

EL TRABAJO ACADÉMICO EN LA PERIFERIA: UNA MIRADA COMPARADA SOBRE LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS ARGENTINOS

Mónica Marquina (UNGS)

Rebello Gabriel (UNGS)

Introducción

La profesión académica como objeto de investigación científica ha cobrado importancia en las últimas décadas, de forma paralela al incremento y afianzamiento de la Educación Superior como campo académico. Desde la década de los '70 se empiezan a generalizar los estudios sobre el profesorado universitario y sus espacios de trabajo. Originalmente, el espacio de definición epistemológica de la profesión se concentraba en cada disciplina, entendidas como el más importante condicionante de la actividad. Pero en la década de los '80 a nivel internacional se ha ido generalizando el estudio de las distintas políticas que configuran la profesión académica, de sus contextos y de sus dimensiones, entendiendo que es un fenómeno central para análisis del sistema universitario y científico tecnológico de un país (Clark, 1987).

En la década de los '80, en los países centrales cobran fuerza las críticas al Estado de Bienestar. Se cuestionó fuertemente la efectividad de los servicios públicos brindados por el Estado, impulsando mecanismos que promovieron la regulación del mercado. La educación superior se vio afectada. Se aplicaron dos grandes líneas de política que contribuyeron a cambiar la profesión académica en el mundo: la generalización de los procesos de evaluación de la calidad y la diversidad de los mecanismos de financiamiento universitario (Altbach, 2001).

Estas políticas, que llegan a América Latina por los años 90, se enmarcan en lo que Neave (1991) denominó el Estado evaluador. En el contexto de América Latina, las políticas se fundamentaron en el diagnóstico de la crisis del modelo universitario vigente, caracterizado por la pérdida de calidad, cuyas causas más evidentes eran el aumento explosivo de la

matrícula y la imposibilidad de financiamiento incremental por parte del Estado ante la crisis y el ajuste de los '80.

La búsqueda de diversificación de los mecanismos de financiamiento implicó la competencia entre las actividades de docencia e investigación; y nuevas formas de gobierno y gestión orientadas a la búsqueda de nuevos escenarios financieramente más atractivos. En este marco la profesión académica fue objeto de políticas de incentivos a la productividad y de oportunidades competitivas de financiamiento de proyectos.

Sin embargo, estos marcos elaborados en los países centrales requieren ser adaptados a nuestras realidades para su utilización. La profesión académica en la Argentina se diferencia de las de los países industrializados y comparte algunas características comunes con otros países de América Latina. La profesión académica en la región han sido tradicionalmente dominada por el personal a tiempo parcial, por lo tanto, la mayoría de los profesores no realizan investigación junto con la enseñanza. El bajo nivel del salario docente ha sido otra característica de las condiciones de la universidad de América Latina.

Pero más allá de estas características, existen otras relacionadas con la dependencia respecto del centro. La profesión académica en la Argentina, en el contexto de América Latina, es una profesión en la periferia. El ritmo del trabajo académico en los países industrializados establece estándares a nivel mundial y los sistemas académicos de nuestros países se ven influidos por el norte. Así, los académicos argentinos, como los de otros países de la periferia, dependen de los principales centros de conocimiento y redes científicas a nivel mundial, con una gran desigualdad en materia de recursos e infraestructura. El personal académico de todo el mundo se está convirtiendo en parte de una comunidad académica mundial. En este contexto, los países en desarrollo están en la parte inferior de un sistema mundial de relaciones académicas desiguales (Altbach, 2004).

Yendo al objeto de este trabajo, un rápido vistazo a la escena internacional muestra que los académicos de Argentina, a pesar de las desventajosas condiciones explicadas, tienen un nivel razonable de satisfacción en comparación con el resto de los países de la encuesta de la CAP¹. Argentina ocupa el tercer lugar entre los países cuyos académicos perciben que las

¹ *The Changing Academic Profession Project*, un proyecto internacional conformado por 21 países que entre 2007 y 2009 aplicaron una encuesta internacional sobre los cambios recientes en la profesión académica de

condiciones de trabajo mejoraron en un grado mayor en comparación con el comienzo de sus carreras académicas. Estos datos deberán ser analizados en su contexto y en profundidad con el fin de encontrar explicaciones a estas percepciones.

El propósito de este trabajo es vincular el nivel de satisfacción de los académicos argentinos con las características de la profesión académica en un país periférico. ¿Por qué, a pesar de estas condiciones, los académicos en la Argentina están bastante satisfechos? ¿Quiénes poseen mayor satisfacción? ¿En qué medida los niveles de satisfacción se relacionan con el grado de aproximación de sus condiciones de trabajo a las normas internacionales?

El estudio de la profesión académica en perspectiva de la Educación Comparada

Como dijimos, nos ha interesado estudiar cuán satisfechos están los miembros de la profesión académica argentina en el marco de estas tendencias globales y regionales. Y, en este sentido, consideramos pertinente enmarcar este trabajo en la perspectiva de la Educación Comparada. Siguiendo el análisis sobre los usos y abusos usuales en la utilización de la perspectiva comparada en educación, Noah (1990) reconoce el riesgo al etnocentrismo, es decir “contemplar el mundo primariamente desde la perspectiva de la cultura y los valores del observador” (p. 188). En este marco, nos ha interesado estudiar la llamada “profesión académica” pero en la perspectiva de un país periférico como lo es la Argentina. El desafío no es menor, al tratarse de una profesión cuyas reglas, valores y *ethos* son de por sí internacionales. Por tanto, un primer propósito fue indagar diferentes grupos de académicos y comparar su nivel de satisfacción estando más o menos alejados de esas pautas internacionales.

También apelamos al aporte de la Educación Comparada en lo que respecta al debate que se da al interior del campo respecto de cuáles deben ser sus propósitos. Siguiendo a Cowen, citado por Ferrer (2002), no sólo nos proponemos colaborar con la creación de un cuerpo de

todos los países integrantes del proyecto. Este estudio se propuso dar continuidad a uno similar llevado adelante en 1992 por la Carnegie Foundation. En el proyecto CAP Argentina participó a través de equipos de la UNGS y UNTREF. La importancia de este proyecto radica en que se trata de una investigación realizada a partir de datos primarios, cuyo valor está además dado por su dimensión (que supera a nivel global los 15.000 encuestados), y por la intención de continuidad en el tiempo.

teorías acerca de la educación superior en perspectiva internacional, sino también colaborar en que este nuevo conocimiento se transmita mediante la enseñanza y, por último, pueda ser utilizado para influir en la toma de decisiones en materia de política educativa.

Además, los datos aquí analizados provienen del proyecto CAP, el cual se encuentra encuadrado dentro del campo de la educación comparada. En este marco, la definición del objeto de estudio (la profesión académica) resulta interesante en dos sentidos: En primer término, si bien las unidades de análisis son de carácter nacional, así como los resguardos metodológicos para la construcción de los datos, el proyecto tiene un origen y una concepción global-mundial de la profesión y de los factores intervinientes en ella. En este sentido, subyace una concepción de base que ha ido avanzando desde el modelo de coordinación de Clark (1987), que supone una profesión académica con unas dinámicas particulares según la interrelación de fuerzas entre el Estado, el mercado y la profesión en cada país, hacia una que se acerca más a una visión de conformación interactiva entre los espacios nacionales y regionales para la conformación de una profesión académica más o menos integrada (sin excluir las diferencias locales). En segundo lugar, la construcción del objeto abarca la descripción cuantitativa de puestos y funciones ocupadas por los académicos, condiciones laborales, perfil sociodemográfico, etc. Pero al no estar limitada a ella e incluir las representaciones de los académicos sobre su trabajo, el sistema, las políticas, perspectivas de desarrollo de estos fenómenos y sus estrategias hacia ellos, coloca al estudio directamente dentro de la dimensión cultural y discursiva que Ferrer (2002) postula como una de las fronteras de crecimiento de la disciplina en las últimas décadas.

Finalmente, y atendiendo a la descripción de diferentes estudios comparados realizada por Bray y otros (2010), un proyecto como el CAP, encuadrado dentro de lo que los autores clasifican como del tipo cuantitativo internacional de gran escala, podrá tener la desventaja de proveer información superficial y no de fondo sobre la profesión académica en estos países; no obstante, es indudable el valor del corpus de evidencia obtenido a partir de cuestionarios estandarizados que, además de permitir el análisis de variables comunes entre los diferentes países, es fuente de referencia de futuros estudios que quieran profundizar en alguna de dichas variables, además de proveer claves interesantes para el nivel de toma de decisiones. En este sentido, el dilema entre amplitud y profundidad se supera entendiendo a estas investigaciones a partir de lo que realmente pueden brindar.

La profesión académica en la Argentina

La profesión académica en la Argentina comienza a tomar forma tardíamente a mediados del siglo XX. El período 1955 - 1960 constituyó una etapa de crecimiento cualitativo muy significativo que tuvo un impacto profundo en lo que en ese momento podría ser denominada como una profesión académica claramente identificable. Fue un momento notable por los avances científicos y académicos, por lo que la profesión académica claramente avanzó hacia una fuerte identidad en términos de su relevancia disciplinaria más allá de lo meramente institucional. La heterogeneidad, las sucesivas interrupciones institucionales y las intervenciones del gobierno en la vida universitaria, además de la expansión no planificada del cuerpo docente como un producto de la expansión de la matrícula, aparecen como las principales características de nuestra profesión académica argentina.

Otra de las características del personal académico en la Argentina se relaciona con la presencia mayoritaria de profesores a tiempo-parcial (10 horas semanales), cuya proporción llega a más del 60% y que se supone dedican su tiempo sólo a tareas de enseñanza. Más del 20% tienen una posición semiexclusiva (20 horas por semana) y sólo el 15% poseen dedicación exclusiva (40 horas por semana). A diferencia de otros países en el mundo y también en la región, la posesión de un título de posgrado no es una condición generalizada entre los académicos argentinos. Sólo el 23% tienen doctorado y la posesión de un título de magister es el caso de una proporción similar (Marquina, 2009). Ambas características distancian ampliamente a la profesión académica argentina respecto del promedio mundial. Incluso respecto de algunos países de la región, que cuentan con mayor tradición de cuerpo académico con posgrado, como el caso de México.

La cátedra es el tipo de organización más habitual del trabajo académico que predomina en las universidades, sobre todo en las más tradicionales. Cada docente, desde los auxiliares docentes a los profesores titulares, participa en una o varias cátedras y tienen diferentes tareas asignadas de acuerdo a su rango. Los profesores titulares son los jefes de cátedras y tienen derecho a determinar los programas de estudio de los temas y dar clases magistrales ("teóricos"), mientras que los asistentes o ayudantes suelen llevar a cabo funciones de

laboratorio o discusiones en grupos pequeños. Esta es otra característica que diferencia a nuestro país del resto, salvo en países con universidades de tradición más humboldtiana, como es el caso de Alemania. En general, el modo de organización del trabajo académico en la mayoría de los países es departamental, el cual permite más flexibilidad.

En términos generales, el acceso a los puestos se decide por un mecanismo denominado "concurso de antecedentes y oposición", en los que la institución hace un llamado abierto para la ocupación de un puesto y la selección se hace por una junta de evaluadores integrado por pares con posiciones iguales o superiores en la jerarquía. El concurso docente otorga el estatus de "regular", que consiste en la estabilidad, por la duración del puesto hasta el concurso siguiente. Esta situación implica que el docente no puede ser removido - excepto en circunstancias extremas - y que ha adquirido "la ciudadanía universitaria", que le permite elegir y ser elegido para formar parte de los diferentes órganos colegiados o para ocupar cargos en el gobierno de la universidad. Por lo tanto la complejidad de este mecanismo de concurso reside en su doble impacto en la calidad de la actividad académica y su consecuencia política (Marquina, 2009). Este mecanismo es inédito en el resto de los países considerados. En general, funciona el sistema de *tenure* el cual luego de un duro proceso de formación y selección que puede durar varios años, el docente adquiere perdurabilidad en el cargo vitalicia.

Otra característica de la profesión académica argentina es el bajo nivel de los salarios. Aunque el promedio de las instituciones universitarias dedican más del 85% de su presupuesto a gastos de personal, y que en los últimos años remuneración de los docentes ha aumentado considerablemente después de ser congelados durante un largo período, los salarios de los docentes siguen siendo bajos en la actualidad. A pesar de este panorama y los limitados recursos disponibles para la investigación, la mayor parte de la producción académica en el país se produce en las universidades nacionales, que se traduce en más de dos tercios de los artículos publicados. Un reciente estudio de Altbach (2008) muestra esta situación de desigualdad en la que se encuentra Argentina respecto de otros países respecto del salario, ubicándose en el antepenúltimo lugar entre quince países, sólo antes de India y China, tanto si se considera el salario de ingreso a la carrera como el salario más alto.

No obstante, pese a estas particularidades de nuestra profesión académica, la ola mundial reformadora nos tocó de manera similar al resto. Sobre la base del paradigma neoliberal, la reforma de los años 90 inscripta en las tendencias internacionales de la época hizo hincapié en la eficiencia de la administración institucional y la mejora en la calidad de la educación. Estas políticas han modificado el trabajo académico, sus mecanismos de socialización y sus prácticas. Así, se comenzó a fomentar un tipo de profesión académica que se caracteriza por tener un alto nivel de educación de posgrado y la exigencia de desarrollar tareas docentes y de investigación (Marquina y Fernández Lamarra, 2008).

Dentro de este marco la actividad académica argentina comenzó a ser evaluada de acuerdo a criterios de productividad en cuanto a investigación - más que en enseñanza - con diferentes incentivos y regulaciones que se introdujeron y que han comenzado a organizarse en un modelo de trabajo académico que previamente se limitaba a ciertas disciplinas específicas. Desde entonces, aparecieron nuevas opciones para la obtención de fondos para la investigación o para el desarrollo de programas específicos, asignados en forma competitiva a las instituciones o equipos de investigación. Incluso con los cambios en la administración nacional y sus paradigmas políticos, el nuevo modelo académico ha pasado a formar parte de las prácticas impuestas al sector por el Ministerio de Educación. Así, los nuevos cursos de acción para la asignación de los fondos han tenido una influencia sobre la actividad de una minoría de académicos en la medida en que las múltiples convocatorias a los fondos competitivos han comenzado a generar la práctica del diseño de los proyectos, el llenado de los formularios y la preparación de informes, derivados de las iniciativas que no necesariamente tiene nada que ver con la o las prioridades de la misión institucional, pero tiene una conexión con las políticas gubernamentales. Curiosamente, pese a nuestras especificidades, estas tendencias mundiales nos han ido aproximando a esta “profesión académica global”.

Algunos conceptos teóricos sobre satisfacción del trabajo académico

El estudio de la satisfacción de los académicos en la Argentina es un área inexplorada, a diferencia de otros países de la región como México (Galaz Fontes, 2002, Padilla et al, 2008). Estudiar el estado emocional resultante de la apreciación del trabajo, o de la

experiencia de trabajo (Locke, 1976) de los profesores universitarios no sólo nos permite conocer más sobre la profesión académica sino que también proporciona ideas para la mejora de las instituciones de educación superior.

Aunque se ha demostrado que no existe una relación directa entre la satisfacción de los trabajadores y las consecuencias específicas, tales como la productividad o la rotación del personal, los trabajadores más satisfechos tienden a mostrar una conducta más “pro organización” (Kalleberg, 1977), incluyendo una mayor capacidad de adaptación, cooperación y apertura al cambio. Por lo tanto, conocer las percepciones sobre su trabajo ayuda a detectar áreas problemáticas sistemáticas en la organización, y desarrollar soluciones alternativas pertinentes (Galaz Fontes, 2002).

Dependiendo del punto de referencia, la satisfacción laboral puede ser estudiada de conjunto, como por ejemplo al examinar el trabajo en general, o específicamente, al explorar los aspectos particulares del trabajo. En este trabajo se consideran ambas formas de aproximación al estudio de la satisfacción. Hagedorn (2000) utiliza varias características individuales y ambientales para la construcción de un marco conceptual de la satisfacción en el trabajo académico. La autora divide las variables que contribuyen a la satisfacción en el trabajo en dos categorías principales: (1) mediadoras y (2) factores desencadenantes. En este capítulo se consideran las variables individuales y ambientales del componente "mediador" del modelo de Hagedorn, que funcionan como predictores de satisfacción. De acuerdo con la clasificación de Sabharwal y Corley (2009), también podemos distinguir tres tipos de variables: demográficas, institucionales y profesionales.

Dentro de este marco, hemos considerado variables que configuran tres diferentes grupos de académicos: dos grupos pertenecientes a lo que hemos llamado para Argentina el "círculo de la élite", es decir, académicos universitarios maduros y jóvenes que, debido a su situación laboral, son parte del mundo académico global y aprovechan los incentivos externos, y la gran mayoría restante de los académicos que forman parte de la periferia (Altbach, 2004) en dos sentidos: porque son argentinos, y porque no son parte de la elite académica del circuito de la Argentina. Estas variables se analizaron de forma cruzada con las percepciones sobre las condiciones ambientales de trabajo académico (Hagedorn, 2000).

Acerca de la muestra y como se midió la satisfacción

La encuesta CAP Argentina estuvo constituida por académicos de las universidades públicas, es decir, los docentes de cualquier dedicación, como la población objetivo. Esta delimitación se justifica por el hecho de que el sector privado es relativamente marginal en términos tanto de estudiantes como de docentes, que la información sobre este reducido número de profesores es mucho menor o inexistente, y que en general estos docentes también cumplen funciones en las universidades públicas. Por otra parte, el amplio espectro de la educación superior no universitaria adquiere características muy lejos de lo que se considera la actividad académica, ya que los docentes tienen contratos por hora de clase, no llevan a cabo investigación y su actividad es más similar a la de un profesor de escuela secundaria que a la de un académico. Se definió una muestra de 826 encuestados en un solo paso, sobre una base de datos oficial de 119.000 docentes están disponible en el Sistema de Información Universitaria (SIU) del Ministerio Nacional de Educación, Ciencia y Tecnología en 2007.

La distribución de los encuestados en la muestra era muy similar a la de la muestra total, salvo en el caso de la dedicación, donde había un sesgo hacia los docentes de tiempo completo. Aunque otras variables como el género o la posición se ponderaron de la base de datos internacional como una decisión de todos los equipos del CAP, esta característica específica de la profesión académica argentina se mantuvo sin modificaciones, por lo que la existencia de un sesgo pequeño tiene que ser considerado en los estudios internacionales como este.

La satisfacción en este trabajo se ha medido al considerar las respuestas a treinta y una preguntas, agrupadas en ocho temas:

Temas	Subtema	Preguntas
Satisfacción en general / mejora en las condiciones		¿Cómo calificaría su satisfacción general con su trabajo actual? Desde que comenzó su carrera, las condiciones generales de trabajo en la educación superior han mejorado o empeorado?
Satisfacción física en el trabajo	Infraestructura física	¿Cómo evaluaría usted las aulas? ... la infraestructura informática? ... el espacio de oficinas? ... las telecomunicaciones

	Prestación de servicios	... la tecnología para la enseñanza? ... el apoyo administrativo? ... el personal de apoyo docente? ... el personal de apoyo a la investigación?
	Cuestiones relacionadas con la enseñanza	... las aulas? ... la tecnología para la enseñanza? ... el personal de apoyo docente? ... los laboratorios? ... las instalaciones de biblioteca?
	Cuestiones relacionadas con la investigación*	... equipamiento de investigación? ... el personal de apoyo a la investigación? ... el financiamiento de la investigación?
Influencia = satisfacción		¿Cuán influyentes es Ud. personalmente, para dar forma a las principales políticas académicas a nivel de departamento? ... a nivel del instituto o facultad? ... a nivel institucional? Los administradores de nivel superior poseen un liderazgo competente. Estoy informado sobre lo que está pasando en esta institución.
Apoyo = satisfacción		En mi institución hay una buena comunicación entre la dirección y académicos. ... una toma de decisiones colegiada. ... una orientación fuerte hacia el desempeño. ... un proceso administrativo engorroso. ... una actitud de apoyo a la enseñanza. ... una actitud de apoyo a la investigación. ... un desarrollo profesional para tareas de gestión administrativa / para los académicos individuales.
¿Lo haría otra vez?		Este es un mal momento para una persona joven para comenzar una carrera académica en mi campo. Si tuviera que hacerlo otra vez, no me convertiría en académico. Mi trabajo es una fuente de tensión personal considerable.

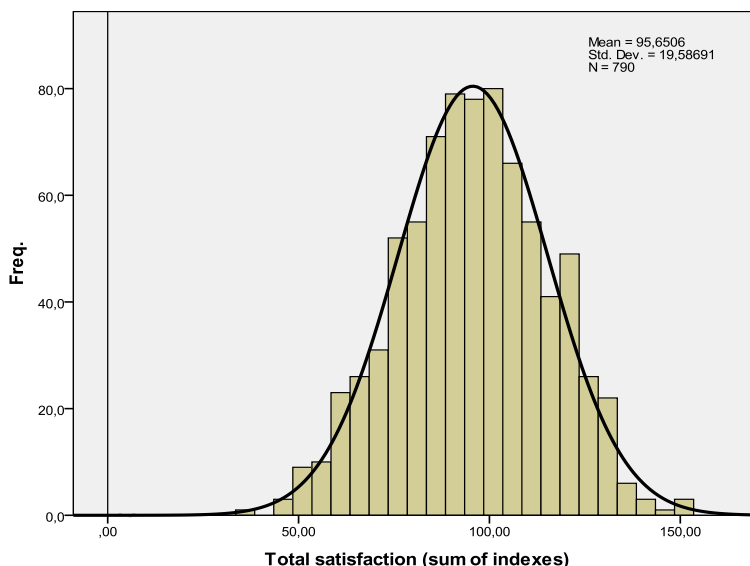
La pregunta sobre la satisfacción laboral global en las instituciones de investigación no se aplicará al muestreo realizado en el país.

* Este ítem y el anterior tiene una pregunta repetida cada uno, ya que están compuestas de los indicadores utilizados por más de un ítem.

Estas preguntas fueron contestadas en una escala de Likert de cinco puntos para treinta de las preguntas y una escala de cuatro puntos para las otras tres. Las respuestas fueron reordenadas para dar los puntajes más altos a los más altos niveles de satisfacción. Por lo tanto, un índice general se pudo construir mediante la adición de todas las respuestas, lo que resulta en una escala de 0 a 162 puntos. En los casos efectivos observados van desde un

mínimo de 31 puntos hasta un máximo de 125. La muestra tiene una media de 76 y una desviación estándar de 16,28. Como se muestra en el gráfico siguiente, la satisfacción total tiene una distribución similar a la normal (con de curtosis-0.361 y asimetría de 0.131) que está ligeramente desplazada hacia la mitad superior de la escala:

Gráfico 1. Suma de índices de satisfacción



Para este trabajo, las respuestas fueron analizadas de acuerdo a una serie de variables que se consideran importantes en el sistema argentino y podría definir un perfil académico específico de las personas que más se benefician y, por tanto, pertenecen a un circuito de élite académica. En particular, se quería saber si dos grupos de académicos que puedan ser más adaptativos a las políticas recientes, y que en mayor medida responden al patrón internacional de la profesión académica, están más satisfechos con el cambio de condiciones. Esas variables caracterizan la posición alcanzada dentro de la jerarquía universitaria (rango académico, dedicación y mayor título obtenido) y la participación en la investigación (participación efectiva en investigación, la colaboración con pares, preferencia por docencia o investigación). Además, la edad fue tomada en cuenta para perfilar futuros académicos de alto rango. Estas variables mostraron patrones similares en correlación con los índices utilizados para medir la satisfacción. Si bien la mayoría de ellos mostró una correlación significativa con la satisfacción relacionada con la investigación y

con la relacionada con la influencia- ($p < 0,05$) tanto con Rho de Spearman Rho y Tau b de Kendall-, dos de las variables en el primer grupo (rango y dedicación) también muestran una correlación significativa con los índices se utilizan para describir la satisfacción con las condiciones física, de enseñanza y las condiciones relacionadas con la investigación (además de con la satisfacción general).

El primer grupo, identificado aquí como "Grupo A", consta de académicos que tienen los puntajes más altos en las variables que representan la inserción en la vida académica e institucional. Los miembros del grupo A poseen más de 35 años de edad, con cargo de profesor titular, dedicación exclusiva, título de postgrado, participan en investigación, prefieren la investigación sobre la enseñanza y colaboran con pares en el extranjero. Este grupo, denominado aquí como "consolidado" representa el 12,1% del total.

El segundo grupo, 'Grupo B', consta de los académicos más jóvenes (hasta 35 años de edad), con un cargo de auxiliar docente, que han expresado su preferencia por la investigación sobre la enseñanza, se encontraban al momento de la encuesta trabajando efectivamente en investigación y han obtenido un título de postgrado. Este grupo representa el 3% de la muestra, y se denominan aquí como "los herederos".

Satisfacción en el trabajo académico de la Argentina: Una mirada general

Como se verá más adelante, mientras que la percepción general sobre la satisfacción parece ser positiva, especialmente en relación con las recientes mejoras, 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, la docencia, la investigación, y el apoyo institucional son considerados como insatisfactorios.

Sin embargo, elegirían ser académicos de nuevo en un importante número. Esto puede indicar una visión de la profesión académica como negativa en términos de condiciones de trabajo, pero teniendo una recepción favorable de las políticas recientes, como el incremento en los salarios y otros beneficios, por ejemplo. Ambos factores (las condiciones históricas y los cambios recientes) podría inclinar la balanza a los extremos opuestos, dando lugar a una opinión equilibrada (cerca de 2.5) para la mayoría de los ítem específicos.

Tabla 1 Argentina porcentajes e índices de satisfacción

Ítem	valor Argentina	promedio internacional	ubicación Argentina
Satisfacción en general alta o muy alta (%)	64.80	64.20	9
Carrera ha mejorado o mejorado mucho (%)	45.60	30.30	5
índice de infraestructura física	2.82	3.46	18
Índice de prestación de servicios	2.55	2.89	18
Índice temas de enseñanza	2.76	3.24	18
Índice temas investigación	2.37	2.64	15
Influencia índice	3.14	2.92	2
Índice temas de apoyo	2,84	2,88	14
índice de volvería a hacerlo	3,87	3,34	3

En comparación con otros países, la Argentina tiene un valor de satisfacción general similar a la media internacional, y es significativamente superior a la media al considerar la mejora en la carrera profesional. También está bien posicionada con respecto a la influencia en las decisiones institucionales y en las actitudes sobre la elección de la profesión académica de nuevo. Sin embargo, hay otros ítems donde los valores son significativamente más bajos que el promedio internacional. En tres de los ítems, Argentina ocupó el último lugar (infraestructura física, prestación de servicios y cuestiones relacionadas con enseñanza), mientras que en un cuarto se encuentra entre los últimos tres (cuestiones relacionadas con la investigación).

Profundizando: diferencias entre los académicos

Aunque las respuestas indican una tendencia general, éstas varían de acuerdo al lugar que los académicos ocupan dentro de las universidades. La hipótesis que hemos sostenido a partir del reconocimiento de los dos grupos antes mencionados es que sus miembros pueden estar más satisfechos que el resto, ya sacan mayor provecho de las nuevas oportunidades vinculadas al mundo académico. Sin embargo, también se consideraron las posibles diferencias entre ellos, es decir, los diferentes niveles de satisfacción de acuerdo con su trayectoria de jóvenes o maduros. Por lo tanto, teniendo en cuenta a estas personas

como una minoría beneficiada (cerca de 15% del total), elevan el nivel de satisfacción medio de todos los académicos, la mayoría de los cuales están menos satisfechos.

Con esta hipótesis se analizaron los datos encontrando los resultados que a continuación se muestran. A los fines de la comparación, en los cuadros siguientes se presentan los datos divididos por las medianas con el fin presentar las variables como dicotómicas, y para contrastar qué porcentaje de los individuos dentro de los grupos se colocan más cerca de la parte superior o inferior.

Satisfacción en general Teniendo en cuenta todos los índices agregados, y la diferenciación de los dos grupos identificados, una diferencia significativa se observa entre el grupo A - académicos consolidados- y Grupo B -los herederos. Más del 60% del grupo A están por encima de la mediana, mientras que un significativo 57% de los miembros del Grupo B se encuentran por debajo. Esto demuestra que los jóvenes universitarios, aquellos situados en el camino hacia una prometedora carrera académica, están menos satisfechos, incluso en relación con la mayoría de los académicos que no siguen esa trayectoria.

Tabla 2. Suma de índices de satisfacción por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Suma de los índices de satisfacción	Debajo de la mediana	38,8%	57.1%	50.6%
	Por encima de la mediana	61.2%	42,9%	49,4%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Esta tendencia se mantiene cuando se considera la satisfacción general y la percepción sobre la mejora de condiciones. De hecho, más del 60% del Grupo A, los académicos más consolidados en el grupo de élite, se encuentran satisfechos por encima de la mediana. Sin embargo, los herederos del Grupo B muestran exactamente un nivel de satisfacción inversa: más del 60 por ciento está por debajo de la mediana. Este grupo está menos satisfecho que los mayores y mucho menos que el resto de los académicos que están fuera del circuito de élite académica, cuyo nivel de satisfacción global de 56,4%, está por debajo de la mediana.

Tabla 3. Índice compuesto de satisfacción por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice general compuesto de satisfacción	Debajo de la mediana	38,8%	61,9%	56,4%
	Por encima de la mediana	61.2%	38.1%	43.6%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Por lo tanto, el análisis del primer ítem vinculado a la satisfacción general confirma en parte nuestra hipótesis. Mientras que los académicos consolidados tienen un considerable nivel de satisfacción que ayuda a elevar el nivel general como se había previsto, los jóvenes que están entrando en el circuito de élite, y aparentemente son menos optimistas sobre su carrera, están menos satisfechos. En efecto, la distinción entre los grupos permite cuestionar el nivel de significación de la satisfacción general de los académicos argentinos que se presenta en un análisis conjunto de la muestra total, aun cuando éste se encuentra a niveles muy cercanos al promedio del resto del mundo.

Tabla 4 Académicos con satisfacción general muy alta o alta (Argentina por grupo de élite y resto del mundo)

Pertenencia a grupos de élite				
Grupo A	Grupo B	Resto de Argentina	Total Argentina	Resto del mundo
74.8%	52.4%	62.1%	64.8%	64.2%

Satisfacción con aspectos físicos. Otra tendencia se puede reconocer en el análisis de datos relacionados con las condiciones físicas del trabajo académico. Ambos grupos de élite muestran satisfacción superior a la mediana con respecto a las condiciones de infraestructura física en la que trabajan. A pesar de que los académicos más jóvenes muestran un menor porcentaje (52,4) en comparación con sus colegas de más edad (59,2), ambos están por encima del resto de los académicos que no pertenecen al circuito de élite.

Esta percepción positiva está probablemente vinculada a la mayor disponibilidad de recursos en los últimos años destinados a investigación y dirigidos a este pequeño sector privilegiado, que sin duda está marcando una clara percepción de "antes y después" en relación con los recursos para la investigación.

Tabla 5. Índice compuesto de satisfacción con condiciones de infraestructura física por pertenencia a grupos de élite

		Pertenecer a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice compuesto de satisfacción con condiciones de infraestructura física	Debajo de la mediana	40.8%	47.6%	51.0%
	Por encima de la mediana	59.2%	52.4%	49.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

La percepción sobre la provisión de servicios (que incluye tecnología para la enseñanza, apoyo administrativo y personal de apoyo a la docencia e investigación) presenta una escena diferente. Ninguno de los grupos privilegiados se encuentra satisfecho con la mencionada provisión de servicios, una visión que está representada por un 56,3% por debajo de la mediana para el caso de los académicos consolidados, y el 66,7% para los más jóvenes. Mientras que para la mayoría de los académicos -es decir, aquellos que no están en el circuito de élite- la opinión acerca de la prestación de servicios para llevar a cabo la tarea académica se distribuye más uniformemente entre respuestas positivas y negativas, la mayoría de los académicos del circuito de élite creen que este servicio debería mejorar. En este contexto, los académicos más jóvenes son los más insatisfechos.

Tabla 6. Índice compuesto de satisfacción con la prestación de servicios por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice compuesto de satisfacción con	Debajo de la mediana	56,3%	66.7%	53.1%

prestación de servicios	Por encima de la mediana	43,7%	33,3%	46,9%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Por el contrario, es interesante señalar que estos dos grupos tienen una percepción positiva de las condiciones de trabajo directamente relacionadas con la enseñanza. Mientras que el 53% de los que están fuera de los circuitos de élite muestran un nivel de satisfacción sobre la mediana, esta percepción positiva se encuentra entre 60 y 63% para los académicos de ambos grupos de la élite. En este punto, se confirma la hipótesis: el circuito de la élite académica eleva el nivel de satisfacción global en las cuestiones relacionadas con la enseñanza.

Tabla 7. Índice compuesto de satisfacción relacionada con la enseñanza por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice compuesto de satisfacción relacionada con enseñanza	Debajo de la mediana	39,8%	38.1%	47.0%
	Por encima de la mediana	60.2%	61.9%	53.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Esta tendencia de aumento de la satisfacción de los académicos que pertenecen al circuito de élite se manifiesta aún más claramente en las cuestiones relacionadas con la investigación. Mientras que un 54% de los académicos que están fuera del circuito de élite se encuentran por encima de la mediana respecto a las condiciones para la investigación, los académicos consolidados se ubican en más de 60% por encima de la mediana. De manera más llamativa este porcentaje se eleva al 66% en el caso de los herederos.

Cuadro 8. Índice compuesto de satisfacción relacionada con investigación por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto

Índice compuesto de satisfacción relacionada con investigación	Debajo de la mediana	38.8%	33.3%	45.3%
	Por encima de la mediana	61.2%	66.7%	54.7%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Satisfacción como influencia en la institución. Al considerar el nivel de influencia individual de los académicos en la toma de decisiones de la institución aparece una imagen diferente. Aunque se observa a los académicos argentinos en una buena posición en comparación a los académicos de otros países sobre este tema, aparecen diferencias al distinguir entre los grupos. Como era de esperar, los académicos consolidados se ven a sí mismos como más influyentes (58,3% de respuesta por encima de la mediana). Por el contrario, la influencia se percibe como muy baja en el grupo de los jóvenes "herederos" en su camino a la pertenencia al circuito de élite. Ellos se consideran como poco influyentes (sólo el 14,3% de las respuestas está por encima de la mediana). De la mayoría restante de académicos argentinos cuya afiliación institucional es más débil debido a sus posiciones a tiempo parcial, el 53% ubica sus respuestas sobre la influencia por debajo de la mediana.

Tabla 9. Índice compuesto de satisfacción con la influencia personal por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice compuesto de satisfacción como influencia personal	Debajo de la mediana	41.7%	85.7%	53.2%
	Por encima de la mediana	58.3%	14.3%	46.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

En este tema en particular se puede ver otra diferencia entre los dos grupos de élite: los datos podrían mostrar un alarmante nivel de baja integración institucional de los académicos jóvenes, que en pocos años serán los sucesores de la élite académica.

Satisfacción con el apoyo administrativo-técnico. Se observa que los dos grupos se diferencian de la mayoría cuando se considera la coordinación de su trabajo con el área administrativa, que implica la comunicación, la colegialidad en la toma de decisiones o las dificultades en los procesos administrativos, entre otros. Aunque la mayoría de los docentes que no pertenecen al circuito de elite muestran un nivel de respuesta 50,9% por encima de la mediana, el 57% del grupo A de académicos consolidados están por debajo de la mediana, lo que mostraría un menor nivel de satisfacción, que es aún más acentuado en los jóvenes (66,7%).

Tabla 10. Índice compuesto de satisfacción con el soporte administrativo por pertenencia a grupos de elite

		Pertenece a grupos de elite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice compuesto de satisfacción con el soporte administrativo	Debajo de la mediana	57.3%	66.7%	49.1%
	Por encima de la mediana	42.7%	33.3%	50.9%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Es probable que estos resultados sean consecuencia de un mayor contacto e interacción entre estos dos grupos con el nivel administrativo de las instituciones, poniendo de relieve los problemas de coordinación entre los académicos y los niveles administrativos, que son menos evidentes para los académicos que pasan menos tiempo en la institución y están menos involucrados con los requisitos burocráticos necesarios para superarlos y ser parte del círculo de elite.

Volver a hacerlo. Los académicos argentinos figuran entre los tres primeros países con respuestas favorables cuando se le preguntó si volverían a elegir la profesión. Estos resultados globales varían al considerar los grupos de elite. Los académicos consolidados (Grupo A) declaran un nivel de aceptación del 65% por encima de la mediana, mientras que los jóvenes en su camino a la "pertenencia" a la elite (Grupo B) tienen una respuesta de 47% por debajo de la mediana. Una vez más, estos datos muestran las dificultades que los jóvenes perciben en su carrera para entrar en el circuito de elite. La distinción entre los grupos demuestra que el nivel general de satisfacción con la profesión se mantiene para la

mayoría restante de los profesores universitarios argentinos, cuyas respuestas están por encima de la mediana en 55,6%.

Tabla 11. Índice compuesto de satisfacción = lo haría de nuevo por pertenencia a grupos de élite

		Pertenencia a grupos de élite		
		Grupo A	Grupo B	Resto
Índice compuesto de satisfacción = haría de nuevo	Debajo de la mediana	35.0%	52.4%	44.4%
	Por encima de la mediana	65.0%	47.6%	55.6%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Entonces, están satisfechos?

En resumen, los altos niveles de satisfacción en el trabajo académico en la Argentina son de alguna manera influenciados por una minoría de académicos que pertenecen a un circuito de elite. Estos elevan el promedio de satisfacción en el trabajo conjunto en casi tres puntos. A pesar de que la diferencia puede ser considerada pequeña, ésta coloca a la satisfacción en el trabajo académico argentino por debajo o por encima de la media internacional, según si esta minoría está incluida o no. Esta diferencia define la ubicación del país en cuanto a la satisfacción en el trabajo académico en el puesto 9 ° o 13 ° entre las naciones participantes.

Tabla 12. Argentina, porcentajes e índices de satisfacción (sin grupos de élite)

Item	Valor Argentina	Valor Argentina (sin grupos de élite)	Promedio internacional	Ubicación Argentina	Ubicación Argentina (sin grupos de élite)
Satisfacción general alta o muy alta (%)	64.80	62.10	64.20	9	13
Carrera ha mejorado o mejorado mucho (%)	45.60	43.60	30.30	5	5
índice de infraestructura física	2.82	2.80	3.46	18	18
Índice de prestación de servicios	2.55	2.56	2.89	18	18
Índice enseñanza	2.76	2.75	3.24	18	18
Índice investigación	2.37	2.34	2.64	15	15

Índice influencia	3.14	3.09	2.92	2	6
Índice apoyo	2.84	2.87	2.88	14	10
Índice volver a hacerlo	3.87	3.86	3.34	3	3

Las diferencias aparecen también en las percepciones acerca de la mejora en la carrera profesional. Cuarenta y tres por ciento de la gran mayoría de los profesores que no pertenecen al círculo de élite consideran que sus carreras han mejorado o mejorado considerablemente en los últimos años, pero este porcentaje se eleva en dos puntos cuando el círculo de la élite está incluido.

Hay pocas diferencias importantes cuando se consideran los aspectos específicos de la satisfacción física. Sin embargo, se presentan variaciones en lo concerniente a satisfacción institucional. Las percepciones positivas acerca de la influencia en la toma de decisiones son más altas cuando los grupos de élite están incluidos, lo que da cuenta del poder de éstos. Y, como se ha visto anteriormente, el grupo de académicos consolidados es el que hace desplazar los valores a este nivel positivo. Esta diferencia es tan crucial que la Argentina se desplaza desde la segunda hasta la sexta posición en la categoría internacional cuando los grupos de élite no se consideran. Las opiniones de los grupos de élite son también importantes en relación con las percepciones sobre el apoyo administrativo, aunque en un sentido contrario. La percepción negativa de los grupos de elite sobre este aspecto pone a Argentina en la posición 14^a en el ranking internacional, una posición que se eleva a la posición 10^o si la opinión de estos grupos no es considerada.

Por último, los niveles de satisfacción global siguen siendo similares si los grupos de élite se consideran o no con respecto a la voluntad de elegir la profesión de nuevo. Como se ha demostrado, esto es una consecuencia de las percepciones opuestas entre los grupos consolidados y herederos, lo que resulta en un equilibrio al agregar los datos.

Observaciones finales

El análisis realizado parece confirmar la creencia generalizada de que las condiciones de trabajo en Argentina han sufrido una profunda transformación en los últimos años. Estos cambios están influidos tanto por la tendencia a la homogenización del trabajo académico

en diferentes países, como el análisis comparativo parece mostrar, como por el impacto de las recientes políticas locales. Sin embargo, los efectos de estas tendencias no son iguales. A pesar de que existe una percepción de mejoría en las condiciones de trabajo, algunas de las políticas que se iniciaron en la década de 1990 pero que se encuentran todavía en pie, han dejado una profesión académica claramente diferenciada, con grupos de élite vinculados al circuito internacional académico científico, y la gran mayoría jugando un juego totalmente diferente.

Los datos muestran 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. Por ejemplo, factores tales como haber obtenido el grado académico más alto, ocupar una posición de tiempo completo, tener preferencia por la investigación en vez de la enseñanza, formar parte de redes internacionales, entre otras - todos los factores que definen un perfil académico más internacional, y que pertenece a una minoría en la Argentina - son variables que parecen afectar a los niveles de satisfacción dentro de la media nacional. Al mismo tiempo, las políticas que rigen el trabajo académico de los últimos quince años se han dirigido a la promoción de un "tipo" de académico en línea con las tendencias internacionales, en el marco de un modelo que busca la eficiencia y la productividad académica.

El contraste entre los dos grupos analizados, los consolidados y los herederos, plantea la cuestión de cuál puede ser el futuro del paisaje académico local. Las opiniones negativas acerca de la participación institucional y la falta de satisfacción con la profesión elegida en los jóvenes investigadores plantea interrogantes sobre el futuro de la profesión académica argentina. Sería interesante investigar, a través de otros medios, la variable institucional como un predictor de la satisfacción en el trabajo, es decir, las razones de la percepción de bajo nivel de influencia en la institución por parte de los académicos jóvenes, y su relación con la baja satisfacción laboral. Si las percepciones se derivan de la falta de interés en la participación institucional y se enfocan en cambio en el interés en una carrera orientada hacia el éxito académico individual, estaríamos frente a un riesgoso futuro de las élites académicas de las instituciones en los próximos años, una situación que podría ser el resultado de las actuales políticas gubernamentales orientadas a incentivar la productividad de la investigación académica. Estos resultados podrías indicar a los administradores

institucionales la necesidad de implementar políticas que apunten a la inclusión institucional y al interés por la docencia de estos jóvenes que, en pocos años, serán parte de la élite académica de las universidades argentinas.

Aunque la Argentina tradicionalmente se ha enorgullecido de tener uno de los sistemas educativos más avanzados de la región, una crisis a largo plazo ha pasado factura, ya que el país se encuentra en la parte inferior en todos los índices analizados, con excepción de tres . En general las percepciones positivas acerca de la influencia institucional pueden estar vinculadas a los patrones tradicionales de interacción dentro de las universidades, es decir, altos niveles de libertad académica, así como altos niveles de participación política. La percepción positiva acerca de las recientes mejoras y la voluntad de volver a elegir la carrera académica podría ser un reflejo de las políticas recientes (en particular, los aumentos salariales). A excepción de éstos, en el resto de los ítems asociados con las “variables ambientales” Argentina ocupa las posiciones más bajas de satisfacción en el mundo.

Sin embargo, esta situación en general sombría no ha impedido al grupo de élite de obtener resultados comparables a los de los países más ricos con recursos comparativamente mayores. En tanto los beneficios se distribuyen de acuerdo a las nuevas regulaciones, en este trabajo se ha podido asociar el alto nivel de satisfacción y la percepción de mejora en la carrera con un determinado grupo de académicos que fueron, sin duda, los beneficiarios de los cambios recientes.

Referencias

Altbach, P. (2004). *El Ocaso del Gurú. La Profesión Académica en Tercer el Mundo. (El ocaso del Gurú. La profesión académica en el Tercer Mundo)*. Cultura Universitaria / Serie Ensayo 77. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Altbach, P., Pacheco, I and Rumbley, L (2008). *International Comparison of Academic Salaries. An exploratory study*. Boston College.

Bray, M. , Adamson, B. y M. Mason (Eds) (2010). *Educación Comparada. Enfoques y Métodos.*: Buenos Aires: Ed. Granica.

- Clark, B. (1992) *El sistema de educación Superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México DF: Universidad Autónoma de México- Nueva Imagen:
- Ferran Ferrer, J. (2002), *La Educación Comparada actual*. Madrid: Ariel Educación.
- Galaz-Fontes, Jesús (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, vol. 24, núm. 96, pp. 47-72. Mexico.
- Hagedorn, Linda S. (2000). What contributes to job satisfaction among faculty and staff. *New Directions for Institutional Research*, vol. 105. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Kalleberg, A.L. (1977). Work values and job reward: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, Num. 42, pp. 124-143.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- Marquina, M. & Fernández Lamarra, N. (2008). The academic profession in Argentina: characteristics and trends in the context of a mass higher education system. In: *The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspectives*. Hiroshima: Research Institute for Higher Education (RIHE). International Seminar Reports.
- Marquina, M. (2009). Docencia y Gobierno Universitario: tensiones del pasado y del presente. En: Chiroleu, A. y Marquina, M. (Comp.) *A 90 años de la reforma universitaria: memorias del pasado y sentidos del presente*. Los Polvorines: UNGS - RIEPESAL.
- Marquina, M. (2009). The academic profession in Argentina. Paper presented at the *International Seminar: The Future of the Academic Profession in Emerging Countries*. Buenos Aires, Abril.
- Noah, H. (1990). "Usos y abusos de la educación comparada". En: P. Altbach y G. Kelly: *Nuevos Enfoques en Educación Comparada*. Madrid: Mondadori.
- Padilla González, L., Jiménez Loza, L. Ramírez Gordillo, M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico. Motivaciones, y condiciones del entorno institucional que la afectan. El

caso de una universidad pública estatal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, July-September, Vol. 13, Num. 38, pp. 843-865.

Sabharwal, M. & Corley, E. (2009). Faculty job satisfaction across gender and discipline. *The Social Science Journal*, Vol. 46, pp. 539-556.