

CAPÍTULO 4

Tensiones en las trayectorias de carrera en la profesión académica. Un abordaje generacional de académicos en formación de las profesiones liberales

Alejandro Musticchio^a, Mariana Foutel^a, Jonathan Aguirre^b,
Luciana Barilaro^a, Romina Cheru^a e Ignacio Noli^a.

^a. Grupo de Investigación Análisis del Sistema Universitario

^b. Grupo de Investigación en Educación Superior y Profesión Académica (F. Humanidades UNMDP)

camusticchio@gmail.com

Introducción

A nivel general y particularmente en Latinoamérica, la profesión académica, como objeto de estudio, ha tenido una expansión profunda y un renovado desarrollo en las últimas décadas. Esto le ha permitido consolidarse como un campo definido de estudio (Marquina, 2021). Paralelamente se ha producido un crecimiento y afianzamiento de la Educación Superior como campo de investigación. A partir de la década de 1980 las reformas a los sistemas de educación en el mundo impactaron sobre el trabajo de los académicos, considerando a estos como sujetos centrales para el análisis del sistema universitario de un país (Clark, 1983). Atendiendo a la relevancia que el sector universitario aportaba al desarrollo social y económico se replantearon aspectos asociados a la configuración de la profesión en relación a su acceso, su promoción y estabilidad (Perez Centeno y Aiello, 2021). Quienes la conforman constituyen el núcleo esencial de la organización universitaria cuyo insumo común es el conocimiento, por lo cual su estudio cobra particular relevancia en torno a las funciones sustanciales de las organizaciones universitarias (investigación, educación, extensión, transferencia y gestión).

Dos acontecimientos vinculados enmarcan la creciente preocupación por el estudio de la profesión académica en América Latina: la construcción como campo de estudio y las profundas reformas de la educación superior a partir de la

década de 1990, años en los que los sistemas de educación superior latinoamericanos desarrollaron políticas públicas sostenidas por orientaciones del Banco Mundial que tendían a homogeneizar los sistemas en el marco de una agenda global común. En este marco cada país articuló esas tendencias con sus historias y características propias (Krotsch y Suasnabar, 2004) impactando directamente en la actividad de profesores e investigadores universitarios. Por otra parte, la profesión envejece en la mayoría de los sistemas nacionales consolidados, se torna más insegura (producto de la flexibilización de las condiciones de acceso y promoción), más controlada por los gobiernos (a partir de mecanismos de evaluación de la productividad), menos organizada en base a criterios disciplinares (debido a crecientes demandas asociadas con tareas de gestión) y más internacionalizada (Marquina, 2021).

La profesión académica latinoamericana asume algunas características diferenciales: con actividades desarrolladas esencialmente a tiempos parciales y con un sesgo profesionalista orientado a la docencia, con salarios relativamente bajos, con una forma de acceso particular, con una rígida organización en un sistema de cátedras y combinando atributos tradicionales con reglas basadas en la eficiencia y la productividad (Marquina, 2021). Se observan minoritarias dedicaciones a tiempo completo definiendo las responsabilidades profesionales básicamente a partir de las funciones y necesidades de la docencia (Pérez Centeno y Aiello, 2021). El porcentaje de docentes con dedicación simple sigue representando casi dos tercios del total de los docentes (Fernández Lamarra, 2003; Fernández Lamarra y Pérez Centeno, 2007; García de Fanelli, 2016; SPU ME, 2022). Las instituciones universitarias, si bien dedican en promedio más del 85% de su presupuesto a gastos en personal, muchas, fundamentalmente las más masivas y tradicionales, funcionan bajo un sistema que Marquina (2013) denomina “donación de trabajo”. En las universidades de mayor tamaño cerca del 30% de sus docentes, básicamente graduados recientes, trabajan como auxiliares adscriptos *ad honorem*, lo que consiste en una forma de ingreso casi inevitable a una carrera académica a la que adjudican un simbólico significativo en términos de prestigio profesional. Este contexto de bajas dedicaciones, contratos por tiempo determinado y bajos salarios ha contribuido a que los profesionales académicos argentinos deban desempeñarse simultáneamente en otros ámbitos,

por ejemplo, ejerciendo su profesión liberal. Así, García de Fanelli (2008) concluye que en las universidades públicas argentinas se observan dos subconjuntos de docentes: uno, para el cual las actividades académicas constituyen su profesión principal, y otro, donde la docencia se plantea como una actividad adicional al ejercicio de la profesión liberal. Surge un nuevo tipo de profesional académico que no necesariamente "vive para la cultura o el conocimiento", sino que "vive de la cultura" (Brunner, 1987, p. 20).

Se puede caracterizar a las profesiones liberales por su ejercicio autónomo, tanto se trate de un desempeño independiente como en el ámbito de organizaciones (Noriega y Godino, 2022). Estas profesiones suelen estar asociadas a ciertas ventajas en términos de condiciones de trabajo, ingresos, prestigio, posicionamiento y poder en comparación con el conjunto de las ocupaciones no profesionales. No obstante estos posibles beneficios, es probable, que este escenario de multi-dependencia no sólo tienda a conducir a mayores niveles de conflicto trabajo-familia (Pujol-Cols y Arraigada, 2017), sino que también reduzca la capacidad de los profesionales académicos de responder simultáneamente a las demandas provenientes de distintos ámbitos profesionales (Pujol-Cols, Foutel y Porta, 2019). Estas tensiones emergentes entre el perfil académico y el perfil profesionista interpelan a los responsables de conducir las IES respecto de la compleja priorización entre la producción de conocimiento, la innovación, el fortalecimiento pedagógico y la formación en aspectos disciplinares asociados al ejercicio de las incumbencias profesionales y la proyección en el ámbito social de la propia profesión (Foutel, 2022).

Una carrera es más que un trabajo, se emprende a lo largo de la vida comprendiendo comportamientos, actitudes y sentimientos en un proceso de desarrollo conducido por los objetivos de vida de un individuo y, moderado y modulado por las organizaciones en las cuales trabaja (Greenhaus *et al.*, 2010). Werther (2008, p. 282) plantea que la carrera profesional está compuesta por todas las tareas y puestos que desempeña el individuo durante su vida laboral. El desarrollo de carrera es un proceso complejo, influenciado por factores psicológicos, educacionales, económicos, y del entorno, muchas veces fortuitos (McDaniels y Gysbers, 1992). Si bien la carrera es responsabilidad del individuo existen múltiples prácticas organizacionales (*coaching, counseling, mentoring,*

desarrollo de competencias, etc.) y diversos factores organizacionales, salariales y de seguridad, entre otros (Martínez de Pérez, 2022), que afectan las trayectorias. Así, resulta de particular interés indagar cómo se desarrolla la carrera y, particularmente, los factores que determinan las trayectorias profesionales, tanto de los académicos en formación¹ “puros” como de los profesionales que articulan simultáneamente un perfil académico y un perfil profesional liberal.

Consideramos fundamental conocer cómo impacta la variable género en las expectativas y trayectorias de los académicos en formación. Marquina (2013) destaca que, a lo largo de la primera década de este siglo, la relación cuantitativa de cargos entre hombres y mujeres se ha emparejado (Marquina y Fernández Lamarra, 2008; García de Fanelli, 2016). Si bien en 1998 la brecha era favorable a los hombres por casi diez puntos, hacia 2010 las mujeres logran revertir esos guarismos alcanzando el año 2020 una tasa de participación de docentes universitarias mujeres del 50,2%, según el informe “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino” (SPU, 2020). Pérez Centeno *et al.* (2021) plantean que estos guarismos están alineados con las tendencias internacionales recientes que dan cuenta de la feminización del cuerpo académico (Teichler, 2017), comparativamente mayor en América Latina. 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 (54,4%, SPU, 2020). Tal como plantearan Fernández Lamarra *et al.* (2018)², en términos de género, la distribución de la planta de académicos resulta proporcional. Al profundizar el análisis en términos de categoría y dedicación, se observa que las mujeres tienen mayor representación en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas, en tanto que los hombres predominan en la dedicación simple. Aún en las dedicaciones con predominio de mujeres, los hombres detentan las categorías más altas de la escala jerárquica (SPU, 2021), concentrando los hombres la mayor cantidad de cargos de titular (García de Fanelli, 2016), lo cual muestra

¹ Entendemos a los Académicos en Formación como aquellos profesionales académicos que no han accedió a posiciones de Profesor Adjunto, Profesor Asociado o Profesor Titular y que se desempeñan en categorías de Auxiliar Docente (Ayudante o Jefe de Trabajos Prácticos).

² En base a datos de 2013 pero cuyas conclusiones se sostienen al tomar los últimos datos publicados por la SPU.

“una desigual distribución del poder si se considera la forma piramidal que representa nuestra organización por cátedra de la actividad académica” (Marquina, 2013, p. 42).

Desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en 2015 el documento titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ha habido un creciente interés en estos temas. Además, se reconoce cada vez más el papel fundamental de la educación superior en la consecución de dicha Agenda. Estos objetivos y metas son interconectados e indivisibles, proporcionando directrices para actuar con el fin de asegurar una vida sostenible, pacífica, próspera y equitativa mediante enfoques universales, transformadores e inclusivos (UNESCO, 2017).

Además, abordan una amplia gama de desafíos sociales, económicos y medioambientales, los cuales demandarán transformaciones en el funcionamiento de las sociedades y las economías, así como en nuestra interacción con el planeta. Para enfrentar estos desafíos, es fundamental la participación de los gobiernos, la sociedad civil organizada, el sector privado, las empresas y las instituciones educativas y de investigación, incluidas las instituciones de educación superior (IES).

En este contexto, se reconoce que la educación superior desempeña un papel crucial en la consecución de los ODS, debido a su función en la generación, transmisión co creación y difusión del conocimiento y por su posición preeminente en la sociedad. Esto es especialmente relevante ya que todos los ODS se fundamentan y demandan nuevos conocimientos, y sugieren futuros cambios basados en la confianza en la ciencia. Por tanto, se considera una responsabilidad social de las IES llevar la ciencia tanto a los responsables políticos como a la sociedad en general (Ramora Torres, 2021).

Además, la educación superior se menciona explícitamente en el objetivo 4.3 de la Agenda 2030, respaldado por la Declaración de Incheon y el Marco de Acción **ODS 4** - Educación 2030 (UNESCO, 2015). Se considera un factor clave

para alcanzar todos los ODS, debido a los impactos mutuos entre ellos y la educación superior.

El texto de la Agenda menciona las funciones de las instituciones de educación superior (IES) en nueve de los objetivos (**ODS 2, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 14 y 17**) y, en cierta medida, las universidades de todo el mundo están trabajando en ellos (IAU, 2020).

En el trabajo publicado por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, titulado “Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: marco analítico” (UNESCO-IESALC, 2020) se ofrece un análisis teórico sobre la práctica de la sostenibilidad en las universidades y aborda los ODS desde la perspectiva de la investigación, destacando los desafíos pendientes en la función formativa y otras áreas del quehacer académico universitario.

Aspectos metodológicos

En lo que refiere al diseño, la investigación propuesta se clasifica dentro de los estudios descriptivos-correlacionales, de tipo transversal (Aguirre, Foutel y Musticchio, 2023), abonando el despliegue metodológico mixto de indagación social (Piovani, 2018; Aguirre y Porta, 2020). Dos grandes etapas cimientan la instrumentalización de la investigación mencionada. La primera de ellas de corte cuantitativo socioestadístico a partir del cual se trabajó con encuestas estructuradas relevadas en el marco del proyecto internacional de investigación APIKS (*Academic Profession in the Knowledge - Based Society*) que se desarrolla en simultáneo en 30 países, de los cuales tres corresponden a América Latina: Argentina, Chile y México. El Grupo de Investigación Análisis del Sistema Universitario (GIASU-FCEyS) es parte de APIKS desde el 2018 y ha colaborado activamente en el diseño, procesamiento y análisis de la base de datos resultante de las encuestas administradas.

En Argentina, el proyecto es llevado adelante por una red de investigadores de 11 universidades³.

El instrumento de recolección de datos fue diseñado internacionalmente de manera colaborativa. Procuramos, a partir de este estudio, analizar las tendencias de las actividades desarrolladas por académicos en formación, sus trayectorias profesionales en la universidad y las posibles diferencias respecto de aquellos pertenecientes a profesiones liberales, intentando reconocer los distingos que definen los elementos que condicionan la configuración de expectativas de carrera en la profesión académica (Pérez Centeno, 2019; Pérez Centeno y Aiello, 2021)⁴. El abordaje de este trabajo focaliza en los académicos en formación, que corresponde al apartado G del instrumento de relevamiento internacional. Para realizar los cruces que dieron origen a algunos de los tópicos aquí profundizados, se tomaron datos personales del apartado H principalmente género, por la tendencia a la feminización de la planta (Fernández Lamarra, 2018), a pesar de la subsistencia de ciertos techos de cristal (Nosiglia y Fuksman, 2022), y tensiones respecto de la conciliación y eventual enriquecimiento trabajo familia (Greenhaus y Powell, 2006; Pujol-Cols, Foutel y Porta, 2019). Esta información cuantitativa resultó la base para el diseño del guion flexible que orientó la etapa cualitativa que se presenta en este capítulo.

Como segunda etapa de trabajo metodológico, y abonando a la mixtura referenciada anteriormente, se procedió a la realización de entrevistas semi-estructuradas en profundidad (Piovani 2018) a académicos en formación de diversas facultades de nuestra universidad. La profundización del aspecto cualitativo que aquí emerge permite complejizar los datos sistémicos relevados en las encuestas y, al mismo tiempo, dotar a éstos de rostros, historias, biografías y

³ 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*) (Aguirre, 2021; Pérez Centeno, 2019).

⁴ En cuanto a la fuente de datos, en Argentina se obtuvieron 1.450 respuestas que tras la eliminación de incompletas e inválidas quedaron 1.025 respuestas válidas que permitieron ingresar al proyecto internacional. Considerando que la muestra aleatoria original fue de 7.500 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" (APIKS, 2018), se trabajó una base de datos ponderada para dar 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.

subjetividades que definen gran parte de las trayectorias de los académicos que transitan nuestras universidades en la contemporaneidad.

Se han relevado 12 entrevistas (Derecho, Ingeniería, Arquitectura, Ciencias Médicas y Salud y Ciencias Económicas). Asimismo, como criterio de elegibilidad se tomó en cuenta no solo los parámetros utilizados en el proyecto APIKS, sino la búsqueda de diversidad de formatos contractuales, género, graduación de posgrado y variadas dedicaciones en el marco de cargos de docentes en formación, que incluyen a ayudantes graduados y jefes de trabajos prácticos.

La multiplicidad de técnicas en las diferentes etapas de la investigación y su entrecruzamiento, posibilitó consolidar las instancias de triangulación y saturación de las categorías emergentes. Se espera que los resultados contribuyan a la reflexión y mejora en el diseño de políticas y su traducción en los niveles macro, meso y micro (Rueda *et al.*, 2016) respecto a las propias trayectorias de académicos en formación de profesiones liberales por su impacto, como protagonistas del aporte de las universidades al desarrollo sostenible de sus comunidades como se refleja en la misión y visión de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Plan estratégico participativo 2030, 2019).

Resultados

1. EJERCICIO DE LA PROFESIÓN ACADÉMICA

A. Caracterización como Profesional Académico

- Profesión Académica

Para comenzar y en una primera instancia, se observa una dificultad para definir la profesión académica como un todo, y una facilidad al hablar de funciones particulares como la docencia o la investigación. Todos los entrevistados ejercen la docencia en la Universidad, por eso se evidencia una mayor referencia a esta tarea, mencionando otras actividades como la extensión o la gestión, con menor alusión y dedicación.

Teniendo en cuenta esta aclaración, la denominada profesión académica, se define principalmente como una manera de devolverle a la universidad pública la formación recibida. Devolución en forma de participación dentro de la institución. Una forma, para los entrevistados, de integrarse a un sistema que siempre “debería” retroalimentarse de sus propios graduados. Algo que contemplan los entrevistados al referirse a la profesión académica es, en su mayoría, una gran admiración por la educación pública, por sus compañeros y pares. Y en este sentido, la profesión académica forma parte de esto.

“Es una forma de devolverle a la facultad lo que te dio, creo que todos deberíamos formar parte de alguna manera” (Entrevista 1).

En relación con esto, se evidencia la posibilidad de hacer una diferencia a nivel social con el impacto en perspectiva de continuidad educativa, que contribuye a una mirada positiva sobre la profesión y un anhelo de continuidad y mejora.

Otro aspecto, que se menciona, es el de la profesión académica como aquella que permite una formación constante sobre saberes y quehaceres profesionales, y que más allá de sus estudios de grado, hay una formación activa en aspectos pedagógicos. Se destaca que la profesión académica funciona, como sustento y también como apoyo al trabajo profesional particular que realizan en instituciones educativas privadas, en industrias, fábricas, clínicas, estudios de abogados o empresas familiares.

“Siempre mantenerse informado y capacitado” (Entrevista 2).

“Creo que te da seguridad para después desarrollarte en otras áreas por fuera” (Entrevista 3).

Se mencionan dos maneras de acceder a la profesión académica, aquellos que desean desarrollarse como docentes y aquellos que lo hacen con una afición que les gratifica, porque siempre desearon hacerlo.

También se define a la profesión académica como una trayectoria propia dentro de la institución, que tiene varios caminos y vertientes a explorar. Una manera de construir su propio camino dentro de la universidad, creciendo en cuanto a los roles que cada uno va tomando y la relación que forma con otros profesionales colegas.

“Hacerse cargo de lo que vas construyendo” (Entrevista 4).

Por último, se menciona a la profesión académica como parte de la vida, el orgullo de “pertenecer y ser” dentro de la Universidad.

“Identidad y pertenencia” (Entrevista 2).

- **Experiencia personal**

Hay quienes mencionan haber ingresado a la profesión académica durante los últimos años de estudio como ayudantes o adscriptos, mientras que hay quienes manifiestan haberse incorporado una vez teniendo el título de grado. Esto muchas veces depende, según los entrevistados, del tiempo disponible durante los años de estudio y las oportunidades o concursos que fueron surgiendo. Estas diferencias se evidencian en las edades en las que los entrevistados se fueron iniciando en la profesión académica, variando de aquellos que lo han hecho durante la carrera, en torno a los 25 años y otros que han comenzado a los 35 años o más, luego de años de profesión extrauniversitaria.

“Arranqué muy de chico, desde el cuarto año de la facultad, y de ahí fui creciendo” (Entrevista 5).

“Empecé después de graduarme, antes no tenía tiempo” (Entrevista 6).

Mayoritariamente, la dedicación a lo académico se circunscribe a la docencia, es de carácter simple, complementando esta actividad con otras de profesionales independientes o en relación de dependencia en organizaciones

(fábricas, industrias, empresas familiares, clínicas privadas, estudios, entre otros). También se menciona el ejercicio en consultorías, auditorías o en áreas de gestión institucional de universidades privadas. Estos horarios laborales los complementan con el tiempo dedicado a la Universidad Pública.

Vale aclarar que la dedicación simple, como en todo cargo docente, también contempla horas extras dedicadas por fuera de la institución, para participar en charlas, actividades de formación, armado de clases, corrección de trabajos o exámenes, talleres, entre otras. Los cargos ejercidos actualmente por todos los entrevistados son de ayudante graduado o jefe de trabajos prácticos en carácter de regulares, interinos y adscriptos. Algunos ejercen o han ejercido, roles de consejero académico o de investigador, en el marco de lo que Marquina denomina “donación de trabajo” (Marquina, 2013).

Si bien en general no se mencionaron áreas de conflicto, sí se percibe latente una referencia del extenso tiempo que demanda la actividad académica que, por su baja retribución económica respecto del mercado extrauniversitario para las profesiones liberales, a veces es difícil conciliar junto con el trabajo profesional liberal y con la vida personal y, eventualmente, familiar. Y en este sentido, surgen incluso ciertas críticas a nivel meso institucional en este sentido:

“Nuestro colegio profesional no nos reconoce el trabajo docente, no lo reconoce como una categoría profesional. El colegio te apoya menos en esa dualidad” (Entrevista 5).

- **Motivación en la docencia**

La docencia se concibe principalmente como un desafío constante y una posibilidad de plasmar en la enseñanza la experiencia laboral y la formación recibida en la Universidad. La docencia es percibida como la posibilidad de devolverle, no solo a la universidad pública, sino también a la sociedad, por la formación recibida. Y en este sentido, se destaca la importancia del vínculo creado con los estudiantes, de ese intercambio de ida y vuelta que se ha desarrollado y actualizado a lo largo de los años, dando idea de una cierta trascendencia.

“Es una manera de devolverle a la Universidad y dejar algo en el mundo” (Entrevista 9).

La docencia también se concibe como una manera de estar formándose constantemente, estar activo frente a los cambios que suceden en el día a día. Pareciera ser una manera de salir de la denominada zona de confort, para estar en plena actividad y movimiento intelectual en un entorno complejo que así lo requiere.

Hay quienes mencionan que han nacido para enseñar, y que, si bien no lo ejercieron antes, estaba en su naturaleza hacerlo. En este sentido, hay entrevistados que mencionan, que les pagan pero que podrían hacerlo *ad honorem*.

“Siento que me regalan la plata por el disfrute que me implica” (Entrevista 9).

Otro aspecto que se menciona es la fortaleza y la seguridad que les da ejercer la docencia, en cuanto a la formación y la actividad profesional.

“La docencia me aporta algo que no me aporta mi trabajo profesional independiente” (Entrevista 2).

“Te da seguridad para después estar en otras áreas de trabajo” (Entrevista 3).

También se evidencia una motivación generada por el buen trato y la relación entre compañeros y docentes de la cátedra. Por otra parte, su ausencia en otras materias genera el efecto contrario.

“Hay cátedras que son super conflictivas” (Entrevista 3).

Un aspecto que se cuestiona, en especial desde los docentes que se desempeñan en algunas facultades, es la desmotivación que genera el retraso en los tiempos de nombramientos y la falta de transparencia en el otorgamiento de cargos y becas.

“Había alumnos que los nombraban antes que a mí que estaba adscripta” (Entrevista 9).

B. Preferencias académicas

En su mayoría los entrevistados mencionan un interés y una preferencia más fuerte y sentida en la docencia, y en un desarrollo y profundización de áreas y materias de enseñanza. Esto se debe a que es el área de profesión académica más ejercida actualmente por los entrevistados, si bien hay quienes mencionan su participación en espacios de extensión, investigación y gestión dentro de la Universidad. En este sentido, se aclara que las tareas de investigación y extensión, si bien son de gran interés, emerge la percepción que demandan mucha carga horaria y bajo nivel de remuneración o son de carácter *ad honorem*. Salvo el caso de quienes revisten en instituciones de investigación, como CONICET, que despiertan interés asociado fundamentalmente al prestigio aunque demandan dedicación completa.

“Lo de CONICET en algún momento lo pensé, está bueno, pero... En términos económicos...” (Entrevista 11).

Se mencionan planes a futuro de profundizar sus conocimientos de grado mediante talleres, actividades y posgrados, también abocados a la profesión académica. Hay quienes aluden a un interés particular en áreas de investigación, extensión y gestión, en especial para los análisis de áreas sociales y prácticas de políticas públicas. En este sentido, la gestión surge como una aspiración para poder poner en práctica lo adquirido en un ámbito más práctico y comunitario que mejore la institución. Pero también, se mencionan los cargos de gestión,

como el de consejo académico, con un carácter más burocrático que lo convierte en un “espacio estancado y aburrido”, para algunos entrevistados.

Más allá de las aspiraciones y expectativas de los participantes, se percibe y menciona una dificultad de coordinar horarios que hace que no sea compatible participar de otras actividades de formación actualmente, que pueden ser de interés o que sea difícil abordar los trabajos finales de las carreras de posgrado.

2. PLANIFICACIÓN Y TRAYECTORIA DE CARRERA

A. Desarrollo de carrera

- Orientación y apoyo institucional

En cuanto a la orientación y el apoyo a los académicos que da la Universidad Nacional de Mar del Plata, se menciona a la Secretaría Académica y a los cursos de pedagogía universitaria, también a espacios de intercambio y talleres dictados por la institución. Adicionalmente, gran parte de los entrevistados ponderan positivamente el fomento de la generación de vínculos y la dinamización de la profesión creando redes entre colegas y profesionales. Se evidencian áreas de gestión universitaria en las que se coordinan reuniones, charlas y actividades de incentivo docente.

Sin embargo, por parte de algunos participantes pareciera haber un desconocimiento sobre espacios o herramientas brindadas. Estos le cuestionan a la institución el bajo nivel de interés y participación en estos aspectos o la desactualización de las formas de difusión de estos espacios. Se hace referencia a un apoyo denominado “informal”, que es el propio entre docentes y grupos de trabajo. Se ponderan los almuerzos y reuniones con compañeros en donde se comparte información sobre concursos y oportunidades, información que no deviene de redes informativas institucionales, sino más bien, del “boca en boca”. Los encuentros en donde se comparten oportunidades laborales internas y externas a las instituciones educativas, parecen ser centrales en el desarrollo profesional y académico.

De esta manera y más allá de la mirada crítica sobre la actualización de contenidos y distribución por parte de la Universidad, el escenario educativo se describe como un ambiente acorde para el desarrollo y crecimiento. Si bien parte de los entrevistados menciona que desde la Universidad hay espacios para el desarrollo y la integración de las distintas funciones, se destaca que las formas pueden haber quedado un poco desactualizadas o resultar susceptibles de mejora en los tiempos que corren.

“La Universidad tiene las áreas donde se desarrollan proyectos de extensión, las herramientas están, después podemos discutir las formas, pero hay contención bastante amplia en ese sentido”
(Entrevista 2).

Adicionalmente, se sugiere la oportunidad de poder llevar profesionales que puedan contar sus experiencias en ámbitos privados, como aspecto que la Universidad debería aprovechar y que sería de gran ayuda y complemento a los docentes en el dictado de clases. De todas maneras, se menciona la dificultad de hacerlo, por las actividades y la distancia que crece entre universidad y graduados que no siguen activos dentro de la institución.

“Creo que sería de gran ayuda que vengan profesionales y cuenten qué hacen, para motivar a los estudiantes” (Entrevista 1).

“Es difícil traer al graduado, incluso hay que ir a buscarlo para que voten” (Entrevista 4).

En este sentido, uno de los aspectos que se le cuestiona a la Universidad es el escaso nivel de acompañamiento que se le da al egresado para que, por un lado, brinde clases o inicie su carrera docente, y, por otro lado, para que vaya a participar de encuentros de intercambio o instancias electorales, participando y ejerciendo su derecho de ciudadanía universitaria que, en términos de Mónica Marquina (2013), es uno de los rasgos que justamente lo caracterizan como profesional académico.

En esta línea, también surgen cuestionamientos de planes de estudio desactualizados y dictado de clases que llevan años sin renovarse, que no contribuyen a acortar la brecha percibida entre la mirada endo y exouniversitaria.

En ciertas carreras, se evidencia una crítica hacia la institución, fundamentada en el bajo reconocimiento que se les da a los docentes, la escasez de espacios de formación y la falta de contemplación y necesidades propias de cada profesional.

“Creo que solo me tienen para tapar baches, o en momentos que necesita la institución” (Entrevista 9).

Por su parte, en otras unidades académicas se menciona que, en los últimos años, han mejorado las prácticas de planificación, integración y complemento entre académicos.

B. Nivel de actividades académicas desarrolladas

- Distribución del tiempo académico y profesional

Si bien hay quienes mencionan mayor participación en actividades académicas que en profesionales y particulares, en su mayoría los entrevistados mencionan que le dedican más tiempo al trabajo en la profesión liberal como consecuencia de una retribución económica mayor. Este último segmento señala la dificultad para complementar ambas actividades y la baja disponibilidad de tiempo para participar en otras actividades académicas.

En cuanto a la docencia se manifiesta una cantidad de tiempo mayor para tareas de rutina como preparar las clases y los contenidos, quedando la actualización de estos y las actividades de formación continua por fuera de las horas cátedra.

“Es complejo cumplir con las cargas y los tiempos” (Entrevista 7).

Hay quienes, en menor medida, mencionan dedicar tiempo libre a la formación, como la realización de posgrados y talleres que están cursando actualmente.

Más allá de las diferencias, la pluralidad de empleos pareciera atender contra el desarrollo y el funcionamiento más integrado de las actividades académicas, con el efecto sinérgico entre las distintas funciones sustantivas y bidireccional con el ejercicio liberal.

- **Satisfacción con la distribución del tiempo**

Cada profesional maneja y distribuye su tiempo respecto a sus necesidades y satisfacciones con las actividades realizadas. Por su parte, las docentes madres, destacan la participación en docencia o en aspectos curriculares académicos que son flexibles y permiten conciliar con su quehacer familiar.

“Busco un equilibrio entre mi vida personal y la profesional” (Entrevista 2).

“Me permite también estar en casa con mis hijos” (Entrevista 1).

Hay quienes mencionan una marcada insatisfacción por la poca cantidad de horas dedicadas a la actividad académica en función de una dedicación mayor al trabajo independiente que es el que les permite mantener un sustento económico personal y familiar. Pero a nivel general, todos mencionan que le dedican el tiempo que consideran “adecuado” a las horas académicas en base a su realidad, expectativas y vida personal. Cabe la reflexión respecto de si esta percepción es compatible con las exigencias de un profesional académico en un contexto tan complejo y cambiante como el actual.

- Organización y oportunidades

En cuanto a las oportunidades que da la organización como institución para el crecimiento y la facilidad de distribuir los tiempos, se mencionan críticas en relación con los trámites y gestiones burocráticas propias de la Universidad.

“Hay responsabilidades de titulares o JTP sobre formularios y trámites burocráticos” (Entrevista 4).

También y en especial surgen críticas en ciertas Facultades en cuanto a la falta de transparencia para crecer y desarrollarse.

“Concursar es un tema, porque concursas con el hijo de alguien importante en la profesión y ya sabes que no quedas” (Entrevista 9).

Se demandan instancias que surjan de la institución en las que se piense como complementar las tareas académicas y extrauniversitarias en pos de una mejora y crecimiento a nivel institucional.

C. Proyección de carrera a cinco años

- Expectativas

La mirada que se percibe a nivel general es positiva a futuro, con expectativas de cambio y actualización propia y por parte de la Universidad. Se mencionan incursiones en maestrías, posgrados y cursos de docencia.

De manera personal y en cuanto a lo académico, los entrevistados mencionan que esperan poder fortalecer la docencia. Y de la mano de cómo conciben la docencia, y de la formación constante que conlleva se ven a futuro, más formados y con más base curricular. También aspiran a mayores cargos y a regularizar los actuales, o complementar con horas de docencia en otras Universidades, tanto públicas como privadas y, aunque minoritariamente, en otros niveles educativos.

“Estar y formarte, porque no solo sirve estar” (Entrevista 2).

Se menciona también el área de investigación como una perspectiva a desarrollar desde lo personal y académico.

“La investigación es una perspectiva personal que quiero desarrollar a futuro” (Entrevista 2).

En su mayoría, el deseo es seguir formando parte de la Universidad Pública, así como también mantener el contacto con los estudiantes. Sin embargo, mayoritariamente, la proyección futura sigue contemplando una dedicación simple y parcial al trabajo académico.

En cuanto al lugar de trabajo, se evidencian pocas menciones de desarrollar proyectos académicos por fuera de la UNMDP y/o de la ciudad de Mar del Plata.

En suma, manifiestan aspiraciones de avance más en la categoría que en la dedicación que condicionan su trayectoria y sosteniendo con algún desarrollo adicional sus trayectorias actuales.

- **Condicionantes organizacionales**

En cuanto a la Universidad como institución, no son pocas las menciones del momento y contexto nacional crítico por el que atraviesan las universidades públicas del país, con el congelamiento de presupuesto y la crisis económica general. También se hace referencia a la situación de los docentes en cuanto a la falta de reconocimiento económico.

“Son mal pagas las horas de docencia, tengo necesidad de tener otro trabajo” (Entrevista 9).

“La retribución económica y los trámites burocráticos desmotivan” (Entrevista 4).

En referencia a las trabas académicas se mencionan los tiempos extensos de nombramientos y vuelve a emerger la falta de información y de transparencia en los procesos de asignación de cargos en algunas unidades académicas. Estos aspectos repercuten en la seguridad que se adquiere en el ejercicio diario y en la falta de parámetros futuros de evaluación de desempeño, en especial entre los docentes interinos que esperan su regularización.

“Los tiempos de la Universidad son otros, y lo veo como un problema”

(Entrevista 2).

“Estuve años para dejar de ser interino” (Entrevista 3).

En cuanto a la desinformación y las redes de comunicación, también se cuestionan las formas y la falta de compromiso y de parámetros informativos.

“Hay cátedras que se enteran de regularizaciones de cargo cuando los mismos ya están vencidos, esto genera incertidumbre y malestar”

(Entrevista 8).

Algo que se destaca, es el cambio de paradigma en los últimos años de avances científicos, con la incorporación de planes nuevos y dinámicos y el avance tecnológico que permitirá pensar y repensar otras líneas educativas. Proceso que, según los entrevistados, le permitirá a la Universidad avanzar y evolucionar, siempre y cuando los directivos institucionales tomen las decisiones adecuadas en el proceso de cambio. En este sentido se menciona que existen cursos y posgrados en otras universidades nacionales que no se encuentran en la Nacional de Mar del Plata y que deberían incorporarse. Se manifiesta el peso de la tradición, en esa tensión identitaria entre tradición y vanguardia, propia de este fenotipo organizacional.

“Las universidades más grandes del país tienen más opciones, pero las más chicas como por ejemplo la de Mar del Plata no. En nuestra facultad, falta” (Entrevista 5).

D. Factores motivacionales

- Factores que determinan las opciones de carrera

La gratificación personal en el desarrollo universitario y el incentivo profesional de pertenecer a la Universidad y poder brindar sus conocimientos de carrera en la misma institución que los formó, es lo que los entrevistados mencionan de manera unánime como principal factor motivacional.

“Es parte de mí la universidad, los compañeros y los alumnos”

(Entrevista 10).

Se destaca un gran orgullo de pertenecer a la profesión académica y a una Facultad de la Universidad Pública. Se destaca el ser parte de la institución como el estar activo en un proceso de mejora social. Se evidencia que, este sentido de pertenencia es un factor clave de unión y compromiso entre profesionales académicos, estudiantes e institución universitaria. También surgen algunas menciones, del prestigio social que otorga el ejercer cargos docentes en la Universidad pública.

La retribución económica no se considera un factor que incentive el ingreso a la Universidad. Más aún, dada la situación contextual por la que atraviesa el país, queda en un segundo plano.

- Cuestiones para mejorar por parte de la institución

Se considera que la Universidad puede accionar para una mejora futura, en especial en cuanto a disminuir los tiempos en “trámites burocráticos”, en agilizar la regularización de cargos y mejorar la transparencia en nombramientos. También se menciona que la institución debe mejorar sus redes de comunicación. Los enunciados factores burocráticos atentan contra las motivaciones de ejercer y pertenecer a la institución.

A nivel general y como se mencionó anteriormente, se percibe una lejanía entre los profesionales que trabajan externamente y la Universidad. Lejanía en la

que debería trabajarse para fomentar el encuentro y la motivación de los estudiantes activos y poder generar la contribución esperada de la educación pública de calidad al desarrollo sostenible.

“Habría que llamar a los profesionales que, por ejemplo, están en las industrias para que participen en la Universidad” (Entrevista 1).

“Tendrían que venir y dar un incentivo a los alumnos, contar sus experiencias” (Entrevista 1).

Por otro lado, también se menciona la oportunidad que tiene la institución de fomentar la entrada a la docencia de alumnos y egresados, que, según los participantes, no está bien aprovechada.

También se propone que la Universidad debiera brindar espacios de charla sobre cuestiones sociales y de nivel macro que atraviesan el país, con esta idea de generar comunidad.

“En mi facultad noto algo superficial en este sentido” (Entrevista 8).

“Cambiar en lo chiquito. Hablar sobre el riesgo de la Universidad en los tiempos de hoy” (Entrevista 4).

Se indica la necesidad de derribar las barreras y tender puentes para facilitar el camino para que se incorporen otros profesionales y docentes de otras universidades procurando una institución verdaderamente articulada con su comunidad y menos endogámica.

- **Perspectiva generacional**

Por un lado, desde una visión positiva, se plantea que actualmente existe una relación entre docentes y estudiantes más activa, real y significativa en términos profesionales. Una mayor integración y una reducción de asimetrías que permite un crecimiento recíproco.

“Antes había un abismo entre docentes y alumnos, ahora eso no es tan marcado, hay un ida y vuelta más dinámico” (Entrevista 10).

De todas maneras, se percibe una falta de planificación por parte de la institución en el estímulo de poder incentivar la participación en la profesión académica de estudiantes y recién egresados, sobre todo en algunas unidades académicas. Una falta de coordinación en acciones y una estrategia de comunicación más asertiva al respecto.

“Si bien la Universidad te forma, después el camino te lo armas vos” (Entrevista 5).

“Que la Universidad sea atractiva para desarrollarte profesionalmente” (Entrevista 2).

Se hace alusión a los tiempos que no se adaptan a las expectativas de las nuevas generaciones por las demoras en nombramientos y en la posibilidad de crecimiento interno. Estos tiempos “chocan” de alguna manera, para los entrevistados, con los tiempos de los jóvenes de hoy, que demandan cambios permanentes y oportunidades de movilidad constante. La principal crítica descansa, además de en los tiempos, en la desactualización percibida de contenidos y formas, que pueden no ser atractivas para las generaciones nuevas. Existe una coincidencia en los entrevistados respecto de la necesidad de la incorporación de las nuevas generaciones para que se integren de manera paulatina a la institución.

“Hay una necesidad de pensar un plan de carrera, un recorrido para atraer a los estudiantes y recién graduados” (Entrevista 10).

Esto requiere ajustar los tiempos institucionales que no son consistentes con las expectativas de las nuevas generaciones las cuales viven próximas a lo que Thomas Hylland Eriksen (Bauman, 2010) plantea como rasgo característico

manifiesto de la sociedad contemporánea “la tiranía del momento” y la prisa extrema.

E. Atracción y retención de talentos

- Categoría de docente regular

Varios de los participantes poseen cargos interinos o inclusive a término, es decir no incorporados al régimen de carrera docente introducido por el convenio colectivo de trabajo que regula la actividad. En este sentido y a partir de experiencias de pares conocidos que fueron años interinos y no llegaron a regularizarse, se menciona la existencia de dificultades para regularizar los cargos. La falta de regularidad, para algunos entrevistados, genera inseguridad y es un signo de inestabilidad futura. Mientras que, para una minoría, no se presenta como una preocupación. Para los que se presenta como una preocupación, las expectativas no son positivas y es un factor para evaluar en cuanto a la continuidad y crecimiento futuro.

“La falta de seguridad de los docentes interinos en cuanto al futuro puede hacer que aparezcan otros espacios más gratificantes y dejar de lado el cargo” (Entrevista 3).

“Quita seguridad del día de mañana” (Entrevista 2).

“Es un factor relevante, porque hace que algunos no continúen” (Entrevista 10).

En el otro extremo, se menciona que la categoría de regular afecta a algunos docentes que llevan años en la Universidad. Se considera que la regularidad, en estos casos, puede devenir en un estancamiento, que no requiere un esfuerzo para mantener o crecer en el cargo, por sí solo no garantiza compromiso y buen desempeño. Se plantea la necesidad de una mejora en la evaluación de desempeño a los efectos de evitar una fuga de profesionales,

promoviendo incentivos a la realización personal. Se demanda un mayor accionar, transparencia y la efectivización de las reválidas, en el marco de un sistema de carrera docente que les cuesta identificar, planteando una necesidad de mejora y actualización normativa fruto de enriquecedores consensos.

Tanto para los docentes interinos como los regulares, el compromiso y desempeño brindado como docentes hacia la institución y hacia los estudiantes se menciona como no afectado en la práctica. En este sentido, otra vez, surge la mención de la docencia como parte de uno, más allá de las dificultades que surgen en el cotidiano durante el ciclo lectivo y los tipos de cargos.

“Es parte de mi biografía, casi que no me acuerdo cuando no era docente” (Entrevista 11).

“Fui docente antes que abogada” (Entrevista 9).

- Sistema de carrera docente

Si bien en un principio les cuesta identificar al sistema como tal, la evaluación es en mayor medida positiva. Hay quienes mencionan que no tienen un conocimiento exhaustivo sobre el sistema o tienen poco conocimiento del funcionamiento interno.

Aclarado este aspecto, se ponderan las herramientas brindadas en cuanto a formación, pero también se destaca la carga horaria necesaria para cursar, participar y la imposibilidad de hacerlo en un contexto de trabajo complementario entre el ejercicio liberal y lo académico.

Surgen cuestionamientos respecto a que los cargos no se concursan con la frecuencia que deberían, debido a cuestiones burocráticas. También se menciona la necesidad de realizar más charlas y cursos formativos, no solo disciplinares sino también de formación y oportunidades académicas, de incentivar el acceso a jóvenes estudiantes y a fomentar las áreas de intercambio profesionales.

Se pondera la idea de revalidar los cargos docentes, como una manera de darle impulso y reconocimiento al trabajo. De todas maneras, se menciona que este aspecto no llega a efectivizarse correctamente.

“Hay ideas que nunca se implementaron” (Entrevista 5).

- Percepción social e individual

A nivel personal, surge un valioso nivel de agradecimiento por la formación y la posibilidad de desarrollarse en la Universidad Nacional de Mar del Plata. El formar parte de esta institución, como se mencionó anteriormente, se declara con orgullo y satisfacción.

“Deber social de retribuir a la Universidad” (Entrevista 7).

Desde lo social se menciona, por un lado, un alto nivel de reconocimiento social y respeto y, por otro emerge, como cuestión epocal, una cierta desconfianza frente a la participación en instituciones y organizaciones públicas en un contexto de país que empieza a interpelar ciertas cuestiones de funcionamiento.

“Me dicen, ¿en la Nacional vas a trabajar, justo ahora?” (Entrevista 1).

“Es una sociedad que valora mucho a la Universidad pública, está bueno que esté” (Entrevista 7).

Hay quienes mencionan un carácter diferencial de trato social a partir de pertenecer y dar clases en la Universidad pública.

“En algunos vínculos sociales me ponían en otro lugar, por más de que compartamos el mismo nivel social y económico” (Entrevista 10).

A nivel general, se divisa una mirada positiva de la sociedad hacia la Universidad pública como aquella que posee un rol clave en el desarrollo sostenible de una comunidad.

- Nivel de atractivo

Si bien a nivel general se menciona a la docencia en la Universidad como atractiva, surgen cuestionamientos con relación a la necesidad de flexibilizar, actualizar contenidos y formas de ejercer.

“Hace falta gente disruptiva que traiga ideas externas” (Entrevista 10).

Por otro lado, se apunta a la realidad salarial como factor que atenta contra la incorporación y recomendación a otros profesionales. El tiempo destinado pareciera resultar incompatible con la retribución recibida, con el riesgo ya abordado en la literatura relativo a solo atraer a quienes no tienen opciones atractivas en el mercado extrauniversitario, afectando la calidad de los procesos de enseñanza (Chiroleu, 2002; Walker, 2015).

“La realidad salarial y económica atenta demasiado a tener ganas de hacerlo” (Entrevista 6).

“Hoy creo que no es atractivo, no es competitivo porque destinas muchos recursos” (Entrevista 6).

También se menciona la falta de perspectivas de crecimiento futuro, dentro de la carrera académica. Se evidencia una ausencia de líneas de desarrollo para los profesionales.

“Las perspectivas de crecimiento no son buenas, entonces entiendo que a la gente no le motive quedarse” (Entrevista 11).

Desde algunas disciplinas, se menciona la necesidad de complementar los cursos con los colegios profesionales respectivos.

“Deberían hacer un acuerdo y trabajar juntas” (Entrevista 5).

Más allá de las críticas y cuestiones a mejorar, está presente, para la mayoría, la idea de que el ejercicio académico en la Universidad Nacional siempre es prestigioso e importante a nivel social por su contribución al desarrollo comunitario.

Reflexiones finales

Se visibilizan y analizan las tendencias de las actividades desarrolladas por académicos en formación abordando las particularidades de este grupo considerando las posibles diferencias respecto de aquellos pertenecientes a profesiones liberales reconociendo los distingos y particularidades que definen los elementos que condicionan la configuración de sus expectativas de carrera o trayectorias en la profesión académica.

El objetivo es contribuir a la mejora en el diseño de políticas tanto a nivel macro como meso institucional (Rueda Beltrán, 2016) ya que se requiere que los profesionales académicos, para los que el conocimiento es la materia prima base, trabajen no sólo en su transmisión, sino que articulen un círculo virtuoso también con su producción, difusión y co construcción comunitaria de saberes, contribuyendo así al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible **4**, Educación de Calidad. Por otra parte, y orientados por el Objetivo **5**, Igualdad de Género, se atiende a la manera en que incide en el despliegue de la profesión desde la perspectiva de los académicos en formación. Se focaliza en las particularidades que se observan al atravesar este subgrupo desde la perspectiva de género y la conciliación trabajo vida/familia. Los resultados, se espera contribuyan a la mejora en el diseño de políticas tanto a nivel macro como meso, de modo que se aborde la preocupación que la Universidad se convierta más en una elección “vocacional” en una “categoría residual” (Chiroleu, 2002; Walker, 2015) para quienes no encuentran mejores opciones en el mercado extrauniversitario.

Los resultados presentados respecto del análisis de los académicos en formación de carreras profesionalistas ofrece la posibilidad de indagar sobre los factores que contribuyen al desarrollo de trayectorias, entendiendo que son diversos los factores organizacionales que “dan motivos” para comportarse de determinada manera o permanecer en la organización. En un contexto en el cual

el salario de los académicos no presenta niveles atractivos, cobra relevancia el concepto de *employer branding* o marca empleadora que define el modo en el que las organizaciones se diferencian en el mercado laboral, permitiendo atraer, reclutar, retener e involucrar talentos (Martínez de Pérez, 2022).

En este sentido y en referencia a la profesión académica el Prestigio Institucional destaca como un factor significativo para la construcción de ese simbólico. Respecto de la situación actual y en términos comparativos además del “Salario” con una percepción negativa, se observa que algunos factores indicados como importantes para la vida laboral presentan una percepción negativa actual: “Oportunidades para aprender y mejorar competencias”, “Oportunidades de desarrollo profesional” y “Seguridad Laboral”.

Estos tres últimos son los factores que presentan mayores oportunidades de mejora en base a los resultados obtenidos en la etapa cuantitativa, lo cual se constituye en un aspecto esencial para el desarrollo de políticas institucionales no solo en referencia al logro de una Educación de Calidad (**ODS 4**) sino a la necesaria articulación de un Trabajo Decente orientado al crecimiento económico (**ODS 8**). Si bien la pluralidad de empleos, sobre todo en las profesiones liberales, parece atender contra una mayor dedicación en actividades de formación o desarrollo integrado de la actividad académica y afecta la calidad de vida en el trabajo (**ODS 8**), el diseño de políticas institucionales que fortalezcan las facilidades de conciliación y, eventualmente, de enriquecimiento trabajo-vida-familia, podría generar atractividad desde una perspectiva de género y contribuir a acortar brechas de inequidad (**ODS 5**).

Los resultados obtenidos interpelan así las interconexiones entre los diferentes ODS.

La profesionalización del sector educativo, garantizando una retribución justa y una estabilidad laboral para los académicos, es fundamental para elevar su estatus y atractividad relativa. Si la profesión académica es valorada y respetada, se convierte en una opción elegible para los talentos jóvenes y se fomenta un mayor compromiso con la excelencia. Esto puede tener efectos positivos en la calidad de la educación y en la preparación de los estudiantes para el mundo laboral, contribuyendo así al crecimiento económico y al desarrollo sostenible. Los resultados también resaltan la necesidad de colaboración entre

diferentes sectores y actores. Tanto los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y la comunidad internacional tienen roles importantes que desempeñar en la consecución de estos objetivos. La cooperación internacional y la asociación público-privada pueden ser clave para abordar estos desafíos complejos de manera efectiva.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, J. y Porta, L. (2020). Aproximaciones preliminares a la profesión académica argentina. Un análisis comparado a partir del caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *Revista del IRICE*, 39(2), 1-20.
- Aguirre, J. (2021). Profesión académica y formación doctoral. El caso argentino en el marco del estudio internacional APIKS. *Revista Praxis*, 25(1), 1-15.
- Aguirre, J. E., Foutel, M. y Musticchio, A. (2023). Profesión académica, género(s) y académicos en formación. Indicadores descriptivos-correlacionales de tipo transversal desde la base de datos APIKS Argentina. *Revista RAES*, 15(27), pp. 195-218.
- Calles, C. (2020). ODS y educación superior. Una mirada desde la función de investigación. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 32(2), 167-201. <https://doi.org/10.54674/ess.v32i2.288>
- Castillo Villagra, E. y Pallavicini Campos, M. (2019). Avances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las Universidades: Caso Unan-Managua. *Compromiso Social. Revista de la UNAN-Managua*, 2(01), 25-34. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/17064/2/admin-2-articulo-25-34.pdf>
- Bauman, Z. (2010). *Mundo consumo. Ética del individuo en la aldea global*. Paidós.
- Brunner, J. J. (1999). 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.
- Brunner, J. J. y Ferrada Hurtado, R. (2011). *Informe 2011: Educación Superior en Iberoamérica*. RIL editores.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. *Revista (Syn) Thesis*, 7, 41-52.
- Fernández Lamarra, N. (2018) *La educación superior universitaria argentina. Situación actual en el contexto regional*. Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Greenhaus, J. y Kossek, E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 361-388.
- Marquina, M. (2013). ¿Hay una profesión académica en Argentina? Avances y reflexiones de un objeto en construcción. *Pensamiento Universitario*, 15(15), 35-58.

- Marquina, M. (2021). El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local. *Revista de Educación*, 24(2), 19-36.
- Noriega, J. y Godino, B. (2022) *Desafíos de la Universidad Argentina en tiempos de pandemia y pospandemia*. Nueva Editorial Universitaria.
- Nosiglia, M. C., y Fuksman, B. (2022). Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society). *Revista Del IICE*, (52).
- Pérez Centeno, C. (2019). El estudio de la Profesión Académica: consideraciones y problemas metodológicos del proyecto internacional APIKS. *II Encuentro de Educación. Educación pública: democracia, derechos y justicia social*. Universidad Nacional del Centro de la Pcia. de Buenos Aires. Tandil 4, 5 y 6 de diciembre.
- Pérez Centeno, C. Aiello, M (2021). Contratos docentes, tareas múltiples: la relación entre docencia e investigación en las universidades nacionales argentinas. *Revista de Educación*, 24(2), 61-93.
- Piovani, J. M. (2018). Triangulación y métodos mixtos. En: Marradi, A. Archenti, N. y Piovani, J. I. *Manual de Metodología de las Ciencias Sociales*. Siglo XXI.
- Pujol-Cols, L. J., Foutel, M., y Porta, L. (2019). Riesgos psicosociales en la profesión académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, 20(33), 197-223.
- Ramos Torres, D. (2021). Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. *Revista Española de Educación Comparada*, 37, 89-110. <https://www.doi.org/10.5944/reec.37.2021.27763>
- Rueda Beltrán, M., Canales, A., y Leyva, Y. (2016). Desarrollo de la docencia. En M. Rueda Beltrán (Coord.), *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia* (pp. 15-69). UNAM.
- Secretaría de Políticas Universitarias. (2022). *Anuario de Estadísticas Universitarias 2020*. <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>
- Strauss, A. L., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Teichler U. (2017). Academic Profession, Higher Education. In: Shin J., Teixeira P. (eds) *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Springer.
- UNESCO. (2016). *UNESCO 2015. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*. Paris: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244834>
- UNESCO. (2018). *UNESCO 2017. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)*. Paris: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261971>

- Universidad Nacional de Mar del Plata. (2019). Plan estratégico participativo 2030. EUDEM, <http://www2.mdp.edu.ar/index.php/institucional/plan-estrategico-2030>
- Vieira, J. M., Lopez, F. G. y Matos, P. M. (2014). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329-344.
- Walker, V. S. (2015). Aportes teóricos para pensar el trabajo docente en la universidad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 564-584.