivados de alianzas estratégicas con actores comunitarios relevantes.

La propuesta de líneas estratégicas que favorezcan la investigación en cada una de las áreas y que promuevan una mirada interdisciplinaria de las organizaciones se identifica como otro factor que podría contribuir en este proceso de mejora. Asimismo, cabe mencionar la necesidad de articulación interinstitucional, a nivel nacional, regional e internacional que incentive el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas en este camino. Impulsar una política de internacionalización con alto impacto requiere incluir alternativas para la superación de los frenos estructurales y personales identificados en este trabajo.

La idea de facilitar la incorporación de estudiantes a los grupos y proyectos de investigación existentes, a través del Programa “Semillero”, es una muy buena iniciativa que debería tener continuidad y mayor difusión. La necesidad de difundir y valorizar el ejercicio de la profesión académica para que pueda ser visualizada como una opción atractiva por los más jóvenes y despertar vocaciones tempranas resulta vital, ya que las exigencias crecientes del sistema científico tecnológico son más difíciles de satisfacer cuando la alternativa llega en etapas posteriores de nuestro ciclo vital laboral. Asimismo, se debería trabajar en políticas integrales, para que los grupos nazcan, crezcan y se desarrollen, a partir de fortalecer a los líderes y promover el intercambio de aprendizajes entre las distintas subdisciplinas generando un círculo virtuoso que permita mejorar aspectos metodológicos en las subdisciplinas en las que la investigación es más joven, como la contabilidad y la administración, y, a la vez, favorecer la riqueza interpretativa que capitalice la experiencia profesional externa a la academia.

Promover el desarrollo de la función de transferencia emerge como una alternativa válida para complementar el ejercicio profesional de quienes deciden dedicarse en forma exclusiva a la profesión académica, ya que puede incrementar su atractivo para quienes valoran la experiencia en y con las organizaciones, como condición necesaria para la producción de conocimiento en la disciplina. Ciertas actividades de extensión también podrían sumar en este mismo orden de ideas.

La participación en actividades de transferencia también puede generar ingresos incrementales a sus participantes, como un mecanismo que contribuya a lograr una mayor equidad externa respecto de las escalas retributivas vigentes en el mercado laboral privado, lo cual habilita la expectativa de atraer mejores perfiles. En este mismo sentido, podría pensarse en convenios con empresas u otras organizaciones públicas y de la sociedad civil para diseñar sistemas específicos o complementarios de becas para estudiantes avanzados y para inicio de carrera académica.

Lo anteriormente expuesto debería traducirse en una política institucional, de modo que a las ampliaciones de dedicación se acceda por concurso público de oposición y antecedentes, en el que se evalúe la propuesta a desarrollar y se garantice la prioridad de la mayor idoneidad del profesional académico seleccionado para el inicio de su carrera como docente-investigador/extensionista/transferencista, la cual no debiera estar sujeta a los vaivenes de la política

universitaria. A su vez, agregaría valor la plena vigencia de la normativa de implementación de carrera docente con los mecanismos de evaluación periódica, los cuales se nutrirían desde la perspectiva de la integralidad del ejercicio del rol del profesional académico con las evaluaciones externas vigentes en los sistemas de investigación y extensión. Se debe procurar darle a esta instancia un carácter situado en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, con el fin de superar algunas de las ya mencionadas deficiencias de los sistemas nacionales.

Las ideas previas se enmarcan en la convicción de que una mirada puesta en el horizonte 2030, a través de una estrategia que promueva la internacionalización de la formación de los profesionales académicos y que fomente el abordaje interdisciplinario e integrado del ejercicio de las funciones sustantivas, generaría el fortalecimiento disciplinar requerido. Así, emergen como un desafío excluyente para satisfacer el compromiso social y el impulso de los procesos de inclusión, democratización y desarrollo sostenibles que la UNMDP declara en el preámbulo y fines expresados en su Estatuto.

García de Fanelli y Adrogué invitan a poner foco para promover estos cambios en los docentes auxiliares, los que tienen un empleo no permanente, las mujeres y los que tienen dedicaciones menores y a repensar opciones innovadoras para organizar la estructura ocupacional de los docentes universitarios de manera que permita una relación más directa entre la promoción y el reconocimiento por el trabajo realizado, como ocurre con los programas de aumento de categoría antes referidos resultantes de acuerdos paritarios.⁶¹⁶

Además si deseamos pensar en una Universidad que promueva la equidad como indicador de desarrollo y progreso y que no refleje las desigualdades de los contextos sociales y de las prácticas culturales aún vigentes, resulta necesario fortalecer una cultura más participativa, receptiva a las nuevas propuestas y colaborativa que pueda redundar en un desarrollo profesional más ecuánime para todas y todos sus miembros, con políticas activas en este sentido que promuevan la corresponsabilidad familiar.⁶¹⁷

⁶¹⁶ Ana M. García de Fanelli & Cecilia Adrogué, “Docentes universitarios en la Argentina...”, *op. cit.*

⁶¹⁷ María José Alonso Sánchez, “Las académicas...”, *op. cit.*

Coincidimos con Perona et al. en que aspiramos a que el aumento de la participación de la mujer en la actividad académica y científica sea un efecto virtuoso más que una consecuencia natural de la precarización detallada en capítulos precedentes.⁶¹⁸ En principio, la comprensión de estas desigualdades internas es muy relevante para poder desarrollar políticas activas para promover una equidad puesta en acto y no meramente discursiva. Por ello acordamos con Dávila⁶¹⁹ en que es relevante continuar avanzando en la formulación, implementación y comunicación de políticas de conciliación laboral como brindar o subsidiar espacios de cuidado, ofrecer opciones de teletrabajo y otros acuerdos de trabajo flexible en términos de Gaete Quesada,⁶²⁰ promover actividades recreativas para favorecer el equilibrio físico y el bienestar, generar licencias adicionales a las contempladas en la legislación general vigente, ofrecer asesoramiento y apoyo con programas de salud mental, emocional y familiar, atender necesidades a partir del diálogo con cada trabajador, fomentar y difundir medidas para distribuir las tareas de cuidado en el hogar. por citar algunos ejemplos de buena práctica internacional.⁶²¹ Nuestra UNMDP cuenta desde 1991 con un Jardín Maternal cuya accesibilidad se debe seguir ampliando y se han concretado –en el último año– el proyecto de la sala de lactancia y, en el marco del acuerdo paritario, una ampliación de las licencias filiales, superior en algunos casos a la del convenio colectivo de trabajo que regula la actividad.⁶²²

⁶¹⁸ Eugenia Perona, Efraín Molina, Mariela Cuttica & Celeste Escudero, “Equidad de género en la ciencia y la educación...”, *op. cit.*

⁶¹⁹ Macarena Dávila, “Prácticas de conciliación laboral...”, *op. cit.*

⁶²⁰ Ricardo Gaete Quesada, “Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria...”, *op. cit.*

⁶²¹ <https://conciliaciontrabajofamilia.org/> Organización Internacional del Trabajo (OIT), programa financiado por la Unión Europea.

⁶²² Se ha firmado en julio de 2021 un acuerdo paritario tripartito entre la UNMDP-ADUM-APU para ampliación de las licencias filiales por el cual se estipuló:

1- Establecer los plazos de las licencias por nacimiento en NOVENTA (90) DÍAS para el personal gestante (docentes o no docentes) en relación de dependencia con la Universidad Nacional de Mar del Plata. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco días (45) anteriores y cuarenta y cinco (45) posteriores al nacimiento. Sin embargo, se podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días acumulándose los días reducidos al período posterior. Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior se ampliará esta licencia por un término de noventa (90) días corridos. El/la trabajador/a podrá optar para que esta ampliación, en su totalidad o por un mes,

Continuar avanzando en este sendero resulta esperable no solo en términos de valores y política institucional, sino también por los efectos concretos en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el fortalecimiento de la marca empleadora de las universidades.

sea usufructuada por el/la progenitor/a no gestante, si esta revistiera en calidad de personal de la Universidad, lo que deberá notificar con una antelación no menor a diez (10) días del vencimiento de los primeros noventa días de licencia.

(Nota: lo establecido en este artículo, es similar a lo normado en el art. 48 del CCT de los Docentes Universitarios dec. 1246/15, pero acá se hace extensivo a todo el personal de la UNMDP).

2- Establecer una licencia de cuarenta y cinco (45) días corridos para el/la progenitor/a no gestante, con usufructo obligatorio a partir del día de parto, la que podrá ser fraccionada en 5 días previos al parto y 40 posteriores a él.

(Nota: en este caso se trata de una adaptación de lo normado en el art. 48 del CCT de los Docentes Universitarios dec. 1246/15, haciéndolo extensivo a todo el personal de la UNMDP y, además, existe una ampliación de 15 a 45 días, o sea 30 días más que lo normado en el CCT, para el/la progenitor/a no gestante).

3- Podrá hacerse uso de las licencias establecidas en los ítems precedentes también ante las siguientes situaciones: a) En caso de muerte perinatal. b) En caso de otorgamiento de guarda, custodia u otra denominación que establezca el Juez o la Jueza de la niña o del niño o del o de la adolescente (así sea con fines de adopción, simple, medida de abrigo, custodia u otra) de los/las guardadores, o de los/las pretensos/as adoptantes, indistintamente. La licencia caducará en caso de que, durante el transcurso de la misma la guarda o custodia finalice.

(Nota: se trata de un nuevo derecho para el caso del padre o madre no gestante tanto para docentes como no docentes).

4- Los plazos previstos en los dos primeros ítems se ampliarán en veinte (20) días hábiles en las siguientes situaciones especiales: a) Nacimiento de niña/o prematura/o. b) Nacimiento de niña/o con discapacidad/es. c) Guarda o custodia de niña/o con discapacidad/es. d) Nacimiento múltiple.

e) Guarda o custodia múltiple. (Nota: para el personal docente se trata de una importante ampliación de lo previsto en el CCT).

5- La persona que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida de complejidad media o alta, podrá gozar de una licencia por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante. El plazo no podrá exceder los treinta (30) días por cada procedimiento que realice.

(Nota: se trata de un nuevo derecho).

6- Toda situación no prevista en esta reglamentación debe ser resuelta en ámbito paritario teniendo en consideración lo dispuesto en las convenciones internacionales, así como las leyes nacionales y provinciales.

Fuente: www.adum.org.ar

El inicio de un camino

Si bien se han podido generar interesantes temas de discusión, el abordaje de la profesión académica en ciencias económicas presenta una primera etapa exploratoria a nivel sondeo en el marco del Proyecto APIKS que, a partir del análisis de relaciones entre variables, permitió identificar los ejes y dimensiones más relevantes para la instancia cualitativa desarrollada en el marco de la FCEyS de la UNMDP.

Dadas las implicancias descriptas desde el punto de vista del desarrollo disciplinar, de cada unidad académica y de cada institución que alberga las carreras y del potencial impacto de sus egresados en el medio, resultaría muy enriquecedor generar un estudio de diseño mixto que permita consolidar a nivel nacional los resultados obtenidos, con el fin de poder operar políticas de nivel macro en términos de Rueda.⁶²³

Su principal objetivo sería lograr, en la etapa cuantitativa, una muestra estadísticamente representativa de profesionales académicos en ciencias económicas que incluya no solo a los que se desempeñan en Universidades públicas sino también privadas y que posibilite profundizar la indagación cualitativa en grupos de académicos y académicas que se desempeñen bajo condiciones institucionales diferentes, en términos de tamaño de la Universidad, antigüedad en el dictado de la carrera y características socioeconómicas del contexto en que se encuentra emplazada. Estos resultados darían la posibilidad de validar hipótesis respecto de las principales motivaciones y condicionantes emergentes a la hora de priorizar el ejercicio parcial o exclusivo de la profesión académica y, con base en este diagnóstico, articulado con una sistematización de la información relativa a la primera acreditación de la carrera de contador público, permitiría generar un programa de mejora con mayor potencial de cerrar las principales brechas identificadas para mejorar la calidad de las ofertas académicas de la disciplina, a partir de un mejor desarrollo de sus profesionales académicos que, a su vez, alcancen niveles superiores de satisfacción y bienestar.

Para dar factibilidad a un proyecto ambicioso como el descripto, podría sumar la articulación con otras instituciones como el Consejo de Decanos de Ciencias Económicas de Universidades Nacionales (CODECE) y el Centro de

⁶²³ Mario Rueda Beltrán, Alejandro Canales y Yolanda Leyva, “Desarrollo de la docencia...”, *op. cit.*

Estudios Científicos y Técnicos (CECyT), que es el organismo de investigación y de consulta técnica de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE), a través de su Área de Educación. Se trata de dos organizaciones para las cuales el proyecto revestiría interés y que ya se encuentran vinculadas a través de un convenio marco de colaboración y cooperación desde el año 2011 en que comenzaron a sentarse las bases para los procesos de acreditación de la carrera de contador público. También podríamos interesar a la Asociación de Docentes Nacionales de Administración General de la República Argentina (ADENAG) que ha generado ámbitos de discusión para concebir el conjunto de indicadores para la próxima certificación de la Licenciatura en Administración y a la cual pertenezco.

Este es solo el inicio de este camino. Tal vez uno de mis grandes motivadores en el desarrollo de la profesión académica: siempre podemos identificar nuevos senderos para transitar o bifurcaciones que nos generan nuevos desafíos.

BIBLIOGRAFÍA

- Agresti, Alan, *An introduction to categorical data analysis*, 2nd ed., Florida, John Wiley & Sons, 2007.
- Aguirre, Jonathan, “Estudios de posgrado y profesión académica argentina. Exploraciones iniciales a partir del proyecto APIKS y los anuarios estadísticos universitarios”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 95-125. Recuperado de <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5544>
- Aguilar Hernández, Marielos, “La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales”, en *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 3, N° 97, 2002, pp. 63-77. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.re-dalyc.org/pdf/153/15309706.pdf>>
- Aiello, Martín, “¿El camino al éxito? La internacionalización en la profesión académica en Argentina”, en Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 329-339. [Fecha de consulta 18 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/1758838/El_Futuro_de_la_Profesi%C3%B3n_Acad%C3%A9mica_en_los_Pa%C3%ADses_Emergentes>
- Aiello, Martín & Pérez Centeno, Cristian “La formación de posgrado de los académicos argentinos desde una perspectiva internacional y comparada”, en I Congreso Argentino y Latinoamericano de Posgrados en Educación Superior. Universidad Nacional de San Luis, San Luis, Argentina, 2010. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/231345/la_formaci%C3%93n_de_posgrado_de_los_acad%C3%89micos_argentinos_desde_una_perspectiva_internacional_y_comparada>
- Aiello, Martín & Pérez Centeno, Cristian. “Identidad de los académicos argentinos. Perspectiva internacional y comparada”, en *The Changing Academic Profession International Conference on Personal Characteristics, Career Trajectories, Sense of Identity/Commitment and Job Satisfaction of Academics*, Ciudad de México, México, 2010. [Fecha de consulta 21 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/357792/identidad_de_los_acad%C3%89micos_argentinos_perspectiva_internacional_y_comparada>
- Aiello, Martín, Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian, “Perspectiva comparada de la profesión académica en Argentina, Brasil y México”, en *VI Encuentro Nacional y III Latinoamericano “La Universidad como objeto de investigación. Universidad, conocimiento y Sociedad: innovación y compromiso”*. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina, 2009. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.academia.edu/225617/Perspectiva_comparada_de_la_profesion_academica_en_Argentina_Brasil_y_Mexico>
- Aina, Carmen & Nicoletti, Cheti, “The intergenerational transmission of liberal professions”, en *Labour Economics*, vol. 51, 2018, pp. 108-120. [Fecha de consulta 30 de noviembre

- de 2020]. Disponible en: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537116303839>>
- Altbach, Philip G., "Globalization and the university: myths and realities in an unequal world," en National Education Association (ed.), *The NEA 2005 Almanac of Higher Education*, Washington, DC, National Education Association, 2004, pp. 63-74.
- Alonso Sánchez, María José, "Las académicas. Profesorado universitario y género", en *Revista de educación*, N° 328, 2002, pp. 465-475. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:4c32f6b9-a335-4b24-ad30-43405cb5c541/re3282510861-pdf.pdf>>
- Amey, Marilyn J. & VanDerLinden, Kim E., "Merit pay, market conditions, equity, and faculty compensation", en *The NEA Almanac of Higher Education*, 2002, pp. 21-32. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Marilyn-Amey/publication/265530463_Merit_Pay_Market_Conditions_Equity_and_Faculty_Compensation/links/56da475f08aeb4638bba282/Merit-Pay-Market-Conditions-Equity-and-Faculty-Compensation.pdf>
- Amstad, Fabienne, Meier, Laurenz, Fasel, Ursula, Elfering, Achim & Semmer, Norbert, "A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations", en *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 16, N° 2, 2011, pp. 151-169.
- Araujo, Sonia, *Universidad, investigación e Incentivos: La cara oscura*. Argentina, La Plata, Ediciones Al Margen, 2003. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en <<https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/570>>
- Arias, Ana Carolina, *Mujeres universitarias en la Argentina: Algunas cuestiones acerca de la Universidad Nacional de La Plata en las primeras décadas de siglo XX*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2017. [Fecha de consulta 17 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/68074>>
- Arraigada, Mariana Cecilia & Pujol-Cols, Lucas Joan, "Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional". Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Documentación, 2017. [Fecha de consulta 3 de marzo de 2021]. Disponible en: <<https://econpapers.repec.org/paper/nmpnuland/2756.htm>>
- Aryee, Samuel, Srinivas, E. S. & Tan, Hwee Hoon, "Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents", en *Journal of applied psychology*, vol. 90, N°1, 2005.
- Bacci, Silvia, "Mujeres profesionales. Una segregación sofisticada", en *X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario*. Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario, 2005. [Fecha de consulta 2 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<https://cdsa.academica.org/000-006/180>>

- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelina, “Job demands–resources theory”, en Chen Peter Y., Cooper, Cary, *Wellbeing: a complete reference guide*. Londres, John Wiley and Sons, 2014.
- Ballesteros Leiner, Arturo, “Estudios sobre las profesiones en México: balance y perspectivas” (Trabajo de investigación). Universidad Pedagógica Nacional, Chihuahua, México, 2017. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v13/doc/2430.pdf>>
- Barbisan, Romina & Foutel, Mariana, “La influencia de factores psicosociales individuales en decisiones académicas”, en *XIX Coloquio Internacional de Gestión Universitaria “Universidad y desarrollo sustentable: desempeño académico y los desafíos de la sociedad contemporánea”*. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, 2019. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201925/104_00814%20-%20EJE%20Barbisan%20y%20Foutel%20La%20Influencia%20de%20factores%20psicosociales%20individuales%20en%20decisiones%20acad%3a%9micas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barnett, Rosalind C., Marshall, Nancy L. & Pleck, Joseph, “Men’s multiple roles and their relationship to men’s psychological distress”, en *Journal of Marriage and the Family*, 1992, pp. 358-367.
- Bayona Albarracín, Johana Alexandra, Parra Penagos, Carlos Orlando & Salamanca Gómez, Tatiana Paola, “Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg”, en *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 14, N° 27, 2018, pp. 25-52. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409658132008/html/index.html>>
- Becher, Tony, *Academic Tribes and Territories: Intellectual Inquiry and the Cultures of Disciplines*. Milton Keynes, SRHE/OUP, 1989.
- Becher, Tony, “Las disciplinas y la identidad de los académicos”, en *Pensamiento universitario*, vol. 1, N° 1, 1993, pp. 56-77. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://es.scribd.com/presentation/68732027/Las-Disci-1>>
- Becher, Tony, *Las disciplinas académicas. Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*, Barcelona, Editorial Gedisa, 2001. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://es.scribd.com/document/372868994/Tribus-y-Territorios-Academicos-Tony-Becher>>
- Becker, Gary Stanley, *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid, Alianza Editorial, 1983. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://books.google.com.ar/books/about/El_capital_humano_The_Human_Capital.html?id=DJMePQAACAAJ&redir_esc=y>
- Beutell, Nicholas J. & Wittig-Berman, Ursula, “Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes”, en *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23, N° 5, 2008, pp. 507-523.
- Biernat, Carolina & Queirolo, Graciela, “Mujeres, profesiones y procesos de profesionalización en la Argentina y Brasil”, en *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, vol. 18, N° 1,

2018. [Fecha de consulta 3 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://se-dici.unlp.edu.ar/handle/10915/75378>>
- Blanco, Cecilia & Jodor, Nerea Lucrecia, “¿Las trayectorias laborales en el campo académico permiten una re significación de la matriz de género? El caso de la Universidad Nacional de Córdoba”, en *III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género. Desde Cecilia Grierson hasta los debates actuales*, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET), Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 2013. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=eventos&d=Jev3396>>
- Blumer, Herbert, *El Interaccionismo Simbólico: perspectiva y método*, Barcelona, Horas, 1982.
- Bourdieu, Pierre, *Homo Academicus*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2008. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://vdocuments.net/pierre-bourdieu-homo-academicus.html>
- Bravo Torres, Gilliam. & Vergara Tamayo, Miguel Alfonso, “Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja”, en *Psicoespacios. Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, vol. 12, N°20, 2018, pp. 35-48. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.iue.edu.co/revistas/ieue/index.php/Psicoespacios/article/view/1000>
- Brunner, José Joaquín, “Educación superior en América Latina: una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000”, en *CEDES*, Buenos Aires, Argentina, 1994. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/cedes/brunner.rtf>>
- Brunner, José Joaquín, “América Latina al encuentro del siglo XXI”. Documento presentado al *Seminario “América Latina y el Caribe frente al Nuevo Milenio”*, organizado por el BID y la UNESCO, París, 1999. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <http://200.6.99.248/~bru487cl/files/DESAFIOS_AL-BID1998.pdf>
- Brunner, José Joaquín. & Ferrada Hurtado, Rocío, *Informe 2011: Educación Superior en Iberoamérica*. Providencia, RIL editores, 2011. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/34593990/Educaci%C3%B3n_superior_en_Iberoam%C3%A9rica_Informe>
- Brunner, José Joaquín, & Uribe, Daniel, *Mercados universitarios: El nuevo escenario de la educación superior*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Diego Portales, 2007. Disponible en: <https://www.academia.edu/2703288/Mercados_universitarios_el_nuevo_escenario_de_la_educaci%C3%B3n_superior>
- Caballero, Katia, *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario* (Tesis doctoral), Universidad de Granada, Granada, 2009. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/2200>>

- Caballero, Katia & Bolívar, Antonio, “El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación”, en *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, vol. 13, N°1, 2015, pp. 57-77. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://riunet.upv.es/handle/10251/137754>>
- Cantón Mayo, Isabel & Téllez Martínez, Sonia, “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, en *Revista Lasallista de investigación*, vol. 13, N°1, 2016, pp. 214-226. [Fecha de consulta 29 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://www.re-dalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>>
- Capilla Roncero, Francisco, “Sociedades de profesionales liberales. Cuestiones sobre su admisibilidad”, en *El ejercicio en grupo de profesiones liberales*, 1993, pp. 209-259. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://core.ac.uk/download/pdf/158965637.pdf>>
- Cardona Restrepo, Leila, Varón Gómez, María Camila, Bonilla Solórzano, Ingrid & Rincón Soto, Carlos Augusto, “El ‘ser docente’ en contabilidad”, en *Libre Empresa*, vol. 13, N° 2, 2016, pp. 103-123. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6483436>>
- Carlson, Dawn, Kacmar, K. Michele. & Williams, Larry J., “Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict”, en *Journal of Vocational behavior*, vol. 56, N° 2, 2000, 249-276.
- Carullo, Juan Carlos & Vaccarezza, Leonardo, “El incentivo a la investigación universitaria como instrumento de promoción y gestión de la I+D”, en *Redes*, vol. 4, N°10, 1997, pp. 155-178. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=90711303007>>
- Castilla Luna, Mónica & López De Mesa, Clara, “Los roles del docente en la educación médica”, en *Educación y educadores*, vol. 10, N° 1, 2007, pp. 105-113. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2360472>>
- Castillo, Jimena, Correa Delval, Natalia, Parentelli, Varenka & Romero, Melina, “Espacios de Formación Integral: Transformaciones y desafíos para la enseñanza y la docencia de Ciencias Económicas y Administración”, en + *E: Revista de Extensión Universitaria*, N° 7, 2017, pp. 156-163. [Fecha de consulta 4 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014144>>
- Catoggio, Augusto, “Los riesgos del discurso de la profesión académica”, en *Revista de Educación*, vol. 5, N° 5, 2013, pp. 65-80. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <http://fh.mdpc.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/702>
- Cavallo, Marcela, “Notas sobre la docencia universitaria. Una reflexión a partir de las representaciones y expectativas docentes”, en *SaberEs*, vol. 8, N° 1, 2016, pp. 59-62. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.saber.es.fce-con.unr.edu.ar/index.php/revista/article/view/135/372>>
- Chiroleu, Adriana. “La profesión académica en Argentina”. Boletín PROEALC. Síntesis Especial América Latina. Mayo 2002 [Fecha de consulta 14 de enero de 2021]. Disponible en <<http://www2.uerj.br/proealc>>

- Clark, Burton R., *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1983.
- Clark, Burton R., *Creando universidades innovadoras. Estrategias organizacionales para la transformación*, Ciudad de México, Editorial Nueva Imagen/Universidad Autónoma Metropolitana-Azapotalco, 1991. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://terras.edu.ar/biblioteca/7/SIST_Clark_2_Unidad_3.pdf>
- Clark, Burton R., *El sistema de Educación Superior: Una visión comparativa de la organización académica*, Ciudad de México, Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades/Porrúa, 2000. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://www.librosdehumanidades.unam.mx/libro.php?id=PUB-001453>>
- Claverie, Julieta A., “Trabajo y condiciones de carrera para los docentes de las universidades nacionales de la Argentina”, en *Trabajo y Sociedad*, N° 25, 2015, Santiago del Estero, Argentina. Disponible en: <www.unse.edu.ar/trabajosociedad>
- Correa, Natalia, “La docencia asimilada a la enseñanza: representaciones de docentes universitarios sobre su profesión”, en *InterCambios: Dilemas y Transiciones de la Educación Superior*, vol. 4, N° 1, 2017, pp. 104-113. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10880/1/161-641-1-PB.pdf>>
- Cordes, Cynthia L. & Dougherty, Thomas. W, “A review and an integration of research on job burnout”, en *Academy of management review*, vol. 18, N° 4, 1993, pp. 621-656.
- Covarrubias Papahiu, Patricia, “El carácter científico de la psicología: un estudio sobre las representaciones de sus estudiantes”, en *Perfiles educativos*, vol. 31, N°126, 2009, pp. 8-29. [Fecha de consulta 11 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982009000400002>
- Cruz Boulosa, Víctor & Bernui Leo, Ivonne, “Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública”, en *Anales de la Facultad de Medicina*, vol. 80, N° 4, 2019, pp. 494-497. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000400014>
- Dávila, Macarena, “Prácticas de conciliación laboral y el compromiso organizacional de los académicos (Work-Life Balance Practices and Organizational Commitment of Academics at a Chilean University)”, en *RAN-Revista Academia & Negocios*, vol. 4, N°2, 2019. [Fecha de consulta 5 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3308076>
- Deem, Rosemary, “‘New Managerialism’ and Higher Education: the management of performances and cultures in universities in United Kingdom”. *International Studies in Sociology of Education*, vol. 8, N° 1, 1998.
- Demerouti, Evangelina, Bakker, Arnold B., & Bulters, Annemieke J., “The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study”, en *Journal of Vocational behavior*, vol. 64, N° 1, 2004, pp. 131-149.

- De Sena, Angélica, Del Campo, Natalia, Dettano, Andrea, García Acevedo, Marina. & Sáenz Valenzuela, Macarena. “La entrevista como modo de indagación social. Una experiencia compartida”, en *Clave Metodológica. Reflexiones y Prácticas de la Investigación Social*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2012.
- Dingwall, Robert, “Las profesiones y el orden social en una sociedad global”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 6, N°1, 2004. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412004000100005>
- Domínguez Mon, Ana & Lozano, Claudia, “Profesionalización de las mujeres en la educación y la salud pública en Alemania y Argentina”, Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires, 2019. [Fecha de consulta 15 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://publicaciones.filo.uba.ar/sites/publicaciones.filo.uba.ar/files/Profesionalizaci%C3%B3n%20de%20las%20mujeres%20en%20la%20educaci%C3%B3n%20y%20la%20salud%20p%C3%ABlica%20en%20Alemania%20y%20Argentina_interactivo.pdf#page=9>
- Dorn, Charles, “From ‘liberal professions’ to ‘lucrative professions’: Bowdoin College, Stanford University, and the civic functions of higher education”, en *Teachers College Record*, vol. 113, N° 7, 2011, pp. 1566-1596. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.une.edu/sites/default/files/Civic-Functions-of-Higher-Ed.pdf>>
- Drucker, Peter F., *La sociedad poscapitalista*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Penguin Random House Group Editorial Argentina, 2013. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://books.google.com.ar/books/about/La_sociedad_poscapitalista.html?id=zSYBAAQBAJ&redir_esc=y>
- Dușescu, Ruxandra-Cristina, “Professional liability. Particularities of civil liability regarding the liberal professions”, en *Challenges of the Knowledge Society*, 2017, pp. 216-220. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://search.proquest.com/openview/835fb2acbdf218a85b03339872d08483/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2036059>>
- Eby, Lilian T., Casper, Wendy J., Lockwood, Angie, Bordeaux, Chirs & Brinley, Andi, “Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002)”, en *Journal of vocational behavior*, vol. 66, N° 1, 2005, pp. 124-197.
- Echegaray, Melisa, “Trabajar en relación de dependencia o ser independiente, esa es la cuestión” (Trabajo final integrador), Universidad Juan Agustín Maza, Mendoza, 2019. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/1761/Echegaray%20Melisa_trabajar%20en%20relaci%C3%93n%20de%20dependencia%20o%20ser%20independiente%2c%20esa%20es%20la%20cuesti%C3%93n_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Edelstein, Gloria, “Un debate vigente y necesario: la formación docente en las universidades”, en Lorenzatti, María del Carmen (Coord.), *Construcción cooperativa de políticas y estrategias de formación de docentes universitarios en la región*, Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, 2012, pp. 9-16.
- Escotet, Miguel Ángel, “University Governance, Accountability and Financing”, en *Higher Education in the World*, Houndmills UK, Pallgrave Macmillian, 2006, pp. 24-40. Disponible en: <<https://www.miguelescotet.com/docs/Escotet-Financing%20of%20Higher%20Education-Chapter%20I.2.pdf>>
- Etkin, Jorge & Schvarstein, Leonardo, *Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Paidós SAICF, 1992. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: https://www.academia.edu/36299642/Etkin_Schvarstein_Identidad_de_Las_Organizaciones
- Estatuto UNMDP RAU 001/13, texto ordenado en 2016, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2017. Disponible en: <https://www.mdp.edu.ar/attachments/category/126/Estatuto-UNMDP.pdf>
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad Nacional de Mar del Plata. Informe de Autoevaluación Institucional, 2012. [Fecha de consulta 20 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://eco.mdp.edu.ar/institucional/planeamiento>.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022, 2018. [Fecha de consulta 20 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://eco.mdp.edu.ar/institucional/planeamiento>.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. Informe de Autoevaluación de la carrera de Contador Público, 2019. [Fecha de consulta 20 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://eco.mdp.edu.ar/institucional/planeamiento>.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. Plan de Desarrollo Institucional. Informe de Programación y Reporte de Ejecución, 2019. [Fecha de consulta 20 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://eco.mdp.edu.ar/institucional/planeamiento>.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. Plan de Desarrollo Institucional. Historia de la Facultad, 2020. [Fecha de consulta 17 de julio de 2021]. Disponible en: <<https://eco.mdp.edu.ar/institucional/historia>>
- Fanghanel, Joëlle, *Being an Academic*, Nueva York, Routledge, 2012.
- Fardella Cisternas, Carla & Corvalán Navia, Alejandra “El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial”, *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, vol. 19, No. 3, 2020. Disponible en: <<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue3-fulltext-2051>>
- Fernández Enguita, Mariano, “A la busca de un modelo profesional para la docencia: ¿liberal, burocrático o democrático?”, en *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 25, 2001, pp. 43-64. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Mariano_Fernandez-Enguita/publication/28052515_A_la_busca_de_un_modelo_profesional_para_la_docencia_liberal_burocratico_o_democratico/links/56ebdabf08ae24f050990777.pdf>

- Fernández Enguita, Mariano, “¿Cómo salvar de sí misma a la Universidad? Retos y límites de la profesión académica”, en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 27, N° 1, 2014, pp. 203-208. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/274776877_Como_salvar_de_si_misma_a_la_universidad_Retos_y_limites_de_la_profesion_academica>
- Fernández Lamarra, Norberto, *La Educación Superior en Argentina en Debate. Situación, problemas y perspectiva*, Buenos Aires, EDUEBA-IESALC/UNESCO, 2003.
- Fernández Lamarra, Norberto, “La profesión académica en América Latina: Situación y perspectivas”, en Norberto Fernández Lamarra & Mónica Marquina (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 61-81. [Fecha de consulta 18 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/1758838/El_Futuro_de_la_Profesi%C3%B3n_Acad%C3%A9mica_en_los_Pa%C3%ADses_Emergentes>
- Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica, “La profesión académica en Argentina: explorando su especificidad en el marco de las tendencias internacionales”, en *Alternativas*. Serie Espacio Pedagógico, San Luis, 2008, pp. 21-32.
- Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012.
- Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica, *La Profesión Académica en América Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado*. Espacios en blanco, 2013, Serie indagaciones, 23. [Fecha de consulta 18 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539805006.pdf>
- Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian, *Necesidades de formación docente en la Universidad Nacional de Tres de Febrero en el contexto de la educación superior argentina*, Buenos Aires, Universidad de Barcelona/AECI, 2007.
- Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian, “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada”, en *Educação (UFES)*, vol. 36, N° 3, 2011, pp. 351-363. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://periodicos.ufes.br/reeducacao/article/view/2968/2418>>
- Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian, “Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina”, en *Ensayos e investigaciones sobre la problemática universitaria*, San Luis, Nueva Editorial Universitaria/UNSL, 2011, pp. 63-100. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021]. Disponible en Situación actual de la profesión académica universitaria en Argentina.
- Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian, “Neo-liberal reforms on education in Latin America and Argentina”, en Yolcu & Turner (Eds.) *Neoliberal education reforms: a global analysis*, Londres, Taylor & Francis/Routledge, 2014. En español: Las reformas neoliberales en la educación argentina y latinoamericana. [Fecha de consulta 17 de mayo de 2021].
- Disponible en: <https://www.academia.edu/8670710/Neo_liberal_reforms_on_education_in_Latin_America_and_Argentina_versi%C3%B3n_castellana_>

- Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian, “Debates y desafíos para el desarrollo de la Educación Superior latinoamericana del futuro. Hacia una nueva reforma universitaria”, en *Integración Y Conocimiento*, vol. 6, N°2, 2017. Disponible en: <<https://doi.org/10.60020/2347-0658.v6.n2.19116>>
- Fernández Lamarra, Norberto, Pérez Centeno, Cristian, Marquina, Mónica & Aiello, Martín, *La educación Superior Universitaria Argentina: Situación actual en el contexto regional*, Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), 2018. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021].
- Fernández Pérez, Jorge A., “Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión”, en *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 3, N° 2, 2001. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/155/15503202.pdf>>
- Forero de Moreno, Isabel, “La sociedad del conocimiento”, en *Revista Científica General José María Córdova*, vol. 5, N° 7, 2009, pp. 40-44. [Fecha de Consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476248849007>>
- Foutel, Mariana, Pujol-Cols, Lucas & Musticchio, Carlos Alejandro, “La influencia del clima organizacional en el desarrollo de la Profesión Docente: La importancia de su consideración plena en la negociación colectiva”, en *VII Jornadas Nacionales sobre la Formación del Profesorado. “Narrativa(s), Prácticas e Investigación(es)”*, 2013.
- Foutel, Mariana & Marquina, Mónica, “La Profesión Académica: un largo camino de producción de conocimiento”, en *Revista de Educación*, N°24.2, 2021, pp. 7-15. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5541>
- Frederic, Sabina, Graciano, Osvaldo & Soprano, Germán, “El Estado argentino y las profesiones liberales, académicas y armadas”, en *Prismas. Revista de Historia Intelectual*, vol. 15, N°1, 2010, pp. 312-314. [Fecha de consulta 10 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387036812027>>
- Frone, Michael R., “Work-family balance”, en Quick James Campbell & Tetrick Lois. E. *Handbook of occupational health psychology*, Washington DC, American Psychological Association, 2003, pp. 143-162.
- Gaete Quezada, Ricardo, “Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada”, en *Ciencia, Docencia y Tecnología*, vol. 25, N°48, 2014, pp. 149-172. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>>
- Gaete Quezada, Ricardo, “Conciliación Trabajo-Familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas”, en *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, vol. 12, N°1, 2018, pp. 81-100. [Fecha de consulta 2 de marzo de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000100006&script=sci_arttext>
- Geertz, Clifford, “From the native’s point of view: On the nature of anthropological understanding. In K. Basso, & H. Selby (Eds.), *Meaning in anthropology* Albuquerque: University of New Mexico Press, 1976, pp. 221-237.

- Gómez Galán, José, “Reseña de ‘La academia en jaque: Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México’”, en *Perspectivas docentes*, N° 29, 2005, pp. 59-60. [Fecha de consulta 20 de enero de 2021].
- Galaz Fontes, Jesús F., “University Experience and the Academic Profession”, en *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 1, N° 1, 1999, pp.1-15. [Fecha de consulta 8 de febrero de 2021]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=244260>>
- Gamboa Solís, Flor de María & Pérez Abreu, Adriana M., “Tiempo de academia y el poder ‘poder’ de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo”, en *La Ventana. Revista de estudios de género*, vol. 5, N° 45, 2017, pp. 241-268. [Fecha de consulta 2 de marzo de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362017000100241&script=sci_abstract&tlng=en>
- García Blanco, Erika María, “Desarrollo de carrera como parte esencial del plan de vida del ser humano y estrategia empresarial” (Trabajo de investigación), Universidad de la Sabana, 2006.
- García de Fanelli, Ana M., “Academic employment structure in higher education the Argentine case and the academic profession in Latin America”, en *International Labour Organization*, Geneva, 2004. [Fecha de consulta 8 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Ana_Garcia_De_Fanelli/publication/266879544_Academic_employment_structures_in_higher_education_The_Argentine_case_and_the_academic_profession_in_Latin_America/links/549f0d240cf257a635fe71ee.pdf>
- García de Fanelli, Ana M., *Universidad, organización e incentivos: Desafíos de la política*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Fundación OSDE Miño y Dávila, 2005. [Fecha de Consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/270050698_universidad_organizacion_e_incentivos_desafios_de_la_politica>
- García de Fanelli, Ana M., *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*, 2009, Buenos Aires, Argentina; CEDES.
- García de Fanelli, Ana M., Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2016, Informe Nacional, Caso Argentina, UNIVERSIA-CINDA, 2016. [Fecha de Consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://www.cinda.cl/wp-content/uploads/2016/11/ARGENTINA-Informe-Final.pdf>>
- García de Fanelli, Ana M. & Adrogué, Cecilia, “Docentes universitarios en la Argentina: Factores asociados y satisfacción con la posición en la estructura ocupacional”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 203-226. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5548>
- García de Fanelli, Ana. M., Claveire, Julieta, Groisman, Fernando & Mogueillansky, Marina, *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2009. [Fecha de consulta 22 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/3993278/La_pro>

- fes%C3%B3n_acad%C3%A9mica_en_la_Argentina_carrera_e_incentivos_a_los_docentes_en_las_universidades_nacionales_li-bro?email_work_card=thumbnail>
- García, Lucía B., “Profesión académica y trabajo docente en la universidad latinoamericana. Espacios en Blanco”, en *Revista de Educación*, N° 23, 2013, pp. 33-43. [Fecha de consulta 15 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539805003.pdf>>
- García, Lucía B., “Itinerarios de la construcción de la profesión académica”, en *Integración y Conocimiento*, vol. 6, N° 2, 2017, pp. 206-225. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/7229>>
- García, Luis, Azcárate, Carmen, & Moreno, Mar, “Creencias, concepciones y conocimiento profesional de profesores que enseñan cálculo diferencial a estudiantes de ciencias económicas”, en *Revista latinoamericana de investigación en matemática educativa*, vol. 9, N°1, 2006, pp. 85-116. [Fecha de consulta 4 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-24362006000100005>
- García, Lucía Beatriz, Zelaya, Marisa & Pacheco, Andrea “La diversidad de la profesión académica en la Argentina: una aproximación desde campos disciplinares”. En Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian (coord.), Simposio 16: *La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo, II Encuentro Internacional de Educación*. Congreso llevado a cabo en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2019. [Fecha de consulta 25 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://indico.fch.unicen.edu.ar/event/2/contributions/282/>>
- García Testal, Elena, *Ejercicio asalariado de profesiones liberales* (Tesis doctoral). Universitat de València, España, 2002. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://scholar.google.com.ar/scholar?cluster=9369112409315837930&hl=es&as_sdt=0,5>
- Gerrini, Victoria, “La Evolución del Sistema de Posgrados en los últimos 15 años: Transformaciones cuantitativas y cualitativas” (Trabajo de investigación), Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), 2004. [Fecha de consulta 15 de abril de 2021].
- Gibbons, Michael, Limoges, Camille, Nowotny, Helga, Swartzman, Simon, Scott, Peter & Trow, Martin, *La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*, Edición Pomares Corredor SA, Barcelona, 1997. Disponible en: <https://www.ses.unam.mx/docencia/2007II/Lecturas/Mod1_Gibbons.pdf>
- Giménez, Jorge & Estrella, Jorge, “Un recuerdo sobre la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales”, en Bartolucci, Mónica (ed.), *Universidad Nacional de Mar del Plata. Antecedentes, proyectos y trayectorias*, Mar del Plata, EUDEM, 2019, pp. 347-354.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm, *The discovery of grounded theory*, Aldine Press, 1967. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021].
- Goetz, Judith P., & Lecompte, Margaret D., *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa (vol. 1)*, Madrid, Morata, 1988. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021].

- Gómez Campo, Víctor M. & Tenti Fanfani, Emilio. *Universidad y profesiones: crisis y alternativas*, Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, 1989. Gómez Molla, Rosario, “Profesionalización femenina, entre las esferas pública y privada: Un recorrido bibliográfico por los estudios sobre profesión, género y familia en la Argentina en el siglo XX”, en *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, vol. 1, N° 1, 2017. [Fecha de consulta 3 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7723/pr.7723.pdf>
- Gómez Ortiz, Viviola, Perilla Toro, Lyria Esperanza & Hermosa Rodríguez, Angélica María, “Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia”, en *Revista Colombiana de Psicología*, vol. 24, N° 1, 2015, pp. 185-201. [Fecha de consulta 17 de febrero de 2021]. Disponible en: <<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/42081>>
- González Seara, Luis, “La independencia de las profesiones liberales”, en *Revista de estudios políticos*, N° 113, 1960, pp. 147-158. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=3%20&IDN=508&IDA=8276>>
- Greenhaus, Jeffrey. H. & Powell, Gary N., “When work and family are allies: A theory of work-family enrichment”, en *Academy of Management Review*, N° 31, 2006, pp. 72-92. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Grzywacz, Joseph G., “Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?”, en *American Journal of Health Promotion*, vol. 14, N° 4, 2000, pp. 236-243. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Grzywacz, Joseph G. & Bass, Brenda L., “Work, family, and mental health: Testing different models of workfamily fit”, en *Journal of Marriage and the Family*, vol. 65, N°1 2003, pp. 248-262. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Guerrini, Victoria, Jeppesen, Cynthia V & Nelson, Alejandra, “La Evolución del Sistema de Posgrados en los últimos 15 años: transformaciones cuantitativas y cualitativas”, en *IV Encuentro Nacional y I Latinoamericano: La Universidad como Objeto de Investigación*, 2004. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Guzmán Valenzuela, Carolina & Martínez Larrain, María, “Tensiones en la construcción de identidades académicas en una universidad chilena”, en *Estudios pedagógicos*, Valdivia, vol. 42, N° 3, 2016, pp. 191-206. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000400010&script=sci_arttext&tlng=n>
- Hammer, Leslie B., Neal, Margaret B., Newson, Jason T., Brockwood, Krista & Colton, Cari L., “A longitudinal study of the effects of dual-earner utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes”, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, N° 4, 2005, pp. 799-810. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Hammond, Fernando, “La regulación de la profesión académica mediada por la negociación colectiva, desafíos emergentes ante un cambio de paradigma”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 183-202. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5547>

- Hammond, John S., Keeney, Ralph L. & Raiffa, Howard, “Las trampas ocultas en la toma de decisiones”, en Drucker, Peter y otros, *Harvard Business Review. La toma de decisiones*, Buenos Aires, Grupo Editorial Planeta-Ediciones Deusto, 2004, pp. 159-188. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <https://scholar.google.com.ar/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=+Las+trampas+ocultas+en+la+adopci%C3%B3n+de+decisiones+raiffa&btnG=>>
- Hayashi, Alden M., “¿Cuándo confiar en el instinto?”, en Hayashi, Alden M., *La toma de decisiones*, Bilbao, Ediciones Deusto, 2001, pp. 189-210. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4525>>>
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos & Baptista Lucio, Pilar, *Metodología de la investigación*, México, Mcgraw-hill Interamericana Editores, 2006.
- Henkel, Mary, *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*, London & Philadelphia, Jessica Kingsley Publishers, 2000.
- Herranz Bellido, Jesús, Reig Ferrer, Abilio, Cabrero García, Julio, Ferrer Cascales, Rosario & González Gómez, Juan Pablo, “La satisfacción académica de los profesores universitarios”, en *V Jornades de Xarxes d'Investigació en Docència Universitària: la construcció col·legiada del model docent universitari del segle XXI*, Universidad de Alicante, España, 2007. [Fecha de consulta 28 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Herranz-Bellido/publication/303803660_La_satisfaccion_academica_de_los_profesores_universitarios/links/5753148f08ae02ac12796f1e.pdf>>
- Herzberg, Frederick, “Basic Needs and Satisfactions of Individuals”, N°21, 1962, Nueva York: Industrial Relations Counselors, Inc.
- Jaik Dipp, Adla, Tena Flores, Jorge Alberto & Gutiérrez Villanueva, Roberto, “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, en *Diálogos educativos*, vol. 10, N°19, 2010, pp. 119-130. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:n1TkeFS-QboJ:scholar.google.com/+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+docentes&hl=es&as_sdt=0,5>>
- Jiménez Peralta, Maite Inés, “Identidad académica: una franquicia en construcción”, en *Educar*, vol. 55, N°2, 2019, pp. 543-560. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://ddd.uab.cat/record/212863>>>
- Judge, Timothy, Bono, Joyce & Locke, Edwin. “Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics”. *The Journal of applied psychology*. 85, 2000, 237-49. Disponible en: <<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>>>
- Kahneman, Daniel, *Pensar rápido, pensar despacio*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Debate, 2012. [Fecha de consulta 6 de abril de 2021]. Disponible en: <https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Ypj75lf86zsC&oi=fnd&pg=PT5&ots=ssmTSO_fsL&sig=et8GFkcO-h5nezPT3NKvdL-bNMk#v=onepage&q&f=false>>
- Kastika, Eduardo, “Creatividad y toma de decisiones”, en *Management Herald*, N°3, 2002, pp. 4-5.

- Langer, Ariel, “Investigación, transferencia, extensión y docencia: análisis de las concepciones en la política científica y universitaria de la Argentina” (Proyecto de investigación del PICTR 00013), Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Buenos Aires, 2010. [Fecha de consulta 10 de febrero de 2021]. Disponible en: <http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:gUdYw4XjLKsJ:scholar.google.com/+ariel+langer&hl=es&as_sdt=0,5>
- Lara Díaz, Roberto, “La Educación Superior y su evaluación con indicadores”, en *Perspectivas docentes*, N° 29, 2005, pp. 37-40. [Fecha de consulta 20 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/130943>>
- Larrosa Martínez, Faustino, “Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas”, en *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, vol. 13, N° 4, 2010, pp. 43-52. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3675464>>
- Laudadio, Julieta, “Ser profesor universitario, desafío digno de ser emprendido”, en *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, vol. 54, N° 1, 2015, pp. 163-177. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/3333/333333042011.pdf>>
- Leal, Mercedes, Robin, Sergio & Maidana, María Adelaida “La tensión entre docencia e investigación en los docentes argentinos”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 356-370. [Fecha de consulta 19 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/1758838/El_Futuro_de_la_Profesi%C3%B3n_Acad%C3%A9mica_en_los_Pa%C3%ADses_Emergentes>
- Leal, Mercedes, Robin, Sergio, Maidana, María Adelaida & Lazarte Bader, Melina, “La profesión académica en Argentina entre cambios y continuidades. Un análisis de las condiciones del trabajo académico”, en Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian (coord.), *Simposio 16: La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo*, II Encuentro Internacional de Educación. Congreso llevado a cabo en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2019. [Fecha de consulta 25 de enero de 2021]. Disponible en: <https://indico.fch.unicen.edu.ar/event/2/contributions/279/>
- León, Orfelio G. *Tomar decisiones difíciles*, Editorial Mc Graw Hill, 2001, Madrid.
- Levine, David, Krehbiel, Timothy y Berenson, Mark, “Estadística para Administración”, 4ta. Edición, Pearson, 2006. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/plugin-file.php/16091/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administracion%20Parte%201}.pdf
- Locke, Edwin A., “The nature and consequences of job satisfaction” Chicago: M.D. Dunnette: Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976, pp. 1297-1349. Rand McNally College Publishing Co.
- Lozano Cabezas, Inés, Iglesias Martínez, Marcos Jesús & Martínez Ruiz, María Ángeles, “Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo”, en *Educación XXI*, vol. 17, N° 1, 2014, pp. 157-182. [Fecha de

- consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509007.pdf>>
- Lucarelli, Elisa, “Prácticas innovadoras en la formación del docente universitario”, en *Educação*, vol. 27, N° 54, 2004, pp. 503-524. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/848/84805410.pdf>>
- Macfarlane, Bruce, “The morphing of academic practice: unbundling and the rise of the para-academic”. *Higher Education Quarterly*, vol. 65, N°1, 2011.
- Maffia, Diana, “Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia”, en *Revista venezolana de estudios de la mujer*, vol. 12, N° 28, 2007, pp. 63-98. [Fecha de consulta de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-37012007000100005&script=sci_arttext>
- Maffia, Diana, “Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”, en *Conferencia VII Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*, La Habana, 2008. [Fecha de consulta 2 de diciembre de 2020]. Disponible en: http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf
- Magaña Pastrana, Laura, “Profesión académica y estímulos económicos en las universidades públicas. Causas institucionales y efectos organizacionales”, en *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, vol. 28, N° 71, 2016, pp. 33-48. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/893>>
- Marquina, Mónica, *La evaluación por pares en el escenario actual de aseguramiento de la calidad de la educación superior*, Buenos Aires, CONEAU/Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2006. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.coneau.gob.ar/archivos/1331.pdf>>
- Marquina, Mónica, “Tendencias recientes de los sistemas de evaluación de la educación superior en el actual escenario internacional. Un nuevo round del Estado evaluador”, en *Revista Avaliação*, vol. 11, N° 4, 2006, pp. 27-50. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/287011/Tendencias_Recientes_De_Los_Sistemas_De_Evaluaci%C3%B3n_De_La_Educaci%C3%B3n_Superior_En_El_Actual_Escenario_Internacional_Un_Nuevo_Round_Del_Estado_Evaluador>
- Marquina, Mónica, “La profesión académica en Argentina: principales características a partir de las políticas recientes”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 126-147. [Fecha de consulta 14 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/1758838/El_Futuro_de_la_Profesi%C3%B3n_Acad%C3%A9mica_en_los_Pa%C3%ADses_Emergentes>
- Marquina, Mónica, “¿Hay una profesión académica en Argentina? Avances y reflexiones de un objeto en construcción”, en *Pensamiento Universitario*, vol. 15, N° 15, 2013, pp. 35-58. [Fecha de consulta 13 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/15825227/_Hay_una_profesi%C3%B3n_acad%C3%A9mica_argentina_Avances_y_reflexiones_sobre_un_objeto_en_construcci%C3%B3n>

- Marquina, Mónica, “El estudio de la profesión académica entre lo global y lo local: una mirada latinoamericana” (Investigación realizada en el marco del proyecto PICT 2017-2010), Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, 2018. [Fecha de consulta 25 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://info.orcid.org/documentation/>>
- Marquina, Mónica, “Entre ser ‘técnico’, ‘académico’ o ‘político’ en la Universidad. Los nuevos roles de gestión en las universidades argentinas”, en *RELAPAE*, N°12, 2020, pp. 82-96. [Fecha de consulta 8 de febrero de 2021]. Disponible en: <<http://revistas.untrf.edu.ar/index.php/relapae/article/view/393>>
- Marquina, Mónica, “El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local /The study of the Academic Profession in Latin America: Between the global and the local”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 19-36. Disponible en <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5541>
- Marquina, Mónica, “La profesión académica latinoamericana: la mirada de José Joaquín Brunner”, en *Revista de Educación*, N°24.2, 2021, pp. 269-280. Disponible en: https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5560
- Marquina, Mónica & Aiello, Martín, “La Profesión académica en las universidades públicas”, en *Revista Sudamericana de Educación*, Universidad y Sociedad, Montevideo, vol. 1, 2009, pp. 23-33
- Marquina, Mónica & Fernández Lamarra, Norberto, “Efecto de las políticas de los '90 sobre el trabajo docente en la Universidad Argentina”, en *VII Seminario de la Red Latinoamericana de Estudios sobre Trabajo Docente (Red Estrado)*, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2008. [Fecha de consulta 26 de enero de 2021]. Disponible en: <<http://se-dici.unlp.edu.ar/handle/10915/11946>>
- Marquina, Mónica & Fernández Lamarra, Norberto, “La profesión académica en Argentina: Entre la pertenencia institucional y disciplinar”, en *V Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata, Argentina, 2008. [Fecha de consulta 19 de enero de 2021]. Disponible en: <<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/>>
- Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian, “La profesión académica universitaria: entre el desarrollo del conocimiento y las demandas sociales”, en Menghini, Raúl et al. (coord.), *Eje problemático 3: Formación, trabajo docente y desigualdades, III Coloquio de Investigación Educativa en Argentina*. Coloquio llevado a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019. [Fecha de consulta 25 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://investigacioneducativacolquio.files.wordpress.com/2019/06/marquina-y-perez-centeno-eje-3.pdf>>
- Marquina, Mónica, Pérez Centeno, Cristian & Reznik, Nicolás, “Institutional Influence of Academics in Argentinean Public Universities in a Context of External Control”, en *Acta Paedagogica Vilnensia*, vol. 46, 2021, pp. 54-72. [Fecha de consulta 28 de diciembre de 2023]. Disponible en: <<https://doi.org/10.15388/ActPaed.2021.46.4>>
- Marquina, Mónica & Rebello, Gabriel, “El trabajo académico en la periferia: Una mirada comparada sobre la satisfacción de los docentes universitarios argentinos”, en *IV Congreso de Estudios Comparados en Educación*, 2009. [Fecha de consulta 1 de febrero de 2021].

- Disponible en: <https://www.academia.edu/768413/el_trabajo_acad%C3%89mico_en_la_periferia_una_mirada_comparada_sobre_la_satisfacci%C3%93n_de_los_docentes_universitarios_email_work_card=view-paper>
- Marquina, Mónica, Yuni, José Alberto & Ferreiro, Mariela, “Trayectorias Académicas de Grupos Generacionales y Contexto Político en Argentina: Hacia una Tipología”, en *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 25, N° 118, 2017, pp. 1-23. [Fecha de Consulta 26 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/321316966_Trayectorias_academicas_de_grupos_generacionales_y_contexto_politico_en_Argentina_Hacia_una_tipologia>
- Maslach, Cristina, Jackson, Susan E., Leiter, Michael P., Schaufeli, Wilmar B. & Schwab, R. L., *Maslach burnout inventory*, California, Consulting psychologists press, 1986, pp. 3463-3464. [Fecha de consulta 8 de abril de 2021].
- Maslow, Abraham H., “A theory of human motivation”. En *Psychological review*, vol. 50, N°4, 1943, 370- 396. Disponible en: <<https://doi.org/10.1037/h0054346>>
- Mäkikangas, Anne & Kinnunen, Ulla, “Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample”, en *Personality and individual differences*, vol. 35, N° 3, 2003, pp. 537-557. [Fecha de consulta 8 de abril de 2021].
- Meliá, José Luis, Nogareda, Clotilde, Lahera, Matilde, Duro, Antonio, Peiró, José M., Salanova, Marisa & Gracia, Diego, *Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos*, 2006, pp. 13-36. [Fecha de Consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>>
- Meccia, Ernesto, “Más que un juego de preguntas y respuestas. Una propuesta para el análisis sistemático de entrevistas en profundidad”. Material de Cátedra. “Metodología y Técnicas de la Investigación social”, Carrera de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, 2005.
- Mejía Navarrete, Julio, “Problemas centrales del análisis de datos cualitativos”, en *Revista latinoamericana de metodología de la investigación social*, N°1, 2011, pp. 4-60. [Fecha de Consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/43/46>>
- Molina, María Lorena & Sáenz, Jorge Arturo, “Trabajo Social: lo académico y lo profesional”, en *Revista de Ciencias Sociales*, N°64, 1994, pp. 101-107. [Fecha de consulta 11 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000253.pdf>>
- Monereo, Carola, & Domínguez, Carles, “La identidad docente de los profesores universitarios competentes” (Trabajo de investigación), Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2014. [Fecha de Consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3074/La%20identidad%20docente%20de%20los%20profesores%20universitarios%20competentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

- Moreno Bastidas, Galo R., Pineda López, Rosario del C. & Pineda López, Roberto C., “La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas”, en *Revista Científica Hallazgos*, vol. 5, N°1, 2020, pp. 47-56. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistas.puce.edu.ec/hallazgos21/article/view/396/328>>
- Neave, Guy and Van Vught, Frans A. (comps.), *Prometeo Encadenado. Estado y Educación Superior en Europa*, Barcelona, Gedisa Editorial, 1991.
- Noguera Arrom, Joana, Vera Vila, Julio & Sarramona López, Jaume, “¿Qué es ser profesional docente?”, en *Teoría de la educación*, N°10, 1998, pp. 95-144. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/71831/Que_es_ser_profesional_docente%3f.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nohe, Christoph, Meier, Laurenz L., Sonntag, Karlheinz & Michel, Alexandra, “The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain”, en *Journal of Applied Psychology*, vol.100, N°2, 2015, pp. 522-536.
- Noriega, Jaquelina Edith, *Profesión y cultura académica de ingenieros en la universidad pública argentina* (Tesis doctoral), Universidad Nacional de La Plata, Argentina, 2014. [Fecha de consulta 1 de febrero del 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/40650226/universidad_nacional_de_la_plata?email_work_card=thumbnail>
- Noriega, Jaquelina Edith & Godino, Carmen María Belén, *Profesión docente en la Universidad pública argentina: Reflexiones sobre la situación actual. Consideraciones sobre acreditación, mercantilización y regulación en las universidades latinoamericanas*, 2010, pp. 107-122. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/libro_cons_acred.pdf#page=109>
- Noriega, Jaquelina, & Ulagnero, Cristian, “La Profesión Académica en Argentina: configuraciones pre pandémicas”, en *Revista de Educación*, N°24.2, 2021, pp. 127-158. Recuperado de <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5545>
- Nosiglia, María Cristina & Fuksman, Brian Uriel, “El lugar de la investigación en la profesión académica argentina: hallazgos del estudio internacional APIKS”, en *RELAPAE*, N° 12, 2020, pp. 61-81. [Fecha de consulta 12 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://revistas.untref.edu.ar/index.php/relapae/article/view/425>>
- Nosiglia, María Catalina, & Fuksman, Brian Uriel, “La participación de los académicos en la gestión de las universidades públicas argentinas. Hallazgos del estudio internacional APIKS”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 59-181. Recuperado de <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5546>
- Nosiglia, María Catalina, Rebello, Gabriel, Januszewski, Sebastián & Fuksman, Brian Uriel, “Estudio preliminar de la composición de la profesión académica en la Universidad de Buenos Aires, a partir de los resultados de la encuesta internacional “The academic profession in the knowledge-based society” (APIKS), en Marquina, Mónica & Pérez Centeno, Cristian (coord.), *Símpoio 16: La profesión académica en Argentina: un campo*

- de estudios en desarrollo*, II Encuentro Internacional de Educación. Congreso llevado a cabo en la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil, 2019. [Fecha de consulta 8 de febrero de 2021]. Disponible en: <<https://indicofch.unicen.edu.ar/event/2/contributions/277/>>
- Obiol, Sandra, Santos, Antonio, Villar, Alicia, Muñoz, David & Querol, Vicent, “Crisis de las clases medias y cambios en los profesionales liberales independientes: abogados, arquitectos y periodistas”, en *Sociología del Trabajo*, N° 89, 2017, pp. 75-92. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/57629>>
- Oliva, Dolores Leonor & Becerra, Elsa, “Las profesiones en el contexto de la mercantilización universitaria. Reflexionando acerca de las profesiones en la pos-modernidad”, en *Consideraciones sobre acreditación, mercantilización y regulación en las universidades latinoamericanas*, 2010, pp. 123-137. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/libro_cons_acred.pdf#page=109>
- Onwuegbuzie, Anthony J. & Leech, Nancy L., “Validity and qualitative research: An oxymoron?”, en *Quality & quantity*, vol. 41, N° 2, 2007, pp. 233-249. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-006-9000-3>>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Hacia las Sociedades del Conocimiento*, París, Publicado por la UNESCO, 2005. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1449/hacia%20las%20sociedades%20del%20conocimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>
- Orzack, Louis H. “La directiva del sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior: la educación y las profesiones liberales”, en *Revista de Educación*, Madrid, N° 201, 1993, pp. 75-87. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:e67dc2ee-841a-4480-91d0-066062610d56/re3010500489-pdf.pdf>>
- Oxman, Claudia, *La entrevista de investigación en Ciencias Sociales*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Norma, 1998. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <[https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Rq-B6lppz2EC&oi=fnd&pg=PA8&dq=\)+La+entrevista+de+investigaci%C3%B3n+en+Ciencias+Sociales.+Oxman&ots=kCqtpqBxjS&sig=VNZBxEbN5yYfpp4upNRQahz1vZ0#v=onepage&q=\).%20La%20entrevista%20de%20investigaci%C3%B3n%20en%20Ciencias%20Sociales.%20Oxman&f=false](https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Rq-B6lppz2EC&oi=fnd&pg=PA8&dq=)+La+entrevista+de+investigaci%C3%B3n+en+Ciencias+Sociales.+Oxman&ots=kCqtpqBxjS&sig=VNZBxEbN5yYfpp4upNRQahz1vZ0#v=onepage&q=).%20La%20entrevista%20de%20investigaci%C3%B3n%20en%20Ciencias%20Sociales.%20Oxman&f=false)>
- Padilla González, Laura Elena, Jiménez Loza, Leonardo & Ramírez Gordillo, María de los Dolores, “La satisfacción con el trabajo académico: Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal”, en *Revista mexicana de investigación educativa*, vol. 13, N° 38, 2008, pp. 843-864. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000300008>

- Padilla González, Laura Elena, Jiménez Loza, Leonardo & Ramírez Gordillo, María de los Dolores, “La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión”, en *Perfiles educativos*, vol. 35, N° 141, 2013, pp. 8-25. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269813718324>>
- Panaia, Marta, “Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2007. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3619>>
- Pavesi, Pedro, “Cinco lecturas prácticas sobre algunos problemas del decidir”, en *Publicación de cátedra*, N°166, 1991, pp. 15-31. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://es.scribd.com/doc/311079191/Cinco-Lecturas-sobre-algunos-problemas-del-decidir>>
- Pecino Medina, Vicente, Mañas Rodríguez, Miguel A., Díaz Fúnez, Pedro A., López Puga, Jorge & Llopis Marín, Juan Manuel, “Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario”, en *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, vol. 31, N°2, 2015, pp. 658-666. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.31.2.171721/175751>>
- Pedraza Melo, Norma Angélica, “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”, en *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 10, N°20, 2020. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext>
- Peiró, José María, *Psicología de las organizaciones*, 1984 Madrid: UNED.
- Pérez Castro, Judith, “La profesión académica en el Tercer Mundo”, en *Revista de la educación superior*, vol. 34, N°133, 2005, pp. 147-155. [Fecha de consulta 12 de enero de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602005000100147&lng=en&nrm=iso>
- Pérez Centeno, Cristian, “Profesión Académica y Docencia en la Universidad Argentina”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (Ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 387-411. [Fecha de consulta 10 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/1758838/El_Futuro_de_la_Profesi%C3%B3n_Acad%C3%A9mica_en_los_Pa%C3%ADses_Emergentes>
- Pérez Centeno, Cristian, “El ejercicio de la profesión académica universitaria argentina en el nivel de posgrado y la educación a distancia, en el contexto nacional e internacional”, en *Integración y conocimiento*, vol. 2, 2013, pp. 179-195. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/5926>>
- Pérez Centeno, Cristian, “Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas. Sociedad, procesos educativos, instituciones y actores”, en *Estudios de política y administración de la educación II*, 2015, pp. 165-181. [Fecha de consulta 1 de

- febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/14285726/Cuatro_modos_del_ejercicio_acad%C3%A9mico_en_las_universidades_p%C3%BAblicas_argentinas?email_work_card=title>
- Pérez Centeno, Cristian, “El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas”, en *Integración y conocimiento*, vol. 6, N° 2, 2017, pp. 226-255. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/18691>>
- Pérez Centeno, Cristian, “El estudio de la Profesión Académica: consideraciones y problemas metodológicos del proyecto internacional APIKS”, en *II Encuentro Internacional de Educación. Educación pública: democracia, derechos y justicia social*, Universidad Nacional del Centro de la Pcia. de Buenos Aires, Tandil, 2019.
- Pérez Centeno, Cristian & Aiello, Martin, “La formación de posgrado de los académicos argentinos”. En Mainero, N. (Comp.), *Ensayos e investigaciones sobre la problemática universitaria*. San Luis: Nueva Editorial Universitaria/UNSL, 2011, pp. 101-126.
- Pérez Centeno, Cristian & Aiello, Martín, “Contratos docentes, tareas múltiples: la relación entre docencia e investigación en las universidades nacionales argentinas”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 61-93. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5543>
- Pérez Centeno, Cristian, Claverie, Julieta & Afonso, Viviana Fátima, “Las profesiones académicas en Argentina. Perspectivas a partir de la homologación del Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias” (Trabajo preparado para ser presentado en el VIII Encuentro Nacional y V Latinoamericano La Universidad como objeto de investigación “La Reforma Universitaria entre dos siglos”), Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 2017. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2021] Disponible en: <https://www.academia.edu/36626336/Las_profesiones_acad%C3%A9micas_en_Argentina_Perspectivas_a_partir_de_la_homologaci%C3%B3n_del_Convenio_Colectivo_para_los_Docentes_de_las_Instituciones_Universitarias>
- Pérez Centeno, Cristian, Nosiglia, María Catalina, Januszewski, Sebastián & Fuksman, Brian, “La evaluación de la docencia universitaria en Argentina: hallazgos del estudio APIKS”, en Fernández Lamarra, Norberto, Nosiglia, María Catalina, Pérez Centeno, Cristian & Rueda Beltrán, Mario, *Evaluación, desarrollo, innovación y futuro de la docencia universitaria de la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia*, Editorial FEDUN, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2021. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021].
- Pérez Sedeño, Eulalia, “Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de casos”, en *Cuadernos de Iberoamérica*, Madrid, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), 2001. [Fecha de consulta 15 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://eva.fhuce.edu.uy/pluginfile.php/104716/mod_resource/content/1/mujeres%20en%20CT%20Bielli%20Buti%20Viscardi.pdf>
- Perona, Eugenia, “Women in higher education in Argentina: equality or job feminization”, en *Canadian Woman Studies*, vol. 27, N° 1, 2009, pp. 15-16. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/viewFile/23157/21436>>

- Perona, Eugenia, Cuttica, Mariela, Ponce, Virginia & Campos, Laura, “Enseñar ciencias económicas: el papel de los docentes jóvenes en la UNC”, en *Oikonomos*, vol. 2, 2016. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/8>>
- Perona, Eugenia, Molina, Efraín, Cuttica, Mariela & Escudero, Celeste, “Equidad de género en la ciencia y la educación superior en Argentina: ¿Un signo de desarrollo?”, en *Oikonomos*, vol. 1, 2016. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/49>>
- Perry-Smith, Jill E. & Blum, Terry C., “Work-family human resource bundles and perceived organizational performance”, en *Academy of management Journal*, vol. 43, N° 6, 2000, pp. 1107-1117. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Pierce, John L. & Gardner, Donald G. “Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature”, en *Journal of management*, vol. 30, N° 5, 2004, pp. 591-622. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Pintado Damián, Mónica del Pilar & Reyes Reyes, Carla Angélica, “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC”, UNPRG, en *Horizonte empresarial*, vol. 7, N° 1, 2020, pp. 15-29. [Fecha de consulta 10 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6834>>
- Plan estratégico participativo 2030: Universidad Nacional de Mar del Plata; compilado por Walter Buceta; dirigido por Mariana Foutel. Mar del Plata: EUDEM, 2019. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021].
- Plotkin, Mariano B., & Neiburg, Federico, “Elites intelectuales y ciencias sociales en la Argentina de los años 60. El Instituto Torcuato Di Tella y la Nueva Economía”, en *Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe*, vol. 14, N° 1, 2003. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <<http://eial.tau.ac.il/index.php/eial/article/view/932>>
- Pozzio, María, “Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible-y alentador”, en *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, vol. 1, N° 1, 2012, pp. 99-129. [Fecha de consulta 2 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/160>>
- Prego, Carlos Alberto & Prati, Marcelo “Cultura académica y producción de conocimiento en el marco de las políticas de incentivos: Un enfoque comparado de ciencia básica y humanidades”, en *IV Jornadas de Sociología de la UNLP, La Argentina de la crisis: Desigualdad social, movimientos sociales, política e instituciones*, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2005. Departamento de Sociología. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=eventos&d=Jev6590>>
- Prego, Marcelo & Prati, Carlos A., “Actividad científica y profesión académica: transiciones en el marco de las políticas de incentivos. Un enfoque comparado deficiencia básica y humanidades en la Universidad argentina”, Ponencia presentada en las VI Jornadas Latinoamericanas de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología (ESOCITE), Bogotá, 2006. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].

- Pujol-Cols, Lucas Joan, “Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes”, en *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, vol.14, N° 2, 2016, pp. 261-292. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79218>>
- Pujol-Cols, Lucas Joan, “Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina”, en *Salud de los Trabajadores*, vol. 26, N° 1, 2018, pp. 6-19. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/98419>>
- Pujol-Cols, Lucas Joan, *Satisfacción Laboral en profesionales académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Un estudio de sus factores influyentes*, 2019. [Fecha de consulta 15 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://humadoc.mdp.edu.ar:8080/handle/123456789/815>>
- Pujol-Cols, Lucas Joan & Arraigada, Mariana Cecilia, “Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata”, en *FACES: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, vol. 21, N° 45, 2015, pp. 87-109. [Fecha de consulta 4 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/69790>>
- Pujol-Cols, Lucas Joan & Arraigada, Mariana Cecilia, “Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos”, en *Cuadernos de Administración*, vol. 30, N° 55, 2017, pp. 97-125. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://nulan.mdp.edu.ar/2943/>>
- Pujol-Cols, Lucas J. & Dabos, Guillermo E., “Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes”, en *Estudios Gerenciales*, vol. 34, N° 146, 2018, pp. 3-18. [Fecha de consulta 27 de enero de 2021]. Disponible en: <<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>>
- Pujol-Cols, Lucas & Foutel, Mariana, “Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad”, en *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, vol. 9, N°26, 2018, pp. 64-86. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021]. Disponible en: <<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>>
- Pujol-Cols, Lucas & Foutel, Mariana, “Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos”, en *Cuadernos de Administración*, vol. 32, N° 59, 2019. [Fecha de consulta 1 de febrero de 2021]. Disponible en: <[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/32-59%20\(2019-II\)/20561244003/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/32-59%20(2019-II)/20561244003/)>
- Pujol-Cols, Lucas J. & Lazzaro-Salazar, Mariana, “Psychosocial risks and job satisfaction in argentinian scholars: exploring the moderating role of work engagement”, en *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 34, N° 3, 2018, pp. 145-156. [Fecha de consulta 4 de marzo de 2021]. Disponible en: <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/85132>>
- Pujol-Cols, Lucas J., Foutel, Mariana & Porta, Luis, “Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos”, en *Trabajo y Sociedad*, N°33, 2019, pp. 197-223. [Fecha de consulta 15 de enero de

- 2021]. Disponible en: <<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/33%20PUJOL%20COLS%20Y%20OTROS%20Riesgos%20Psicosociales%20en%20Profesionales%20Academicos.pdf>>
- Quintero, Mariela, “Las nuevas universidades del conurbano: ¿Un nuevo perfil docente?” (Trabajo de investigación), Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, 2013. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/view/6040>>
- Rebello, Gabriel & Aiello, Martín, “Cambios en la profesión académica: Presentación de un proyecto de investigación internacional – (el caso argentino)”, en *VII Seminario Internacional de la Red Estrado*. Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, 2008. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/619157/cambios_en_la_profesi%3%93n_acad%3%89mica_presentaci%3%93n_de_un_proyecto_de_investigaci%3%93n_internacional_el_caso_argentino_>>
- Rice, Robert W., Frone, Michael R. & McFarlin, Dean B., “Work—nonwork conflict and the perceived quality of life”, en *Journal of Organizational behavior*, vol. 13, N° 2, 1992, pp. 155-168. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Rodríguez Ávila, Núria & Monllau Jaques, Teresa, “La feminización de las profesiones: The feminization of professions”, en *Revista de Ciencias Sociales Sistema*, N° 228, 2012, pp. 81-96. [Fecha de consulta 14 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<http://hdl.handle.net/2445/105122>>
- Romero Rodríguez, Leticia del Carmen, “Modelos para el análisis de la profesión docente universitaria”, en *Perspectivas docentes*, N° 29, 2005, pp. 5-18. [Fecha de consulta 20 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/130943>>
- Rovelli, Laura Inés, De La Fare, Mónica & Lenz, Sylvia, “Expansión y nuevas configuraciones en los regímenes de Carrera Académica/docente en las universidades nacionales de la Argentina”, en *Revista argentina de educación superior*, N°12, 2016, pp. 162-178. [Fecha de consulta 8 de febrero de 2021]. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9865/pr.9865.pdf>
- Rueda Beltrán, Mario, Canales, Alejandro, & Leyva, Yolanda, “Desarrollo de la docencia: Universidad Nacional Autónoma de México”, en Rueda Beltrán M. (coord.) *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia*, iisue-unam, México, 2016, pp. 15-69.
- Ruiz Hidalgo, Hellen, “La equidad de género: de la evolución política, social y educativa de la mujer, hasta la participación empresarial actual”, en *Revista Nacional de Administración*, vol. 2, N° 2, 2011, pp. 7-30. [Fecha de consulta 3 de diciembre de 2020]. Disponible en: <<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/370>>
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Sentencia sobre el recurso de amparo contra el libro Cocorí de Joaquín Gutiérrez. Expediente 6613, 96, 2019, pp. 509-596. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://enfermeria.cr/docs/Junta/Resolucion_180044370007CO.pdf>
- Salas, A., & primer piso IISUE, B. “Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia. Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia. El

- caso de la UNTREF”, en M. R. Beltrán (Ed.). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, 2016. [Fecha de consulta 22 de mayo de 2021].
- Sánchez Núñez, José Antonio, “El ingeniero y la docencia universitaria”, en *Revista de Educación*, N° 330, 2003, pp. 303-312. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:fcc9f1db-9706-401a-9c30-f5723f10298d/re3301611213-pdf.pdf>>
- Sancho Gil, Juana María, Creus, Amalia & Padilla Petry, Paulo, “Docencia, investigación y gestión en la Universidad: una profesión tres mundos”, en *Praxis educativa*, vol. 14, N°14, 2012, pp. 17-34 [Fecha de consulta 11 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis/article/view/418>>
- Sautu, Ruth, *Práctica de la investigación cuantitativa y cualitativa. Articulación entre la teoría, los métodos y las técnicas*, Buenos Aires, Editorial Lumiere, 2007. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Schapiro, Marta V., “La odontología en Argentina: historia de una profesión subordinada”, en *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, vol. 10, N° 3, 2003, pp. 955-977. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-59702003000300008&script=sci_arttext&tlng=es>
- Schneijderberg, Christian & Merkator, N., “Higher Education Professionals”. Trabajo presentado en la Conferencia Internacional Changing Conditions and Changing Approaches of Academic Work, INCHER, Kassel University, Berlín, 2012.
- Scribano, Adrián Oscar, *El proceso de investigación social cualitativo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial: Prometeo Libros, 2008. [Fecha de consulta 11 de enero de 2021]. Disponible en: <https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=YR0tjqk8my4C&oi=fnd&pg=PA11&ots=Inlxavb73Q&sig=0whkx_e20822FaOY0RiDiLSZYUU#v=onepage&q&f=false>
- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Anuario de Estadísticas Universitarias 2017, 2017. [Fecha de consulta 14 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>>
- Secretaría de Políticas Universitarias Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Anuario de Estadísticas Universitarias 2018, 2018. [Fecha de consulta 14 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>>
- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Síntesis 2018-2919 Sistema Universitario Argentino, 2019. [Fecha de consulta 23 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/sintesis>
- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Anuario de Estadísticas Universitarias 2019, 2021. [Fecha de consulta 6 de enero de 2022]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>>

- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Anuario de Estadísticas Universitarias 2020, 2022. [Fecha de consulta 25 de junio de 2023]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>>
- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020, 2020. [Fecha de consulta 23 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/sintesis>>
- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación Argentina, Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2021-2023, 2023. [Fecha de consulta 25 de junio de 2023]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/sintesis>>
- Seoane, Viviana, “Organización académica, valores y creencias: Las representaciones docentes sobre la universidad desde el campo disciplinar de pertenencia”, en Seoane, Viviana, Suasnabar, Claudia & Tiramonti, Guillermina, *Políticas de modernización universitaria y cambio institucional*, Argentina, Universidad Nacional de La Plata (UNLP FaHCE), 1999, pp. 67-92. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.181/pm.181.pdf>>
- Shaffer, Margaret A., Joplin, Janice R. & Hsu, Yu-Shan, “Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research”, *International Journal of Cross-Cultural Management*, vol. 11, N° 2, 2011, pp. 221-268. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Sieber, Sam D., “Toward a theory of role accumulation”, en *American Sociological Review*, vol. 39, N°4, 1974, pp. 567-578. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Simon, Herbert A., *El comportamiento administrativo: con comentarios de Pedro Basualdo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Errepar, 2011. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Siquot, Lorena, “Las circunstancias del caso en las decisiones jurisdiccionales del Derecho del Trabajo: Los profesionales liberales como sujetos del contrato de trabajo”, en *Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, vol. 30, N°7, 2016. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:IhdQowAGfMQJ:scholar.google.com/+profesionales+en+relaci%C3%B3n+de+dependencia+y+liberales&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2016
- Souto, Marta, “Grupos de formación”. En *Grupos y dispositivos de formación*, de Marta Souto, Jean Marie Barbie, Mabel Cattaneo, Mirta Coronel, Laura Gaidulewics, Nora E. Goggi & Diana Mazza. Buenos Aires, Argentina, 1996, Ediciones Noveidades Educativas/Universidad de Buenos Aires.
- Spector, Paul. E., & Jex, Steve M. “Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health”. *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, N°1, 1991, pp. 46-53. Disponible en: <<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.46>>

- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet, *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Medellín, Editorial Universidad de Antioquía, 2002. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021].
- Suasnabar, Claudio, “Modelos de articulación académica: Cultura e identidad de los docentes-investigadores de la UNLP”, en Seoane, Viviana, Suasnabar, Claudio & Tiramonti, Guillermina, *Políticas de modernización universitaria y cambio institucional*, Argentina, Universidad Nacional de La Plata (UNLP FaHCE), 1999, pp. 47-66. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.181/pm.181.pdf>>
- Teichler, Ulrich, “Cambios en el empleo y el trabajo de la profesión académica: La situación en las Universidades orientadas a la investigación en los países económicamente avanzados”, en Fernández Lamarra, Norberto & Marquina, Mónica (ed.), *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2012, pp. 17-31. [Fecha de consulta 17 de febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.academia.edu/1758838/El_Futuro_de_la_Profesi%C3%B3n_Acad%C3%A9mica_en_los_Pa%C3%ADses_Emergentes>
- Teichler, Ulrich, “Academic Profession, Higher Education”, en Shin J., Teixeira P. (eds.) *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, Springer, Dordrecht, 2017. [Fecha de consulta 8 de enero de 2021]. Disponible en: <https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-94-017-9553-1_290-2>
- Teichler, Ulrich, & Proasi, Laura, “Docencia versus investigación: un equilibrio vulnerable / Teaching versus Research: The Vulnerable Balance”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 37-60. Recuperado de <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5542>
- Thompson, Cynthia A. & Prottas, David J., “Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being”, en *Journal of occupational health psychology*, vol. 11, N° 1, 2006, pp. 100-118.
- Tomat, Cabiria, “El ‘focus group’: nuevo potencial de aplicación en el estudio de la acústica urbana”, en *Athena Digital: revista de pensamiento e investigación social*, vol. 12, N°2, 2012, pp. 129-152. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4150929>>
- Tovillas, Pablo, “Reseña crítica del libro ‘Homo academicus’ de Pierre Bourdieu”, en *Atos de Pesquisa em Educação*, vol. 2, N°3, 2007, pp. 517-521. [Fecha de consulta 13 de enero de 2021]. Disponible en: <<https://proxy.furb.br/ojs/index.php/atosdespesquisa/article/view/760/0>>
- Ucrós Brito, Marlenis, Sanchez González, José & Cardeño Pórtela, Noralbis, “Satisfacción laboral en Docencia, Investigación Y Extensión, de los profesores de Educación Superior en La Guajira Colombia”, en *Revista Internacional Administración & Finanzas*, vol. 8, N°5, 2015, pp. 107-116. [Fecha de consulta 28 de enero de 2021]. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661636>

- Van Yperen, Nico W. & Snijders, Tom A., “A multilevel analysis of the demands–control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level?”, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, N° 1, 2000, pp. 182-190.
- Varón Flórez, Carlos Andrés & Mendieta Morales, Angie Lizeth, “El abogado en la docencia universitaria: ¿Qué motivó a los Abogados de La Universidad La Gran Colombia, jornada nocturna, a emplearse como docentes?”, en *Universidad La Gran Colombia*, 2018. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/4579>>
- Vasilachis de Gialdino, Irene, *Métodos cualitativos I. Los problemas teóricos-epistemológicos*, Buenos Aires, 1993, Centro editor de América Latina SA, 58.
- Vega, Roberto, *Decisiones en la Universidad Pública*, Argentina, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2010. [Fecha de consulta 28 de enero de 2021]. Disponible en: <<http://nulan.mdp.edu.ar/1311/>>
- Velárdez, Walter F., “La falsa ilusión de la autosuficiencia docente”, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estudios de Posgrado, 2015. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0881_VelardezWF.pdf>
- Victor Ponce, Patricia & Muñoz Colomina, Clara Isabel, “¿La investigación española en Contabilidad de Gestión está alejada de la práctica profesional? La opinión académica”, en *Revista de Contabilidad*, vol. 19, N° 1, 2016, pp. 45-54. [Fecha de consulta 30 de noviembre de 2020]. Disponible en: <<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1138489115000126?token=15C1F971BED7575DA226BE967B8EE91996CFBDEB4E897D2C3469BDEC50EE11D0625A2636AAA32E277DECCE67917B46A4>>
- Vieira, Joana Marina, Lopez, Frederick G. & Matos, Paula Mena, “Further validation of work–family conflict and work–family enrichment scales among Portuguese working parents”, en *Journal of Career Assessment*, vol. 22, N°2, 2014, pp. 329-344.
- Voydanoff, Patricia & Donnelly, Brenda W., “Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child”, en *Journal of Marriage and the Family*, N° 61, 1999, pp. 739-751.
- Walker, Verónica Soledad, “Evaluación y trabajo docente en la Universidad: políticas, prácticas y actores. Estudios de casos en Argentina y España” (Tesis doctoral), Universidad de Málaga, Málaga, España, 2013. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/6868>>
- Walker, Verónica Soledad, “Aportes teóricos para pensar el trabajo docente en la universidad”, en *Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 15, N° 1, 2015, pp. 564-584. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032015000100024&script=sci_arttext>
- Walker, Verónica Soledad, “Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario”, en *Revista de la educación superior*, vol. 49, N° 193, 2020, pp. 107-127. [Fecha de consulta 11 de enero de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602020000100107>

- Wooldridge, Jeffrey, *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*, 5ta. edición, Madrid, Thomson Editores Spain, 2013.
- World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2020”, 2020. [Fecha de consulta 7 de abril de 2021]. Disponible en: <<https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer/>>
- World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022”, 2022. [Fecha de consulta 2 de julio de 2023]. Disponible en: <<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>>
- Yudkevich, María, & Proasi, Laura, “Educación doctoral en el mundo: formación de futuros académicos y más allá / Doctoral education across the world: training future academics and beyond”, en *Revista de Educación*, N° 24.2, 2021, pp. 293-297. <Recuperado de https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5552>
- Zhang, Jianwei & Liu, Yuxin, “Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. International”, en *Journal of Business and Management*, vol. 6, N° 1, 2011, pp. 89-104.

