

EMPLEOS PRECARIOS DE JÓVENES PROFESIONALES CON FORMACIÓN SUPERIOR: EL CASO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN ARGENTINA

Dra. Eugenia Perona¹

Docente-Investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas,
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina
eugenia.perona@eco.uncor.edu

Mgter. Mariela Cuttica²

Docente-Investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas,
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina
maricutt@eco.uncor.edu

Resumen

En diversas investigaciones se ha comprobado que durante las últimas décadas hubo un proceso de precarización en la profesión del docente universitario en Argentina. Las causas son múltiples: a) una fuerte caída del salario real desde los años '80; b) marcados signos de burocratización y rutinización en el trabajo; c) un alto componente de voluntariado y gratuidad en el desarrollo de las tareas de enseñanza; y d) mayor presión en la carga laboral.

La ponencia intenta examinar este proceso desde la perspectiva de los *jóvenes profesionales* que se desempeñan como docentes en las carreras de Ciencias Económicas. Se postula que los docentes jóvenes han llegado a cumplir un papel central en la estructura institucional y educativa, no obstante lo cual se desempeñan en condiciones precarias respecto de su remuneración, acceso y progreso en la carrera docente, y exigencias del ambiente de trabajo.

Como marco teórico, se propone un modelo institucionalista de tipología de normas que plantea que la realidad social está constituida por posiciones sociales así como por numerosas reglas que definen dichas posiciones, determinando las competencias, derechos, obligaciones, tareas y privilegios que les son inherentes a cada una. Se describen siete tipos de normas que luego se aplican al caso particular de la carrera docente en educación superior en Argentina. El objetivo central es mostrar cómo la existencia, transformación e implementación de las normas que regulan la profesión docente, han llevado a la precarización del trabajo de los docentes jóvenes en el ámbito académico.

Desde el punto de vista empírico, se abordó el caso de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, siendo la UNC la segunda universidad más grande del país. Los datos incluyeron un relevamiento de los cargos docentes desde 1980 hasta la actualidad, así como entrevistas a una muestra representativa de docentes jóvenes de los departamentos de Contabilidad y Economía, los cuales expresaron distintas ideas y valoraciones respecto de su labor profesional. Esto se complementó con una encuesta a alumnos próximos a graduarse que opinaron sobre sus posibilidades laborales futuras y su posible rol como docentes.

Los datos muestran que el papel de los docentes jóvenes ha cambiado en las últimas décadas, expandiéndose significativamente el número de docentes en cargos de menor jerarquía y con menores remuneraciones y beneficios. Al mismo tiempo, las exigencias y tareas a desarrollar se han vuelto más difusas entre las jerarquías, con el resultado de que los docentes en cargos inferiores terminan desempeñando la misma función que docentes en posiciones superiores, aunque por una fracción del salario. Asimismo, se destaca la creación a partir del año 2000 de la figura del Adscripto, una posición a la que acceden docentes jóvenes recién graduados o próximos a graduarse, sin percibir remuneración alguna por su tarea.

1 Licenciada en Economía, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. PhD, MPhil, Cambridge University, UK. Actualmente es Profesora Asociada de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba y Profesora Adjunta, Montgomery College, MD, EEUU. Investigadora en áreas de Economía Institucional, Metodología de la Economía, Economía del Turismo.

2 Licenciada en Economía, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Magister en Formulación, Evaluación y Administración de Proyectos de Inversión, CFI Consejo Federal de Inversiones. Actualmente es Profesora Adjunta de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba. Investigadora en áreas de Economía Institucional, Educación Superior, Metodología de la Economía.

A lo anterior se suma que la carga laboral en cuanto a docencia es creciente. Los docentes jóvenes (Ayudantes B y Adscriptos) son en su mayoría asignados a tareas en cursos masivos y, si bien la normativa estipula que deben ser asignados a solo un curso por año, en la práctica terminan muchas veces trabajando en dos cursos (uno por semestre).

Con respecto a su visión de la carrera, las encuestas revelaron que los jóvenes perciben a la docencia universitaria como una actividad escasamente valorada – tanto en términos monetarios como no monetarios – y que realizan principalmente por vocación personal. Los resultados presentaron algunas variaciones según el género y el área disciplinar (Economía y Contabilidad).

En suma, la docencia universitaria aparece como una actividad precarizada, pobremente remunerada en relación con las exigencias y la formación que demanda, y que se realiza principalmente por vocación y según la lógica de comportamiento del aporte gratuito. Se concluye que existe un subsidio oculto por parte de las nuevas generaciones de docentes jóvenes, que soportan gran parte del peso de la precarización de la labor del docente universitario.

Palabras clave: jóvenes profesionales – precarización laboral – docencia universitaria – modelo institucional – Ciencias Económicas – precarización docente en Argentina

Abstract

Several research studies have shown that, over the last decades, the profession of college teacher in Argentina has experienced a process of precarization. There are multiple causes explaining this phenomenon: a) a dramatic decrease in real wages since the 1980s; b) strong signs of job bureaucratization and routinization; c) a substantial amount of volunteering and unpaid work in the performance of teaching duties; and d) an increasing working load.

This article seeks to examine the precarization process from the point of view of *young professionals* who work as higher education teachers in the Economic Sciences. A central claim is that, although young college teachers have come to play an essential role in the institutional and educational system, they carry out their duties under precarized conditions with a negative impact on their wages, career prospects and expected responsibilities.

An institutionalist model describing rule typologies is introduced to lend theoretical context to the discussion. The model posits that social reality consists of social positions together with numerous rules and norms that determine the scope, rights, duties, tasks and privileges associated with each of these positions. Seven types of rules are described and then applied to the specific case of higher education teaching jobs in Argentina. Our main goal is to show how the existence, transformation and implementation of various norms regulating the teaching profession, have led to a situation of job precarization in the case of young college teachers.

From an empirical perspective, we work with the case of the Faculty of Economic Sciences at the National University of Cordoba, the second largest university in Argentina. A database collecting teaching jobs information since 1980 until 2019 was compiled and a representative sample of young college teachers was interviewed. The latter was a survey where young professionals had the opportunity to express various ideas and concerns related to their jobs. Another survey was carried out, this time asking senior students of both Accounting and Economics about their job prospects and expectations, including the possibility of staying in academia and becoming college teachers.

The data and information collected shows that the role of young college educators has changed substantially in the last few decades. In particular, the number of young teachers in low-grade positions, earning low wages and few benefits, has soared. At the same time, the job requirements and duties have become more blurred across the hierarchy of positions, with assistants at entry-level positions performing duties indistinguishable from the responsibilities shouldered by teachers in higher positions, albeit for a much lower remuneration. Moreover, a new position, 'Adscriptos', was created in the year 2000 to attract young teaching assistants, recently graduated or close to graduating, who would help with the teaching load. This is an unpaid position without any social or career benefits.

The teaching load has also increased. Most young college teachers (Assistants B and Adscriptos) are assigned to large classes. Although written rules state that these professionals must be assigned to just one class per year, the vast majority ends up being assigned to two classes (one each semester).

In relation to their career expectations, our survey reveals that young teachers regard college teaching jobs as an occupation which is scarcely valued and rewarded, both in monetary and non-monetary terms. They teach mostly because of personal vocation. There is some variation in these results depending on gender and disciplinary field (Economics and Accounting).

To summarize, higher education teaching emerges as a precarized occupation, poorly remunerated when considering the high-level training required and responsibilities assigned to teachers. It is a job that is performed out of personal vocation and, to a large extent, follows the logic of altruism and unpaid contributions. Our conclusion posits that there is a hidden subsidy from the new generations of young college teachers in Argentina, who bear a substantial amount of the burden of precarized higher education teaching jobs.

Key Words: young professionals – precarization of work – teaching in higher education – institutional model – Economic Sciences – precarization of teaching in Argentina

1. Introducción

Al concluir una carrera universitaria los jóvenes enfrentan distintas opciones laborales, incluyendo trabajo en el sector privado, en el sector público, desempeño independiente de la profesión (cuentapropismo) y, en algunos casos, la docencia universitaria como opción académica.

En la presente ponencia nos centramos en esta última alternativa, analizando las motivaciones, desafíos y situación de precariedad laboral que enfrentan los jóvenes graduados argentinos que, por vocación u otras causas, deciden dedicarse a la docencia en el nivel superior.

Cabe destacar que este fenómeno se enmarca en un proceso más amplio de devaluación relativa de la profesión del docente-investigador en Argentina (Juárez Jerez et al., 2012; Perona, 2009). Dicha devaluación o pérdida de estatus se explica en función de aspectos cuantitativos como un deterioro sustancial del salario real en las últimas décadas y aspectos cualitativos como la creciente rutinización y burocratización de las tareas, unido a la presencia de un alto componente de trabajo vocacional o voluntario en las actividades del docente.

Una de las consecuencias de dicha devaluación de la carrera docente ha sido la rápida feminización de la profesión, dado que aquellas ocupaciones que se vuelven menos apetecibles en términos salariales, de prestigio social, o de desafíos personales; terminan muchas veces siendo desempeñadas por mujeres u otras minorías. Otra de las consecuencias ha sido la *precarización del trabajo docente de los jóvenes*, ya que se observa una creciente sustitución de posiciones y cargos docentes rentados o de mayor jerarquía, por trabajo desempeñado por jóvenes recién graduados o próximos a graduarse, con remuneraciones muy bajas o incluso en forma no remunerada. En el caso de estos últimos, se suma el hecho de que al no figurar en la nómina, estos docentes no acceden a beneficios como antigüedad en la carrera, servicios de salud o contribuciones al sistema de la seguridad social.

La hipótesis de trabajo en la presente ponencia es que aquellos factores más generales, que han determinado una depreciación relativa de la labor del docente-investigador universitario en todos los niveles, han impactado aún con mayor fuerza en el caso de los docentes jóvenes, quienes se desempeñan en cargos más bajos o cargos no remunerados.

Como objeto de estudio, se trabaja con la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina (en adelante, FCE-UNC). Se escogió dicha institución dado que las Ciencias Económicas se prestan adecuadamente al análisis de las variables explicativas propuestas, siendo la FCE-UNC por su tamaño la segunda institución universitaria más importante a nivel nacional (solo por detrás de la Universidad de Buenos Aires). Asimismo, las autoras cuentan con acceso a los datos así como una posición de "observador privilegiado" (Grapard, 1999) dentro del área .

En la siguiente sección se presentan los antecedentes y el marco teórico, encuadrando a la presente investigación dentro de un modelo institucionalista de tipología de normas sociales. Posteriormente se discute el papel de los docentes jóvenes de la FCE-UNC, poniendo de relieve su situación relativa en el marco de la institución académica. Finalmente, se examina el impacto potencial sobre las futuras generaciones de educadores, teniendo en cuenta cómo perciben los jóvenes próximos a graduarse la perspectiva de elegir la carrera docente.

2. Precarización en el marco de un modelo institucionalista de tipología de normas

En los últimos años, distintos autores han destacado la situación de precarización que afronta la docencia universitaria en varios países. Marugán Pintos y Cruces Aguilera (2013) describen, por ejemplo, la situación de la universidad pública española, afirmando que la disminución en los recursos públicos unido a la imposición de criterios netamente empresariales en el ámbito universitario, han tenido como consecuencia la aparición de diversas "figuras laborales precarias" y la segmentación en el personal docente. Chávez Gutiérrez y Chávez Gutiérrez (2016) exponen la situación de precarización salarial en la Universidad de Guadalajara en México, destacando cómo afecta a los docentes con distintos cargos y jerarquías. En el caso de Colombia, Restrepo Escobar et al. (2018) hacen hincapié en las condiciones de

estrés experimentadas por los docentes universitarios, las cuales se relacionan con la incertidumbre laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de valorización de la tarea, entre otras causas.

En el ámbito de Argentina, la evidencia recabada por distintas investigaciones es vasta y concluyente respecto al proceso de devaluación sufrido por la profesión de docente-investigador universitario en las pasadas décadas. Entre otros, Hobert (2009) discute el fenómeno de la docencia ad honorem en la Universidad de Buenos Aires, en tanto que Brufman (2012) invita a un diálogo nacional conducente a la revalorización y desmercantilización de la profesión. Por su parte, Rodigou Nocetti et al. (2011) y Perona (2009) se enfocan en la precarización con énfasis en los aspectos de género. Crabay et al. (2001) abordan el problema de la salud mental, destacando la falta de valorización y pobres condiciones de trabajo en la que la mayoría de los docentes universitarios argentinos desarrolla su labor.

¿Qué factores explican el deterioro en las condiciones del trabajo docente en la educación superior y la precarización del trabajo de los jóvenes docentes en Argentina? Para responder a esta pregunta es pertinente hacer uso de un modelo institucionalista que permite examinar las distintas normas que definen o caracterizan a las posiciones sociales. Se trabajará a continuación con el modelo propuesto por Elinor Ostrom (2005), quien plantea que la realidad social está constituida por posiciones sociales así como por numerosas normas y reglas que definen dichas posiciones, determinando las competencias, derechos, obligaciones, tareas y privilegios que les son inherentes a cada una.

La Tabla 1 enumera y describe siete tipos de normas y reglas que establecen y definen a las posiciones sociales. En la última columna de la tabla éstas se aplican al caso particular de la carrera docente en educación superior en Argentina, surgiendo numerosos interrogantes acerca de las características que adoptan dichas reglas en este ámbito específico.

Tabla 1. Modelo de Ostrom sobre normas y posiciones sociales

Tipo de norma	Característica de la norma	Aplicación al presente caso de estudio
Normas de posición	Crean posiciones. Verbo relevante: "ser".	Normas que crean la posición de docente universitario, así como los diferentes cargos y jerarquías en la carrera docente.
Normas de participación	Definen las reglas que regulan la entrada y salida de una posición social.	¿Quién y cómo puede acceder a la posición de docente universitario? ¿Cómo se da el progreso en la carrera docente desde cargos de menor a mayor jerarquía?
Normas de acción	Establecen qué debe, no debe, o puede hacer alguien que ocupa una posición social.	¿Qué tareas y obligaciones corresponden a cada cargo dentro de la docencia universitaria? ¿Existen normas informales (no escritas) que asignan tareas a los docentes más allá del reglamento formal?
Normas de pago	Asignan compensaciones así como premios o castigos (beneficios y costos).	¿Cuál es la remuneración de un docente universitario, tanto en el caso de un docente establecido como de uno joven? ¿Existen beneficios o costos ocultos y/o no monetarios?
Normas de información	Regulan el acceso a la información y flujo de comunicación.	¿Qué grado de información existe acerca de la carrera docente y posibilidades de progreso? ¿Se conocen las motivaciones y acciones de otros actores en la jerarquía docente?
Normas de control	Determinan qué grado de control se tiene sobre las acciones.	¿Cuán libres son los docentes universitarios para tomar decisiones sobre las tareas que deben realizar y la posibilidad de progreso en la carrera docente? ¿Cómo afecta a los jóvenes en particular?
Normas de resultado	Definen los resultados o rangos de resultados que se deben o no deben alcanzar.	¿Qué resultados o desempeño debe demostrar un docente universitario? ¿Qué se espera de un docente joven? ¿Existen normas informales respecto de expectativas a cumplir?

Fuente: elaboración propia en base a Ostrom (2005, p.189).

La estrategia de análisis consiste en identificar y traer a la luz algunas de las normas formales e informales que han definido y afectado la posición de "docente" y "docente joven". También se busca demostrar que, a lo largo del tiempo, la transformación en dichas normas ha promovido la precarización del empleo docente y del joven trabajador docente. Como se indicó más arriba el caso de estudio

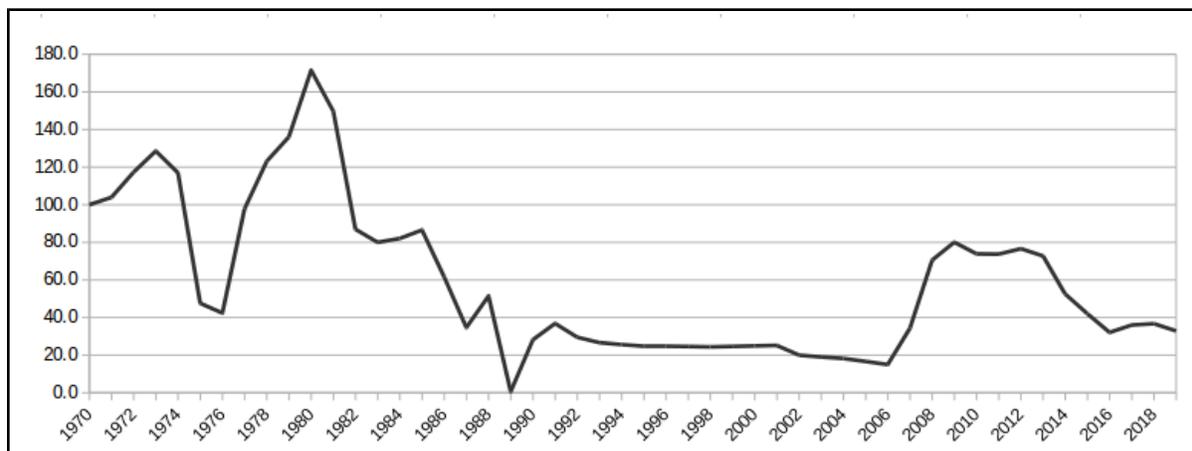
examinado es el de la FCE-UNC, no obstante lo cual la mayoría de las conclusiones son aplicables a la situación de la docencia universitaria en el ámbito público, en todas las carreras y a nivel nacional.³

Con respecto a las normas de *posición*, la carrera docente presenta distintas jerarquías de cargos. Los cargos de asistente, del más bajo al más alto son: Ayudante B, Ayudante A, Profesor Asistente. Los cargos de profesor, del más bajo al más alto son: Ajunto, Asociado, Titular. Una nueva norma que se introdujo en la universidad en el año 2000 (en la FCE-UNC en 2006) llevó a la creación de la posición de docente *Adscripto*, la cual fue abierta específicamente para docentes jóvenes, recién graduados o próximos a graduarse.

En relación a las restantes normas: participación, acción, pago, información, control, resultado; nos detendremos aquí brevemente a comentar algunos de los resultados encontrados para la docencia universitaria en general. El tema de las condiciones y calidad del empleo de los jóvenes en la carrera docente es abordado en las siguientes secciones con mayor detalle.

La precarización de la labor del docente-universitario en Argentina ha tenido lugar a lo largo de las últimas décadas y responde a múltiples causas. Entre los factores netamente económicos (normas de *pago*), puede constatarse que el salario real del docente universitario ha sufrido una gran volatilidad (Figura 1). Después de fuertes fluctuaciones en los '70, éste experimentó un profundo retroceso llegando a perder entre 1980 y 1990 un 84% de su poder adquisitivo. Este periodo de dramática caída en el salario real coincidió, en el caso concreto de la FCE-UNC, con la mayor incorporación proporcional de mujeres a la planta docente, que exhibió un 75% de crecimiento respecto de la década previa (Juárez Jerez et al., 2012). Así, la precarización del trabajo docente estuvo fuertemente correlacionada con la feminización de la profesión.

Figura 1. Evolución del salario real docente en universidades públicas de Argentina
1970=100



Fuente: elaboración propia en base a datos de salarios de la UNC e índices de precios al consumidor.

Durante los '90 el salario real se mantuvo estancado con una leve tendencia decreciente, para recién exhibir una recuperación a partir de 2006. En la Figura 1 se puede observar que la recuperación fue sostenida pero solo por dos años hasta 2008, luego de lo cual se amesetó. A partir de 2013 se aprecia una nueva caída pronunciada de los salarios en términos reales hasta 2016, seguido de un nivel estable hasta la actualidad. Vale aclarar que dicho patrón afecta a todos los cargos docentes por igual, puesto que las remuneraciones son proporcionales.

³ En el caso de las universidades privadas en Argentina, el empleo docente y el empleo joven también se encuentra precarizado, en algunos casos quizás en mayor medida que en la universidad pública. Sin embargo, las normas que definen la posición de "docente privado" son ligeramente diferentes y ameritan un análisis particular del caso.

Dado que el caso analizado se centra en los docentes del área de las Ciencias Económicas, también interesa tener en cuenta el nivel de retribuciones fuera de la universidad, en ocupaciones alternativas para el Contador o el Economista. En un relevamiento sobre el nivel de salarios en la Ciudad de Córdoba en 2010-2011, Juárez Jerez et al. (2012) encontraron que un docente-investigador en la FCE-UNC percibe una retribución un 30%-50% inferior en promedio a lo que podría conseguir en empleos alternativos tanto en el sector público como privado. En el estudio se controlaron las variables por antigüedad, calificación, flexibilidad horaria, aportes a la seguridad social, etc. En la actualidad, las ocupaciones alternativas en el sector privado o público siguen siendo mejor remuneradas que la mayoría de los cargos en la universidad, para un mismo nivel de calificación y dedicación horaria.

En adición a lo anterior, existen numerosos aspectos cualitativos que definen la posición y calidad laboral del docente universitario. Estos aspectos corresponden a normas de *participación e información* (acceso, permanencia y posibilidad de progreso en la carrera docente), *acción* (tareas y obligaciones asignadas), *control* (libertad de acción) y *resultado* (expectativas de desempeño del docente). Un análisis de dichos factores permite confirmar, una vez más, la existencia de una depreciación de la labor del docente que va más allá de la cuestión económica y salarial.

En primer lugar, se observó que la docencia universitaria presenta señales de una fuerte rutinización de las tareas (Juárez Jerez et al., 2012). Un tercio de los profesores de la FCE-UNC se ocupan únicamente del dictado de clases, y sólo un 23% de la planta docente son investigadores con cierta trayectoria. En una entrevista realizada a una muestra representativa de 178 docentes de la institución, la mitad de los entrevistados admitió que existen muy pocos estímulos para mejorar como docentes, más allá de la voluntad personal y de la presión ejercida por la evaluación que deben enfrentar cada cinco años. Un 70% manifestó sentir que el esfuerzo en capacitación y progreso intelectual eran “poco o nada” reconocidos por la universidad.

Por otra parte, en el mismo estudio se encontró una brecha significativa entre la satisfacción que los docentes experimentan por el trabajo “en forma ideal” y “en la práctica docente diaria”. A muchos profesores y auxiliares les gusta el trabajo que hacen, pero se sienten disconformes con las condiciones en las que deben desarrollarlo. En el caso de la FCE-UNC, mientras que un alto porcentaje (68%) evaluó la satisfacción que su ocupación le depara “en forma ideal” con 9 ó 10 puntos (en una escala de 0 a 10); sólo un 14% le asignó “en la práctica” la misma calificación.

Otro indicio cualitativo de que la docencia universitaria ha sufrido un proceso de devaluación profesional, se encuentra en las razones por las que los docentes perciben que se ha dado un rápido influjo de mujeres y auxiliares jóvenes en los claustros universitarios (Perona et al, 2015). En opinión de la gran mayoría ello se debe a que es una ocupación flexible, donde la mayoría de los cargos son de dedicación parcial (10 horas a la semana o 20 horas a la semana) y resultan por lo tanto compatibles con las obligaciones domésticas en el caso de las mujeres, y con seguir estudiando o tener múltiples actividades laborales en el caso de los jóvenes.

En cuanto a las normas de *participación y control* (¿cómo se puede acceder a la carrera docente y progresar a cargos de jerarquía más alta?), también se ha observado un proceso de disminución de la calidad laboral. El acceso inicial a la carrera docente es difícil debido a la limitación presupuestaria que enfrenta la universidad pública. Así, muchos nuevos docentes optan por iniciarse en cargos no remunerados (ver la siguiente sección), una situación que en la actualidad es prácticamente inevitable y puede perdurar muchos años hasta que logran al ascenso a una posición formal. Una vez iniciada la carrera, el progreso hacia cargos de mayor jerarquía también es limitado. Las normas de *acción* que regulan las tareas de cada cargo se han desdibujado en el tiempo. Un profesor Adjunto hoy realiza las mismas tareas que un Titular, en tanto que a un Ayudante B se le requiere un desempeño similar al de un Profesor Asistente. Por lo tanto, a nivel institucional se han perdido los incentivos para promover o ascender a los docentes, ya que el sistema ha aceptado y convalidado que docentes en cargos inferiores asuman responsabilidades equivalentes a las de docentes en cargos superiores, aunque con una menor remuneración y beneficios.

Finalmente, el peso de la “vocación” como componente de la tarea de docencia e investigación también es significativo. La evidencia es contundente respecto de que los docentes llevan a cabo su labor principalmente por gusto personal, al tiempo que realizan (y como norma institucional "se espera que" realicen) una gran cantidad de actividades y horas extra en forma voluntaria.

3. Los docentes jóvenes en la FCE-UNC

¿Cómo impactan los aspectos anteriores en el caso puntual de los docentes más jóvenes? Para responder a esta pregunta, dentro del caso de estudio de la FCE-UNC se analizó la situación específica de los Ayudantes B en los Departamentos de Economía y Contabilidad, siendo Ayudante B el cargo más bajo (o de entrada) de carácter remunerado en la carrera docente. También se analizó la figura del Adscripto, que como se indicó más arriba fue una posición introducida en la FCE-UNC en el año 2006. Los adscriptos son auxiliares docentes jóvenes, graduados o próximos a graduarse, que no perciben remuneración por sus tareas.

Considerado históricamente, la cantidad de cargos de Ayudante B creció en forma importante en el periodo 1980-2019. En dicho lapso, el número de docentes en esta posición se incrementó de 6 a 80 en Economía y de 1 a 106 en Contabilidad (Tabla 2). En 2000 se detecta una baja en la cantidad de estos cargos en ambas áreas, debido a la fuerte caída en el salario real que se mencionó en la sección anterior. La tabla también muestra la figura del Ayudante Alumno, que históricamente era un cargo de ingreso a la carrera docente reservado para estudiantes avanzados. Hoy en día esta figura ha desaparecido en la práctica, ya que estos cargos, que en su momento percibían una remuneración mínima así como beneficios sociales, han sido completamente desplazados por la figura del Adscripto.

Tabla 2: Evolución de la cantidad de Ayudantes B, Ayudantes Alumnos y Adscriptos según disciplina (1980-2019)

Año	Ayudante B		Ayudante Alumno		Adscripto*	
	Economía	Contabilidad	Economía	Contabilidad	Economía	Contabilidad
1980	6	1	0	0	---	---
1990	15	33	4	7	---	---
2000	11	25	13	9	---	---
2010	28	40	1	0	98	56
2019	80	106	0	0	98	255

*En su inicio en 2006 la cantidad de adscriptos era 29 en Economía y 51 en Contabilidad.

Fuente: Elaboración propia en base a información de la FCE-UNC.

Posteriormente al año 2000 se da un gran incremento en la matrícula estudiantil, al tiempo que Argentina atravesaba por una fuerte crisis macroeconómica. En este contexto, la universidad pública disponía de recursos limitados para expandir la planta docente. Ello planteó un dilema ya que era necesaria una mayor cantidad de docentes para atender a los nuevos alumnos, pero no se disponía de un presupuesto acorde. La solución se alcanzó de diversas maneras: por un lado los cursos se volvieron más masivos (menor relación docente/alumno); por otro lado los cargos docentes se volvieron más precarios, buscando conseguir docentes "más baratos" que pudieran hacer frente a las mismas tareas.

Es así como en la Tabla 2 se observa que en el año 2010 crece sustancialmente el número de Ayudantes B, que es el cargo de menor jerarquía. El cargo de Ayudante Alumno prácticamente desaparece en esta época y pasa a ser reemplazado por la posición de “Adscripto”, es decir jóvenes auxiliares sin ninguna remuneración que se incorporan sólo como una manera de ingresar al sistema de carrera docente.

En la actualidad, la práctica consistente en expandir los cargos de menor jerarquía se encuentra tácitamente aceptada a nivel de la universidad. La cantidad de Ayudantes B entre 2010 y 2019 en la FCE-UNC prácticamente se triplicó en Economía y más que duplicó en Contabilidad. La cantidad de Adscriptos se mantuvo constante en Economía y se quintuplicó en Contabilidad en el mismo periodo.

Al respecto cabe hacer dos comentarios. En primer lugar, las posiciones de Ayudante B y Adscripto son desempeñadas casi con exclusividad por personas jóvenes. En segundo lugar, si bien los Ayudantes B se encuentran incorporados a la carrera docente y perciben una compensación monetaria por su trabajo, dicha retribución resulta mínima. En la actualidad (octubre de 2019) el salario de un Ayudante B que recién se inicia es de \$1.100 dólares estadounidenses *por año* (\$92 por mes), por un trabajo que requiere diez horas de dedicación semanal. Si el docente concurre a la universidad tres veces por semana haciendo uso del transporte público, debe destinar un 15% de su salario mensual solo al pago del boleto de autobús. El Adscripto debe hacer frente a este costo de su propio bolsillo.

En síntesis, lo que se observa es una precarización sistemática en los puestos de trabajo docentes ocupados por auxiliares de menor jerarquía. En adición al deterioro histórico en los salarios reales (que afectó a todos los docentes de la educación superior), se sumó el reemplazo de Profesores Asistentes por Ayudantes B y, en forma aún más preocupante, por Adscriptos que trabajan en forma gratuita.

Es esencial destacar que las tareas a desarrollar no varían significativamente entre uno u otro puesto. En el pasado y de acuerdo a las normas vigentes, un Profesor Asistente desempeñaba tareas de mayor responsabilidad que un Ayudante A o un Ayudante B. Asimismo, la norma original estipulaba que el Adscripto sea un docente "en formación". Por ejemplo, un Ayudante B no puede dictar clases, excepto en forma excepcional y en presencia de un Profesor, así como un Adscripto no puede dictar clases ni corregir evaluaciones en ninguna circunstancia. No obstante, en la práctica estas restricciones se han disipado. Hoy en día muchos Ayudantes B y Adscriptos dictan clases, corrigen exámenes y terminan desempeñando la misma función que un Profesor Asistente, por una fracción del salario (o en forma no asalariada en el caso de los Adscriptos).

A lo anterior se suma que la carga laboral en cuanto a docencia es creciente. Los Ayudantes B y Adscriptos son en su mayoría asignados a tareas en las cátedras del Ciclo Básico, que corresponden a cursos masivos de hasta 400 alumnos. Asimismo, si bien la norma escrita establece que un Ayudante B debe ser asignado a solo un curso por año, en la práctica termina trabajando el doble (un curso por semestre). Lo mismo ocurre en el caso de los Adscriptos, que realizan las tareas que les encomienda el profesor a cargo.

El impacto sufrido por los docentes jóvenes también se aprecia desde un punto de vista más cualitativo. lo cual fue registrado en una encuesta a una muestra de Ayudantes B de los departamentos de Contabilidad y Economía de la FCE-UNC, donde estos expresaron distintas ideas y valoraciones respecto de su labor (Cuttica et al., 2015). La muestra fue expandida recientemente con una encuesta de seguimiento en 2018 a nuevos individuos.

La muestra original incluyó 34 Ayudantes B: 17 de Economía y otros 17 de Contabilidad; 16 hombres y 18 mujeres, la mayoría de los cuales (70%) tenían entre 20 y 35 años de edad. En el seguimiento de 2018 se adicionaron 20 Ayudantes B a la muestra: 10 de Economía y 10 de Contabilidad; 10 hombres y 10 mujeres, todos entre 20 y 30 años de edad.

Tomando la muestra conjunta (54 casos), puede observarse que en el Departamento de Economía alrededor de un 82% de los Ayudantes B posee menos de 10 años de antigüedad, mientras que en Contabilidad dicha proporción baja al 63%, indicando una mayor dificultad para acceder a cargos de más alta jerarquía. Esto también es consistente con el alto número de docentes jóvenes Adscriptos que reviste el departamento de Contabilidad. En otras palabras, se produce una acumulación de posiciones en cargos bajos o no rentados.

En la muestra de Ayudantes B considerada, todos los hombres y un 75% de las mujeres tienen otra ocupación además de la docencia universitaria, ya sea en el ámbito público o privado. Ello indica que los docentes jóvenes visualizan a la carrera docente como una actividad complementaria, que no les permite en sí misma tener acceso a un salario básico suficiente.

Cabe preguntarse entonces, ¿qué incentivos tienen los docentes universitarios jóvenes y por qué deciden dedicarse a esta profesión? Algunas de las preguntas de la encuesta intentaron abordar tales interrogantes. Consultados por el atractivo que tiene la docencia universitaria, los resultados mostraron que en primer lugar está la “satisfacción”, seguida del “desafío personal”. Si bien la carrera docente no resulta atractiva para nadie en términos de ingreso (todos respondieron negativamente), una minoría (7%) mencionó el acceso a servicios de salud como un incentivo accesorio.

Otra pregunta de la encuesta, con respuesta libre, cuestionó: ¿qué es lo mejor y lo peor de ser docente universitario? Los atributos *positivos* más reiterados por los docentes jóvenes fueron: la transmisión de conocimientos, el reconocimiento de los alumnos, el intercambio de experiencias, y la conexión con el ambiente académico y con otros colegas. En suma, la docencia, en opinión de los Ayudantes B, es percibida como asociada a un fuerte componente vocacional.

A título de ejemplo, pueden citarse algunas de las respuestas:

Opinión 1: *Me da satisfacción personal, me hace sentir útil, me encanta explicar...*

Opinión 2: *Me resulta muy gratificante vivir el intercambio que se produce, comprobar minuto a minuto que puedo brindar algo...*

Opinión 3: *Creo que la docencia es una vocación, por lo tanto, lo mejor que tiene es la satisfacción que da...*

Opinión 4: *Me permite estar actualizada en los temas, me gusta pensar nuevos ejemplos de aplicación y transmitirlos a los alumnos...*

De las afirmaciones anteriores y muchas otras similares se infiere que la satisfacción personal del docente se asocia a la realización de una tarea vocacional, la cual implica “dar” al otro, así como una empatía con el otro. Dicha característica es también reveladora de la precarización y la feminización sufrida por la profesión del docente universitario. No se está afirmando que la vocación y el altruismo sean aspectos menos valiosos; todo lo contrario. Pero es verdad que esos aspectos son en gran medida menos valorados en la sociedad capitalista moderna, dándose por sentado que deben ofrecerse sin reconocimiento alguno (Vaughan, 2007).

En otras palabras, el hecho de que una tarea sea realizada por “vocación”, es muchas veces tomado como excusa para implicar que debe ser efectuada “gratuitamente”. Los docentes – y especialmente los docentes jóvenes – terminan siendo explotados por el sistema, aprovechando su buena voluntad y sus ansias de dar y brindarse a los demás. Esto lleva a pensar que la universidad pública argentina no podría funcionar de no ser por un gran número de Ayudantes B y jóvenes Adscriptos que realizan tareas y proporcionan servicios esenciales para el desarrollo de la educación superior.

Respecto a los aspectos *negativos* de la docencia universitaria, la mayoría de los Ayudantes B entrevistados consideró que la remuneración es baja, insistiendo que no hay relación con las tareas y responsabilidades exigidas. Otra queja habitual de los docentes jóvenes fue el escaso reconocimiento a los esfuerzos y la dificultad para ascender a cargos superiores. Esto último también es visto como un impedimento para lograr mejores retribuciones por igual tarea.

En síntesis, la docencia universitaria aparece como una actividad precarizada, pobremente remunerada en relación con las exigencias y la formación que demanda, y que se realiza principalmente por vocación y según la lógica de comportamiento del regalo o del aporte gratuito.

4. Docentes jóvenes en la FCE-UNC: futuro y perspectivas

El análisis anterior fue complementado con una encuesta a alumnos avanzados de las carreras de Contabilidad y Economía, que en un futuro cercano se ven ante la disyuntiva de tener que elegir una profesión y considerar la posibilidad de trabajar como educadores en el ámbito universitario. ¿Cómo se ven estos estudiantes avanzados en el rol de docentes jóvenes? ¿Lo visualizan como una opción?

En agosto de 2018 se encuestó a una muestra de 40 estudiantes del último año de la carrera de Contabilidad y 20 de la Licenciatura en Economía de la FCE-UNC, todos los cuales adeudaban menos de 10 materias para graduarse. La muestra no es representativa en un sentido estadístico, no obstante lo cual se considera como un aporte de información en un tema donde los datos son escasos. Adicionalmente, fue posible comparar los resultados con los de una encuesta similar llevada a cabo en marzo-abril de 2013 (véase Perona et al., 2013).

En general, la mayoría de los futuros contadores (80%) opinó que le gustaría insertarse en el sector privado, en tanto que para los economistas las respuestas se dividieron entre trabajo en el sector privado (30%), público (40%), académico (20%) e indecisos (10%). En general, muchas mujeres prefieren incorporarse en algún sector en relación de dependencia y/o seguir con su formación de posgrado, lo que indica que las mujeres buscan mayor estabilidad. Este resultado se mantuvo constante en el tiempo, ya que arrojó datos similares en la encuesta previa.

Ante la pregunta de si considerarían seguir la carrera docente en Ciencias Económicas incorporándose a un cargo de Adscripto, las respuestas fueron diferentes según la disciplina y el género. Un 60% de las mujeres expresó que consideraría desarrollar tareas docentes como Adscripto, mientras que para los varones la proporción bajó al 40%. Asimismo, un 70% de los estudiantes de economía afirmó que le gustaría participar en alguna cátedra o proyecto de investigación, mientras que solo el 20% de los estudiantes de contabilidad lo admitieron como una opción.

¿Por qué elegirían la docencia universitaria quienes respondieron afirmativamente? Las razones más invocadas, independientemente del género y el área disciplinar, fueron: i) la posibilidad de continuar con la formación, y ii) la vocación. Es notable como, incluso desde la posición de alumnos, se acepta el rol necesario de la actitud vocacional, donde la carrera docente no se sigue por una cuestión de ingresos, prestigio, o desarrollo profesional a largo plazo. Los jóvenes estudiantes lo ven más como un “continuar en la universidad” y “contribuir a la sociedad”, ambas razones de alto contenido altruista pero no remunerado.

Por otra parte, la mayor parte de quienes afirmaron que *no* buscarían trabajar en el ámbito académico opinaron que dicha tarea no les resulta atractiva, los ingresos son insuficientes y “no es su vocación”. En forma consistente a lo comentado más arriba, gran parte de estos alumnos provienen de la carrera de Contador Público, que está más orientada profesionalmente y tiene un costo de oportunidad más alto en términos de empleos y salarios fuera de la universidad. En suma, se aprecia una vez más que la docencia universitaria es claramente percibida por parte de los jóvenes (incluso en el caso de estudiantes avanzados), como un ámbito de trabajo eminentemente voluntario.

5. Reflexión final

Los docentes jóvenes, ya sea tanto en cargos de Ayudante B o de Adscripto constituyen un segmento fundamental de la planta docente de la FCE-UNC. En el Departamento de Economía, un 21% de todos los cargos docentes remunerados corresponde a Ayudantes B; llegando esta cifra al 31% en Contabilidad. Si se computa a los Adscriptos dentro de la planta docente, la suma de Ayudantes B y Adscriptos constituye más del 50% del personal docente, tanto en Economía como en Contabilidad.

En otras palabras, los docentes jóvenes realizan un aporte esencial de recursos humanos a la enseñanza universitaria. Tal como está planteada hoy en día, la formación de nivel superior en Argentina depende en gran medida de la donación de tiempo, trabajo y buena voluntad de numerosos individuos, sin cuya contribución sería imposible continuar con las tareas habituales y brindar una educación de calidad. Se infiere como conclusión que existe un “subsidio oculto” por parte de las nuevas generaciones de docentes jóvenes, quienes soportan gran parte del peso de la precarización de la labor del docente universitario.

Bibliografía

BRUFMAN, Gustavo (2012). Revalorizar la producción académica. Una premisa fundante contra la precarización del trabajo en educación superior. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 7, pp.91-104.

CHÁVEZ GUTIÉRREZ, María Rita y CHÁVEZ GUTIÉRREZ, María Antonia (2016). La precarización salarial de los profesores y los programas de estímulos en la Universidad de Guadalajara. *Vínculos, Sociología, Análisis y Opinión*, 8, pp.237-263.

CRABAY, Marta, BENEDETTI, Adriana, PAOLONI, Paola, SENN, Sandra y WEHBE, Pablo (2001). Salud mental y educación superior: malestar docente. V *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina, 1 al 3 de agosto. Universidad de Buenos Aires.

CUTTICA, Mariela, PERONA, Eugenia, PONCE, Virginia y CAMPOS, Laura (2015). Transformaciones y precarización del trabajo académico. La situación de los docentes-investigadores mujeres y jóvenes en dos universidades de la región centro-oeste. 9° *Jornadas de Investigadores en Economías Regionales*. Santa Fe, Argentina, 24 al 30 de noviembre. Universidad Nacional del Litoral.

GRAPARD, Ulla (1999). Methodology. En J. Peterson y M. Lewis (Eds.), *The Elgar Companion to Feminist Economics*, pp.544-554. Cheltenham y Northampton, UK: Edward Elgar.

HOBERT, Rodrigo (2009). El honor como encrucijada: Docencia ad honorem e inequidad en la Universidad de Buenos Aires. *Análisis Organizacional*, 1. Buenos Aires, Argentina: Facultad de Ciencias Económicas, UBA.

JUÁREZ JEREZ, Hada, PERONA, Eugenia, CUTTICA, Mariela, MOLINA, Efraín y ESCUDERO, Celeste (2012). Feminización de la educación superior en las Ciencias Económicas: un estudio de caso. En: E. Perona (ed.), *Economía Feminista*. Córdoba, Argentina: Asociación Cooperadora de la FCE.

MARUGÁN PINTOS, Bergoña y CRUCES AGUILERA, Jesús (2013). Fragmentación y precariedad en la universidad. *Sociología del Trabajo*, 78, pp.10-34.

OSTROM, Elinor (2005). *Understanding Institutional Diversity*. Princeton, NJ, EEUU: Princeton University Press.

PERONA, Eugenia (2009). Women in higher education in Argentina: equality or job feminization? *Canadian Woman Studies*, 27(1), pp.155-160.

PERONA, Eugenia, CUTTICA, Mariela, PONCE, Virginia y CAMPOS, Laura (2015). Enseñar ciencias económicas: el papel de los docentes jóvenes en la UNC. *Oikonomos*, 5(2), pp.82-94.

RESTREPO ESCOBAR, Francisco, LOAIZA BETANCUR, Edilgardo y GÓMEZ SUÁREZ, Orly (2018). Prevalencia del desgaste psíquico y su relación con la organización del trabajo en profesores universitarios. *Revista Sinergia*, 4, pp.143-159.

RODIGOU NOCETTI, Maite, BLANES, Paola, BURUOVICH, Jacinta y DOMINGUEZ, Alejandra (2011). *Trabajar en la Universidad*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

VAUGHAN, Genevieve (2007). *Women and the Gift Economy*. Toronto, Canadá: Inanna.