

Profesión académica, género(s) y académicos en formación. Indicadores descriptivos-correlacionales de tipo transversal desde la base de datos APIKS Argentina.

Academic profession, gender(s) and academics in training. Cross-sectional descriptive-correlational indicators from the APIKS Argentina database.

Por Jonathan E. AGUIRRE¹, Mariana FOUTEL², Alejandro MUSTICCHIO³

Aguirre, J. E., Foutel, M. y Musticchio, A. (2023). Profesión académica, género(s) y académicos en formación. Indicadores descriptivos-correlacionales de tipo transversal desde la base de datos APIKS Argentina. *Revista RAES*, XV(27), pp. 195-218.

Resumen

En múltiples indagaciones sobre la profesión académica internacional y local, en tanto objeto de estudio, la distribución de académicos según categoría y cargo docente se complementa con uno de los elementos centrales en el estudio del campo como es el de la cuestión de género(s) y sus atravesamientos en los académicos en formación. Respecto a dicho indicador, en los últimos años en nuestro país, la relación se ha equilibrado. Situándonos en los últimos datos de los anuarios estadísticos universitarios de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) podemos compartir que, para el conjunto del sistema universitario nacional la relación entre géneros continua en relativo equilibrio. En el caso de la base de datos de APIKS Argentina, los porcentajes arrojan resultados similares y disímiles de acuerdo con los cruces de información que se propongan. En lo que refiere al diseño, la investigación propuesta se clasifica dentro de los estudios descriptivos-correlacionales, de tipo transversal. Centralmente para este artículo, realizamos un estudio cuantitativo a través de encuestas en el marco del proyecto internacional de investigación APIKS (Academic Profession in the Knowledge). Analizamos aquí las tendencias de las actividades desarrolladas por académicos en formación según su género y la manera en la cual éste incide en el tipo de actividad que declaran realizar. Los indicadores resultantes se complementarán con los hallazgos alcanzados en una tesis doctoral finalizada recientemente y en una tesis de maestría en proceso.

¹ Instituto de Investigaciones sobre Sociedades, Territorios y Culturas, Universidad Nacional de Mar del Plata – Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnica, Argentina / aguirrejonathanmdp@gmail.com / <http://orcid.org/0000-0002-6291-2545>

² Instituto de Investigaciones sobre Sociedades, Territorios y Culturas, Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina / marianafoutel@yahoo.com.ar / <https://orcid.org/0000-0002-7208-355X>

³ Instituto de Investigaciones sobre Sociedades, Territorios y Culturas, Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina / camusticchio@gmail.com

Palabras Clave Educación Superior / Profesión Académica / Genero(s) / Profesiones Liberales / Académicos en Formación.

Abstract

Multiple inquiries about the international and local academic profession, as an object of study, the distribution of academics according to category and teaching position is complemented by one of the central elements in the study of the field, such as the gender issue) and its experiences in academics in training. Regarding this indicator, in recent years in our country, the relationship has balanced. Looking at the latest data from the university statistical yearbooks of the Secretariat of University Policies (SPU), we can share that, for the entire national university system, the relationship between genders continues in relative balance. In the case of the APIKS Argentina database, the percentages show similar and dissimilar results according to the information cross-references proposed. Regarding the design, the proposed research is classified within descriptive-correlational, cross-sectional studies. Centrally for this article, we carried out a quantitative study through surveys within the framework of the international research project APIKS (Academic Profession in the Knowledge). We analyze here the trends of the activities carried out by academics in training according to their gender and the way in which This affects the type of activity they declare they carry out. The resulting indicators will be complemented with the findings achieved in a recently completed doctoral thesis and in a master's thesis in progress.

Key words Higher Education / Academic Profession / Genders / Liberal Professions / Academics in Training.

Introducción

El escrito que aquí presentamos se enmarca en las investigaciones y producciones que viene desarrollando el Grupo de Investigaciones en Educación Superior y Profesión Académica (GIESPA) radicado en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina a partir de sus dos últimos proyectos denominados *La profesión académica universitaria argentina en la sociedad del conocimiento: un estudio mixto en la Universidad Nacional de Mar del Plata desde una perspectiva comparativa (2019 – 2020)* y, *La profesión académica II: Estudio interpretativo a partir de las voces y experiencias de académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2021 -2022)* respectivamente.

El artículo también se desprende del trabajo que desarrollamos con investigadores de otras universidades nacionales e internacionales en el marco Proyecto Internacional de investigación *APIKS (Academic Profession in the Knowledge Society)*. De este proyecto se nutrieron una tesis doctoral titulada “La profesión académica como alternativa para los profesionales en Ciencias Económicas: tensiones y condicionantes. Un estudio interpretativo en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP”, una tesis de maestría en curso bajo la denominación “Trayectorias profesionales desde una perspectiva generacional: ejercicio de la profesión liberal y de la académica, tensiones y sinergias emergentes. El caso de los académicos en formación” y una investigación posdoctoral denominada “Formación de posgrado y profesión académica en Argentina. Estudio interpretativo a partir de las biografías de los docentes universitarios”⁴ que también confluyeron en la realización de esta ponencia. El objetivo común sobre el que se ha venido trabajando es conocer y reconocer las nuevas dinámicas que definen la profesión académica en la sociedad del conocimiento e innovación, considerando la naturaleza y magnitud de los cambios experimentados en el quehacer académico en la universidad en la última década.

Desde estos marcos contextuales, nos proponemos aquí visibilizar y analizar las tendencias de las actividades desarrolladas por académicos en formación⁵ según su género y la manera en que éste incide en el tipo de actividad que declaran realizar en Argentina. Teniendo en cuenta que, de los 594 Académicos en Formación recuperados como muestra de la Base Nacional de APIKS, 312 (52%) son mujeres y 281 son hombres (proporciones similares a las observadas en el sistema universitario nacional a partir de la Síntesis de Información Estadística 2020-2021), nos focalizaremos en las particularidades que se observan al atravesar este subgrupo desde la perspectiva de género intentando detectar situaciones que sean indiciarias de distingos relevantes. Por otra parte, el 53% de estos tienen entre 36 y 49 años, el 16% 50 años o más y solo el 30% son menores de 35 años.

Estructuralmente el escrito se cimienta en seis apartados que dialogan recursivamente en su devenir. El primero es de carácter introductorio y presenta los objetivos del trabajo y su inserción en los proyectos de investigación desarrollados en nuestra Universidad. El segundo contextualiza conceptual y teóricamente el objeto de estudio y lo ubica en el debate de producciones realizadas en los últimos años en torno a la educación superior, profesión académica, académicos en formación y género. En el tercer segmento compartimos los principales aspectos metodológicos desde los cuales recuperamos los hallazgos de nuestras indagaciones tanto en lo que refiere al uso de los Anuarios Estadísticos de las universidades argentinas, como así también el tratamiento y procesamiento cuantitativo de la Base de Datos de APIKS. En los apartados siguientes presentamos los resultados de la indagación a partir de cuadros y gráficos que facilitan su comprensión analítica. Finalmente, en el último segmento del escrito, compartimos algunas conclusiones exploratorias de lo trabajado, ciertas limitaciones del estudio y posibles preguntas e interrogantes para abonar al debate en torno a los académicos en formación y a la profesión académica en perspectiva de género(s).

⁴ La investigación posdoctoral fue realizada por el Dr. Jonathan Aguirre en el marco del Programa de Estudios Posdoctorales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Dirigido por la Dra. Mónica Marquina.

⁵ Entendemos a los Académicos en Formación como aquellos profesionales académicos que se desempeñan en categorías de Auxiliar Docente (Ayudante o Jefe de Trabajos Prácticos).

Marcos conceptuales y antecedentes teóricos en torno al objeto de estudio.

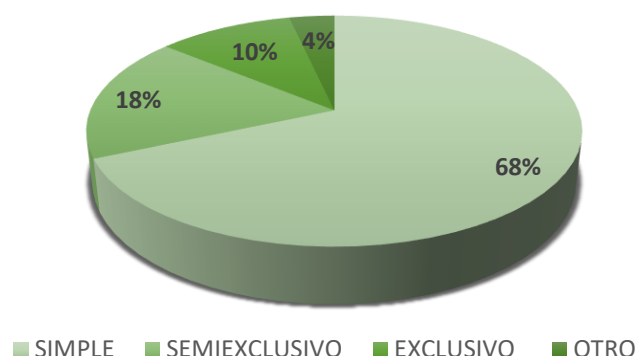
La profesión académica parte de una estructura organizada a partir de diversas posiciones individuales vinculadas a la jerarquía de cargos propia de la carrera docente en el sistema universitario y de las oportunidades que ofrecen y proporcionan cada una de las instituciones. Dicha profesión se encuentra conformada por personas que, en el marco de las universidades y mediante el ejercicio de las funciones sustantivas producen, transmiten y difunden conocimiento (Chiroleu, 2002; Fanelli, 2009; Fernández Lamarra y Marquina, 2013; Marquina, 2020; Aguirre y Porta, 2020; Aguirre, 2021, Bruner, 2021).

Como objeto de estudio, la profesión académica ha tenido en general, y particularmente en Latinoamérica, una profunda expansión y un renovado desarrollo en las últimas décadas, consolidándose como un campo definido de estudio (Marquina, 2021). Esta tendencia se ha dado de forma paralela al crecimiento y afianzamiento de la Educación Superior como campo de investigación y en el marco de las reformas que, a partir de los '80, tuvieron estos sistemas de educación en el mundo impactando sobre el trabajo de los académicos y considerando a estos como sujetos centrales para el análisis del sistema universitario de un país (Clark, 1983). Teniendo en cuenta la relevancia que el sector universitario aportaba al desarrollo social y económico, se replantearon aspectos vinculados a la configuración de la profesión en relación con su acceso, su promoción, su estabilidad y conexión con las demandas sociales (Pérez Centeno 2021).

La creciente preocupación que se observa por el estudio de la profesión académica en América Latina puede ser comprendida desde la óptica de dos acontecimientos claramente vinculados: las profundas reformas que se produjeron en torno a la educación superior a partir de los años '90 y la construcción gradual de un campo de estudios de la educación superior en la región. Durante esa década los sistemas de educación superior latinoamericanos desarrollaron políticas públicas sostenidas por orientaciones del Banco Mundial tendientes a homogeneizar los sistemas en el marco de una agenda global común, en la que cada país articuló esas tendencias con sus historias y características propias (Boyer, Altbach, y Whitelaw, 1994; Gibbons 1994; Altbach, 1996). Junto a esos cambios significativos en los sistemas de educación superior que impactaron directamente en la actividad de profesores e investigadores universitarios, en la mayoría de los sistemas nacionales consolidados, la profesión académica se fue modificando, tornándose más insegura producto de la flexibilización de las condiciones de acceso y promoción, más controlada por los gobiernos producto de mecanismos de evaluación de la productividad, menos organizada en base a criterios disciplinares debido a las crecientes demandas vinculadas con tareas de gestión y más internacionalizada (Marquina, 2021).

Es de particular interés para este estudio reconocer que la profesión académica desempeñada al interior de las universidades públicas argentinas presenta rasgos ocupacionales específicos y singulares que la distinguen claramente de la desempeñada en otros países. El primero se relaciona con la estructura de dedicaciones de los cargos docentes y el tipo de funciones que desempeñan. En Argentina, a diferencia de lo que ocurre en el contexto anglosajón, existe un elevado porcentaje de dedicaciones simples (10 horas semanales afectadas mayormente a actividades de enseñanza) en comparación con las dedicaciones exclusivas (40 horas semanales afectadas mayormente a actividades de investigación). En efecto, si bien es posible identificar un leve mejoramiento en la estructura de dedicaciones en los últimos años, el porcentaje de docentes con dedicación simple sigue representando casi dos tercios del total (Fernández Lamarra, 2003; Fernández Lamarra y Perez Centeno, 2007; García de Fanelli, 2016). La información actualizada al 2021 por la Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2020-2021 ratifica esta situación.

Gráfico N°1. Distribución porcentual de dedicaciones a la investigación de académicos según total del sistema



Fuente: Elaboración propia según Sistema RHUN (Recursos Humanos de Universidades Nacionales), correspondiente al mes de septiembre 2021. Departamento de Información Universitaria – DNPelU – SPU.-

Cabe señalar que, a diferencia de lo que ocurre en los países anglosajones, los docentes con dedicaciones simples no revisten el carácter de “trabajadores contratados” mediante algún tipo de vínculo “flexible” o “precario”, sino que ingresan a la universidad en el marco de una relación de dependencia que se somete al mismo régimen de permanencia o estabilidad, a través de un concurso de oposición y antecedentes y/o de los requisitos que establezca el régimen de carrera docente (Marquina, 2013). Por otra parte, estos profesionales académicos adquieren el carácter de ciudadanos universitarios con capacidad de elegir y ser elegidos para integrar los órganos de gobierno, y pueden participar en otras actividades académicas como la investigación o la extensión más allá de los requerimientos normativamente establecidos para su cargo. De este modo, García de Fanelli (2021) concluye que en las universidades públicas argentinas existen dos subconjuntos de docentes: uno, para el cual las actividades académicas constituyen su profesión principal, y otro, donde la docencia se configura como una actividad adicional al ejercicio de su profesión liberal. Así es que surge un nuevo tipo de profesional académico que no necesariamente “vive para la cultura o el conocimiento”, sino que “vive de la cultura” (Brunner, 2021).

Una particularidad del sistema en Argentina se produce a partir del mecanismo de contratación. Independientemente de la jerarquía que adquiera el docente, cada cargo posee una cierta condición de contratación. En general, estos cargos pueden ser regulares (también llamados “ordinarios”) o interinos (en algunas universidades argentinas también existe la figura del “contrato a término”). Según la Ley de Educación Superior N°24.521, el acceso a cargos docentes regulares se efectúa por vía de un concurso público (abierto) de oposición y antecedentes. A diferencia de lo que ocurre en el contexto anglosajón, un académico que ingresa a su cargo a través de este mecanismo adquiere *tenure* (estabilidad laboral) independientemente de su jerarquía. Así, e independientemente de ser un académico en formación (con cargo de auxiliar docente), una persona puede adquirir estabilidad laboral en alguno de sus cargos. Si bien la condición de contratación condiciona el grado de certidumbre del académico acerca de su permanencia futura en la universidad, investigaciones previas realizadas en contextos universitarios argentinos han indicado que la prevalencia percibida de inseguridad laboral suele ser relativamente baja, incluso en los docentes que poseen contratos a tiempo determinado (Collado, Soria, Canafoglia y Collado, 2016; Pujol-Cols, y Lazzaro-Salazar, 2017). Esto último podría deberse a las políticas de regularización de cargos que en los últimos años han llevado a cabo muchas universidades argentinas en el marco de sus negociaciones colectivas. Por otra parte, resulta también destacable el impacto de la homologación (2015) del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes universitarios nacionales, lo cual vino a dar estabilidad y consistencia a los sistemas de carrera docente, evitando la generación de cargos interinos y propendiendo a la regularización de los existentes mediante algún mecanismo definido por cada institución.

Finalmente, el bajo nivel de los salarios se constituye en una característica adicional de la profesión académica argentina. Estos, si bien han experimentado un gradual y moderado mejoramiento en las últimas décadas, aún siguen siendo poco atractivos en algunos campos disciplinares y, sobre todo, si se los compara con los de otros países (Marquina, 2020). Más aún, si bien la educación en general es mano de obra intensiva y en promedio las instituciones universitarias dedican, en promedio, más del 85% de su presupuesto a gastos en personal, muchas universidades, sobre todo las más masivas y tradicionales, funcionan bajo un sistema que Marquina (2013) denomina “donación de trabajo”. En las universidades de mayor envergadura aproximadamente el 30% de sus docentes, básicamente graduados recientes que trabajan como auxiliares de cátedra, lo hacen ad honorem o en carácter de adscriptos, como forma de ingreso casi inevitable a una carrera académica a la que le adjudican un simbólico significativo en términos de prestigio profesional.

Este contexto de bajas dedicaciones, contratos por tiempo determinado y bajos salarios ha contribuido a que los profesionales académicos argentinos deban desempeñarse simultáneamente en otros ámbitos, por ejemplo, ejerciendo su profesión liberal. En este contexto, se puede caracterizar a las profesiones liberales por su ejercicio autónomo, tanto se trate de un desempeño independiente como en el ámbito de organizaciones (Nosiglia y Fuksman, 2022). Más aún, estas profesiones, en general, están asociadas a ciertas ventajas en términos de condiciones de trabajo, ingresos, prestigio, posicionamiento y poder en comparación con el conjunto de las ocupaciones no profesionales. Pese a estos posibles beneficios, es probable que este escenario de multi-dependencia no sólo tienda a conducir a mayores niveles de conflicto trabajo-familia, sino que también reduzca la capacidad de los profesionales académicos de responder simultáneamente a las demandas provenientes de distintos dominios profesionales (Pujol-Cols, Foutel y Porta, 2019). Así, las posibles tensiones que pueden emerger entre el perfil académico y el perfil profesionalista interpelan a los responsables de conducir las instituciones de educación superior respecto de la compleja priorización entre la producción de conocimiento, la innovación y fortalecimiento pedagógico y la formación en aspectos de la propia disciplina asociada en general a saberes especializados requeridos para el ejercicio de las incumbencias profesionales y su proyección en el ámbito social (Foutel, 2022).

En este contexto entendemos que una carrera es más que un trabajo. Es un emprendimiento a lo largo de la vida que comprende, comportamientos, actitudes y sentimientos en un proceso de desarrollo conducido por los objetivos de vida de un individuo y, moderado y modulado por las organizaciones en las cuales trabaja (Greenhaus et al., 2014. Arthur y Rousseau (1996, p.6) la definen como "la secuencia de desarrollo de las experiencias laborales de una persona a lo largo del tiempo". Werther W. (2008, p. 282) plantean que la carrera profesional está compuesta por todas las tareas y puestos que desempeña el individuo durante su vida laboral. Así, la carrera, en su dinámica vincula el presente, el pasado y el futuro proyectado. Su desarrollo es un proceso complejo que se encuentra influenciado tanto por factores psicológicos como educacionales, económicos, y del entorno, muchas veces fortuitos (McDaniels y Gysbers, 1992). Por otra parte, si bien la carrera responsabilidad de la carrera es individual, esta puede ser apoyada por múltiples prácticas organizacionales (*coaching, counseling, mentoring, desarrollo de competencias, etc*) y diversos factores organizacionales salariales y de seguridad, entre otros (Martinez de Perez, 2022), que afectan las trayectorias. Indagar cómo se desarrolla la carrera y, particularmente, los factores que determinan las trayectorias profesionales, tanto de los profesionales académicos en formación “puros” como de los profesionales que articulan simultáneamente un perfil académico y un perfil profesional (liberal), resulta de particular interés.

Como mencionáramos oportunamente, consideramos indispensable indagar como impacta la variable género en las expectativas y trayectorias de los académicos en formación. A este respecto Marquina (2013) destaca que, en términos de género, a lo largo de la primera década de este siglo, la relación cuantitativa de cargos entre hombres y mujeres se ha emparejado. Mientras que en 1998 la brecha era favorable a los hombres por casi diez puntos, en 2010 las mujeres logran revertir esos guarismos, llegando en el año 2020 la tasa de participación de docentes universitarias mujeres al 50,2%, según el informe “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino” (SPU, ME, 2020). Según Pérez Centeno et al. (2021) estos guarismos están alineados con las tendencias internacionales recientes que

dan cuenta de la feminización del cuerpo académico (Pérez Centeno et al, 2021), comparativamente mayor en América Latina.

Por un lado, las mujeres han concentrado levemente mayores dedicaciones exclusivas desde 1998, con cierta paridad en 2000 atribuible a las crisis del mercado laboral, consolidándose esta tendencia en los últimos años (54,4%, SPU, ME, 2020). Si se tratara de una tendencia a la feminización de la profesión docente universitaria, ello resultaría coincidente con lo que ocurre en los otros niveles y modalidades del sistema educativo (Fernández Lamarra, 2003 citado por Fernández Lamarra y Pérez Centeno, 2011 y Marquina, 2013), resultando interesante incorporar la perspectiva de género en este estudio como han hecho, por ejemplo, Lozano Cabezas, Iglesias Martínez y Martínez Ruiz (2014).

Tabla N°1: Cargos docentes de universidades nacionales según dedicación, categoría y género. Año 2018 y 2020

	Año 2018				Año 2020				Variación
	Total	Mujeres	Varones	% Mujeres	% Varones	% Mujeres	% Varones	% Mujeres	
TOTAL	193.056	95.937	97.119	49,69%	50,31%	50,20%	49,80%	0,51%	
Total Exclusiva	21.668	11.629	10.039	53,67%	46,33%	54,40%	45,60%	0,73%	
Titular	4.709	2.138	2.571	45,40%	54,60%	44,90%	55,10%	-0,50%	
Asociado	2.358	1.216	1.142	51,57%	48,43%	52,00%	48,00%	0,43%	
Adjunto	7.353	4.042	3.311	54,97%	45,03%	56,20%	43,80%	1,23%	
JTP	5.170	3.056	2.114	59,11%	40,89%	59,80%	40,20%	0,69%	
Ayudante 1º	2.078	1.177	901	56,64%	43,36%	58,20%	41,80%	1,56%	
Total	35.339	18.863	16.476	53,38%	46,62%	53,90%	46,10%	0,52%	
Semiexclusiva									
Titular	4.102	1.799	2.303	43,86%	56,14%	44,90%	55,10%	1,04%	
Asociado	1.313	590	723	44,94%	55,06%	46,40%	53,60%	1,46%	
Adjunto	9.674	4.995	4.679	51,63%	48,37%	51,70%	48,30%	0,07%	
JTP	13.111	7.490	5.621	57,13%	42,87%	57,40%	42,60%	0,27%	
Ayudante 1º	7.139	3.989	3.150	55,88%	44,12%	56,90%	43,10%	1,02%	
Total Simple	129.499	62.034	67.465	47,90%	52,10%	48,40%	51,60%	0,50%	
Titular	8.868	3.384	5.484	38,16%	61,84%	38,00%	62,00%	-0,16%	
Asociado	3.091	1.101	1.990	35,62%	64,38%	35,90%	64,10%	0,28%	
Adjunto	29.121	12.222	16.899	41,97%	58,03%	42,90%	57,10%	0,93%	
JTP	35.319	17.972	17.347	50,88%	49,12%	51,60%	48,40%	0,72%	
Ayudante 1º	42.539	22.512	20.027	52,92%	47,08%	53,20%	46,80%	0,28%	
Ayudante 2º	10.561	4.843	5.718	45,86%	54,14%	45,50%	54,50%	-0,36%	
Total Otros	6.550	3.411	3.139	52,08%	47,92%	52,90%	47,10%	0,82%	

Fuente: Fernández Lamarra et al, actualización propia en base a Anuario de Estadísticas Universitarias 2018 y a Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020, Ministerio de Educación de la Nación Argentina Secretaría de Políticas Universitarias (2018 y 2020).

Tal como plantearan Fernández Lamarra et al (2018)⁶, en términos de género, la distribución de la planta de académicos resulta proporcional. Si profundizamos el análisis en términos de categoría y dedicación, podemos observar que las mujeres tienen mayor representación en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas, en tanto que los hombres predominan en la dedicación simple. No obstante, aún en las dedicaciones en las que la mayoría

⁶ En base a datos de 2013 pero cuyas conclusiones se sostienen al tomar los últimos datos publicados por la SPU.

son mujeres, los hombres detentan las categorías más altas de la escala jerárquica, como muestra la tabla siguiente y como se corrobora en los guarismos del último Anuario Estadístico de la SPU correspondientes al año 2019 (SPU, ME, 2021).

Cabe destacar, entonces, que cuando se analiza la distribución por puestos jerárquicos, son los hombres los que continúan concentrando la mayor cantidad de cargos de titular (García de Fanelli, 2021), lo que muestra “*una desigual distribución del poder si se considera la forma piramidal que representa nuestra organización por cátedra de la actividad académica*” (Marquina, 2013:42). No obstante, Pérez Centeno et al (2021), en un análisis comparativo 2008-2017, destacan que el crecimiento observado en la proporción de mujeres es mayor cuanto mayor es el cargo.⁷ Para García de Fanelli (2021) el modelo probit aplicado a la base de datos de APIKS pone de manifiesto que, controlando por antigüedad, formación máxima alcanzada y campo disciplinario, las mujeres tienen más posibilidades de ocupar cargos de profesor que los varones, aunque dentro de la categoría más baja como profesores adjuntos.

En este sentido, acordamos con Nosiglia y Fuksman (2022) respecto a que, pese a los avances registrados en materia de políticas universitarias para promover la paridad de género en el ámbito académico, aún persisten significativas desigualdades debido a factores institucionales y otros elementos externos. Frente a dicho fenómeno, las universidades y los gobiernos deben continuar fortaleciendo sus políticas para promover la paridad de género. En complemento con lo anterior, Bartra (1998) denuncia los fundamentos sexistas y androcéntricos de la actividad académica y postula que las mujeres deberían tener la misma participación que los hombres por razones de justicia social, pero también para que el conocimiento científico no quede sesgado. Por último, Nosiglia y Fuksman (2022) advierten sobre las incidencias del patriarcado y la socialización de género en el ámbito académico que producen roles estereotipados, jerarquizados y desiguales. Así, por ejemplo, resulta posible advertir que los desarrollos de ciertas competencias blandas son percibidos, mayoritariamente, como típicamente femeninas.

Abordaje metodológico.

En lo que refiere al diseño, la investigación propuesta se clasifica dentro de los estudios descriptivos-correlacionales, de tipo transversal. Centralmente para este artículo, realizamos un estudio cuantitativo a través de encuestas en el marco del proyecto internacional de investigación APIKS (Academic Profession in the Knowledge - Based Society) que se desarrolla en simultáneo en 30 países, de los cuales tres corresponden a América Latina: Argentina, Chile y México. En Argentina es llevado adelante por una red de investigadores de 9 universidades públicas y 2 privadas⁸. Cabe recordar que el proyecto APIKS es la tercera etapa de una investigación a nivel global, que se inició en noviembre del año 2017, y da continuidad a dos estudios previos: uno realizado en la década de 1990 por la *Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* y, el segundo en la década pasada, en el marco del CAP ProjeT (Changing Academic Profession) (Aguirre, 2021). En principio, sus datos resultan comparables ya que los tres estudios procuraron sistematizar las percepciones de los académicos que “*tienen un empleo regular en curso, poseen contrataciones de al menos el 25% equivalente al tiempo completo, más de un día por semana, empleado en instituciones de educación superior que otorguen al menos una licenciatura y empleado en una función académica que implica principalmente enseñanza y/o investigación*” (Pérez Centeno, 2019:9).

⁷ Pérez Centeno et al (2021) al analizar la distribución de docentes según género y categoría docente, comparando los años 2008 y 2017, en base a la información de los respectivos Anuarios de Estadísticas Universitarias de la SPU, muestran que el crecimiento en la proporción de mujeres durante ese lapso es mayor en las categorías superiores, a saber: titulares 15%, asociados 8%, adjuntos 1%, JTP 2% y ayudante de primera -1%.

⁸ Fueron instituciones participantes: Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de Catamarca, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional de General Sarmiento, Universidad Nacional de Mar del Plata, Universidad Nacional de San Luis, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Universidad Nacional de Tucumán, Universidad Abierta Interamericana y Universidad de Palermo; contándose con la colaboración y apoyo del Ministerio de Educación de la Nación.

Este estudio tiene por objetivo conocer las condiciones del trabajo del docente universitario en la Argentina y las nuevas dinámicas que definen la profesión académica en la sociedad del conocimiento e innovación. También busca analizar el efecto de las políticas de educación superior, ciencia y tecnología y sus alcances para el ejercicio profesional. El instrumento de recolección de datos fue diseñado internacionalmente de manera colaborativa. Procuramos, a partir de este estudio, realizar un análisis situado que profundice cómo se ha visto modificado su quehacer con las reformas de los últimos años (nivel macro) y la incidencia de factores institucionales y organizacionales (nivel meso).

Para el análisis de esta información cuantitativa empleamos distintas técnicas estadísticas descriptivas con el soporte informático del software SPSS. En cuanto a la fuente de datos, en Argentina se obtuvieron 1.450 respuestas, administradas entre marzo y mayo de 2019. Nuestro equipo estuvo a cargo de la recolección de datos en la UNMDP y en otras universidades que no contaban con representantes y con las que existían vínculos académicos previos. Desde la coordinación de APIKS se realizó una depuración de la base de datos, eliminando repuestas incompletas e inválidas, tras lo cual quedaron 1.025 respuestas válidas que permitieron ingresar al proyecto internacional. Considerando que la muestra original fue de 7.500 casos, significa que se logró una tasa de respuesta del 13,7%.

Tal como se especifica en el documento “APIKS Argentina – Criterios de trabajo con la BD”, dado que las respuestas obtenidas no estuvieron balanceadas en términos de dedicación, género y cargo, trabajamos para el análisis con la base de datos ya ponderada, a fin de que los resultados sean representativos del conjunto de académicos/as de las universidades nacionales del país. Así, el total de casos válidos resulta de 954, dando cumplimiento a los criterios para asegurar la validez y fiabilidad de los datos acordados a nivel internacional, con el fin de posibilitar posteriores análisis comparados (Pérez Centeno, 2019).

Como surge de las pautas antes citadas, solo podemos realizar cruces de variables y análisis bi/multivariados de variables que tengan agrupamientos mínimos de 300 casos, debido al margen de error.

El abordaje de este trabajo focaliza en los académicos en formación, que corresponde al apartado G (preguntas 2 a 6) del instrumento de relevamiento internacional. En función de lo expuesto consideramos un segmento de 594 observaciones que representan el 62% del total. Para realizar los cruces se tomaron datos personales del apartado H principalmente género, por la tendencia a la feminización de la planta (Fernández Lamarra et al, 2018), a pesar de la subsistencia de ciertos techos de cristal (Nosiglia y Fuksman, 2022), entre otros antes mencionados y que, en futuras investigaciones podría profundizarse con las preguntas que indagan sobre el entorno familiar y la responsabilidad por las tareas de cuidado (variables 3, 4, 5, 8 y 9) para el abordaje de la conciliación y, eventual enriquecimiento trabajo familia (Vieira, Lopez y Matos, 2014; Greenhaus y Powell, 2006; Pujol-Cols y Foutel, 2019; Pujol-Cols, Foutel y Porta, 2019).

Análisis cuantitativo de Académicos en Formación

En esta sección describimos los resultados más relevantes para introducirnos en el análisis de los académicos en formación en vinculación con el total de la muestra, haciendo una particular referencia a los distinguos en las percepciones desde la perspectiva de género cuando tales diferencias resulten estadísticamente significativas.

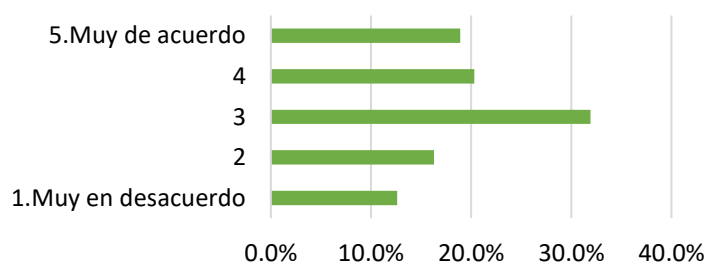
Tal cual mencionáramos anteriormente, la gestión de la carrera de las personas y la posibilidad de indagar sobre los factores que contribuyen al desarrollo de trayectorias, son aspectos que es indispensable abordar. Así, un factor central a considerar está asociado a las estrategias de *mentoring*, *counseling*, orientación y tutorías. Al indagar respecto de la percepción sobre la orientación recibida cuando resulta necesaria, el 39,20% considera estar de acuerdo con haber recibido dicha orientación, el 28,90% contesta en desacuerdo y el 31,90 se presenta indiferente. En términos de género, si bien se observa un menor acuerdo en el caso de mujeres (37,5%) que en el de hombres (41,1%), este distingo no es significativo.

Tabla N°2. Orientación recibida

1.Muy en desacuerdo	12,6%
2	16,3%
3	31,9%
4	20,3%
5.Muy de acuerdo	18,9%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Gráfico N°2. Orientación recibida



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

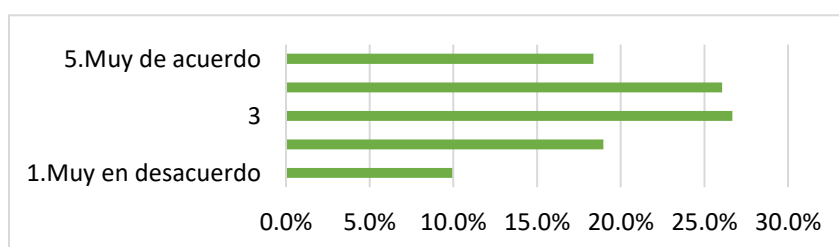
Otro factor esencial a considerar es el apoyo recibido en el desarrollo de su carrera. Un 44,40% expresa haberlo recibido (acuerdo), el 28,90% contestan en desacuerdo y el 26,70 se presenta indiferente. Si bien se observa un menor acuerdo en el caso de mujeres (43,1%) que en el de hombres (45,9%), este distingo no es estadísticamente significativo. Al ser nuestro foco los académicos en formación, es central considerar las implicancias de contar con un 54,6% de los actores involucrados que no se siente apoyado en su desarrollo o le es indiferente el apoyo recibido.

Tabla N°3. Apoyo recibido en el desarrollo de carrera.

1.Muy en desacuerdo	9,9%
2	19,0%
3	26,7%
4	26,1%
5.Muy de acuerdo	18,4%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Gráfico N°3. Apoyo recibido en el desarrollo de carrera.



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

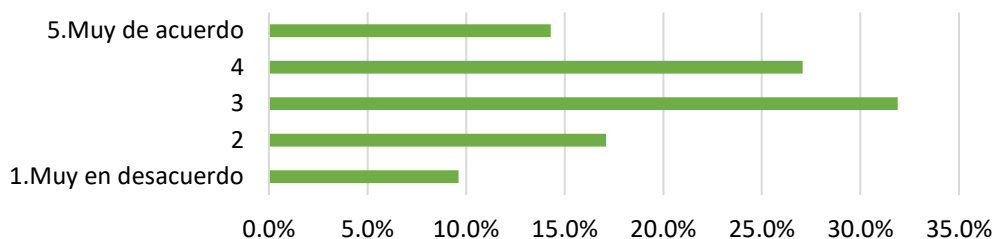
El contacto social y el trabajo en redes se constituyen en elementos centrales para definir la permanencia de los actores en las instituciones. En este sentido y respecto de la percepción sobre las oportunidades para lograrlo en su unidad académica, el 41,40% expresa su acuerdo, el 26,70% se manifiesta en desacuerdo y el 31,90 se presenta indiferente. Nuevamente, más de la mitad de los encuestados se encuentran indiferentes o en desacuerdo respecto de las oportunidades recibidas. Proporcionalmente son más las mujeres que presentan un desacuerdo (30,4%) respecto de los hombres (22,8%).

Tabla N°4. Oportunidades para el contacto social y trabajo en redes.

1.Muy en desacuerdo	9,6%
2	17,1%
3	31,9%
4	27,1%
5.Muy de acuerdo	14,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Gráfico N°4. Oportunidades para el contacto social y trabajo en redes.



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

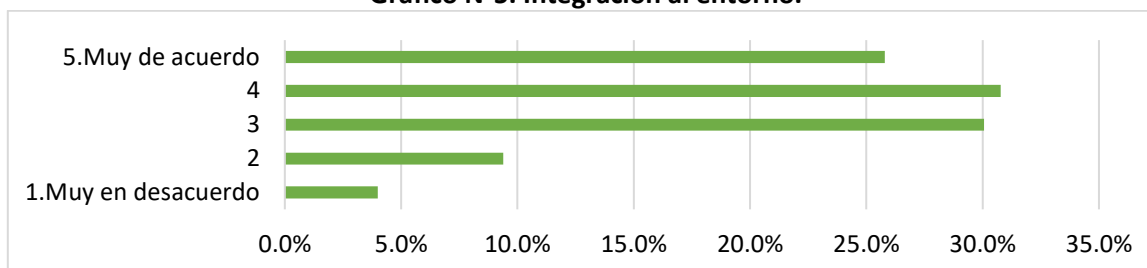
Finalmente, el grado de integración de una persona a su entorno organizacional es un factor determinante para el desarrollo de la carrera profesional. A diferencia de los factores anteriores, al indagar respecto de la percepción sobre su integración a la unidad académica, el 56,60% contesta que posee una buena integración, el 31,90% se presenta indiferente y solo el 13,40% se expresa en desacuerdo. Si bien se observa un menor acuerdo en el caso de mujeres (55,6%) que en el de hombres (57,7%), este distingo no es estadísticamente significativo.

Tabla N°5. Integración al entorno.

1.Muy en desacuerdo	4,0%
2	9,4%
3	30,1%
4	30,8%
5.Muy de acuerdo	25,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Gráfico N°5. Integración al entorno.



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

El Nivel de Actividades Académicas desarrolladas

Un aspecto esencial para definir el grado de satisfacción laboral con su carrera, está asociado al nivel de las tareas desarrolladas. En este sentido se consulta respecto del porcentaje del tiempo que es utilizado para actividades académicas o relacionadas que pueden ser caracterizadas como trabajo rutinario o bien como formación y desarrollo profesional.

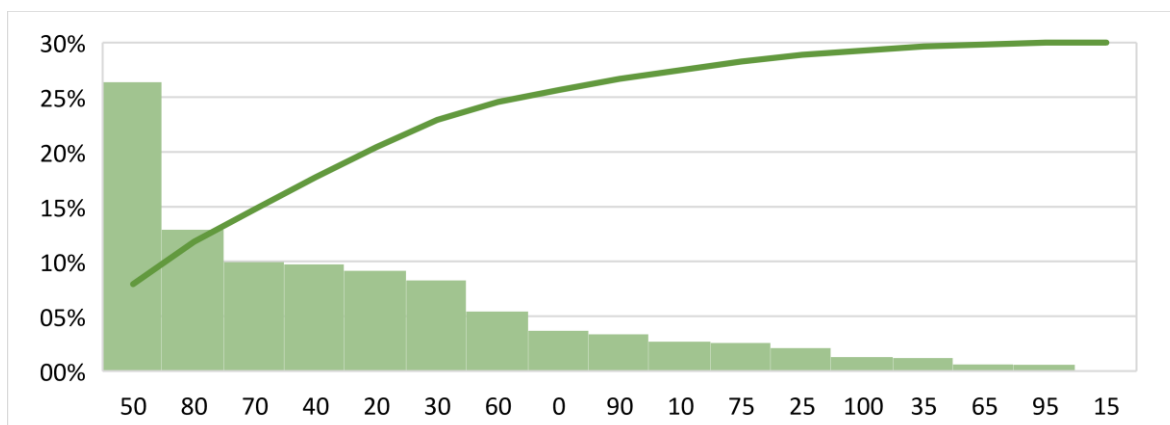
Con una Media de 50,40% de las horas consideradas como dedicadas a Trabajo Académico Rutinario, el 49,20% de las personas indican dedicar el 50%, 80% y 70% de las horas a este tipo de actividad (siendo estos tres porcentajes los más seleccionados).

Tabla N°6. Trabajo rutinario

	%
0	3.7
10	2.7
15	0.1
20	9.2
25	2.1
30	8.3
35	1.2
40	9.7
50	26.4
60	5.4
65	0.6
70	9.9
75	2.6
80	12.9
90	3.4
95	0.6
100	1.3

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Gráfico N°6. Trabajo Rutinario



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Por otra parte, con una Media de 49,60% de las horas consideradas como dedicadas a actividades de Desarrollo Profesional, el 49,20% de las personas indican dedicar el 50%, 20% y 30% de las horas a este tipo de actividad (siendo estos tres porcentajes los más seleccionados). Se observa una distribución equilibrada entre ambos tipos de actividades.

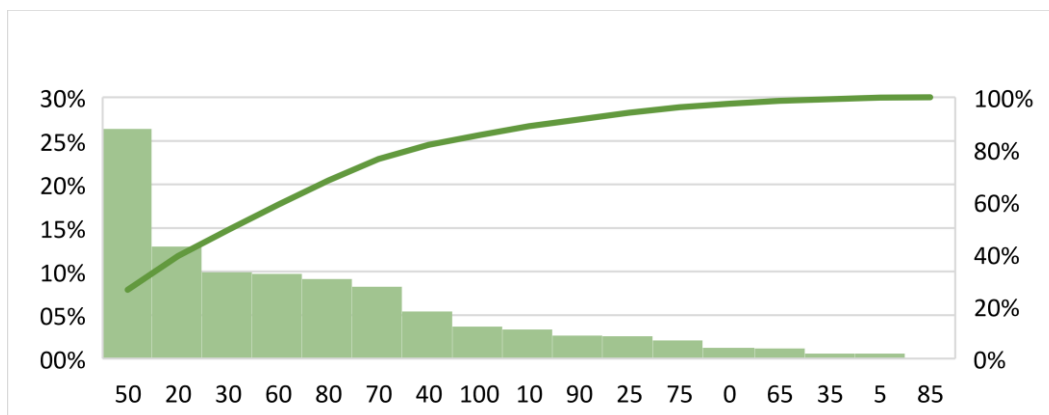
Tabla N°7. Actividades de desarrollo profesional.

	%
0	1.3
5	0.6
10	3.4
20	12.9
25	2.6
30	9.9
35	0.6
40	5.4
50	26.4
60	9.7
65	1.2
70	8.3
75	2.1
80	9.2
85	0.1
90	2.7
100	3.7

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Gráfico N°7. Actividades de desarrollo profesional.



Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Proyección de Carrera a cinco años

Tal cual señala Mariela Golik, el desarrollo de carrera es un proceso dinámico y continuo de planificación y acción dirigida hacia las metas de trabajo y de la vida en general (Martinez de Perez, 2022). En este sentido son tan importantes los aspectos organizacionales como los individuales. Así, es indispensable indagar sobre los deseos y las expectativas reales de las personas. Se consulta sobre dónde desearía estar y dónde espera estar en un horizonte a cinco años.

Existe un equilibrio entre el deseo (93%) y las expectativas (91,60%) respecto de percibirse como académicos/as en su actual institución en los próximos 5 años. Por otra parte, ambos guarismos indican percepción de estabilidad no existiendo distingos estadísticamente relevantes por género.

Tabla N°8. Proyección de carrera 1.

Como académico/a en esta institución	Me gustaría estar	Espero estar
Sí	93,0%	91,6%
No	7,0%	8,4%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Respecto del desempeño como académico/a en otra institución de este país, se observa una mayor brecha entre el deseo (54,40%) y las expectativas (44,30%). En ambos casos se observa una incidencia menor que en el caso anterior no existiendo diferencias estadísticamente relevantes por género.

Tabla N°9. Proyección de carrera 2.

Como académico/a en otra institución de este país	Me gustaría estar	Espero estar
Sí	54,4%	44,3%
No	45,6%	55,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Respecto del desarrollo de carrera en el exterior, si bien el 43,30% manifiesta deseos de hacerlo, solo el 25,20% percibe esto como posible, siendo esta la actividad con menor porcentaje de percepción respecto de su concreción. Si bien no existen diferencias en cuanto a las expectativas por género, se observa un mayor deseo en el caso de las mujeres (45,2%) que en el caso de los hombres (41,1%).

Tabla N°10 Proyección de carrera 3.

Como académico/a en otro país	Me gustaría estar	Espero estar
Sí	43,3%	25,2%
No	56,7%	74,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Al igual que en el caso anterior, los deseos de desarrollar una función de docencia o investigación por fuera de la academia (47,40%), son menores a las expectativas de lograrlo en los próximos 5 años (35,90). En este caso no se observan diferencias estadísticamente significativas por género.

Tabla N°11. Proyección de carrera 4.

Con una función de docencia o investigación en una institución por fuera de la academia	Me gustaría estar	Espero estar
Sí	47,4%	35,9%
No	52,6%	64,1%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Solo el 33,90% de los encuestados manifiestan deseos de desarrollar una función no académica en una institución de educación superior/instituto de investigación, siendo aún menor la percepción de lograrlo (26,70%). Se observa que esta es la actividad menos deseada de las consultadas no existiendo diferencias significativas por género.

Tabla N°12. Proyección de carrera 5.

En una función no académica en una institución de educación superior/instituto de investigación	Me gustaría estar	Espero estar
Sí	33,9%	26,7%
No	66,1%	73,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Respecto de la posibilidad de desarrollar una función no académica en los próximos 5 años, se observa un equilibrio entre deseos (40,40%) y expectativas (38,90%). Si bien no existen distingos por género asociados a los deseos, se observa una mayor expectativa de realizar una función no académica fuera de la academia en el caso de las mujeres (41,7%) respecto de los hombres (35,9%). Particularmente se observa que en el caso de las mujeres las expectativas (41,7%) son levemente superiores a los deseos (41,2%), lo que podría indicar una mirada expulsiva de la institución.

Tabla N°13. Proyección de carrera 6.

En una función no académica fuera de la academia	Me gustaría estar	Espero estar
Sí	40,4%	38,9%
No	59,6%	61,1%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

En términos generales, en todos los casos se observan que existe un conjunto de académicos que espera no lograr cumplir con sus expectativas (mayores porcentajes respecto de los deseos, que de la posibilidad de lograr cumplirlos).

Percepción de la proyección del rol a desempeñar en cinco años

Al consultar respecto de la percepción de la proyección del rol a desempeñar en un horizonte de cinco años la mayor parte de los encuestados se manifestó positivamente respecto de desempeñar un rol de docencia e investigación como aspiración o como expectativa real (51%), una porción menor se proyectó en un puesto exclusivamente docente como opción (31%) y solo un 18% se manifestó respecto de un puesto exclusivamente de investigación.

Al hacer un abordaje sobre la percepción de la posibilidad de cumplir esas expectativas, el rol que presenta una mayor brecha es desempeñar un puesto exclusivamente de investigación, siendo que, si bien al 82% de los que ven en su horizonte esa posibilidad, solo el 18% espera cumplirlo.

Respecto de las personas que se manifiestan positivamente sobre desempeñar una posición exclusivamente docente, se observa que es mayor la cantidad de mujeres (61%) que de hombres (39%). En este caso no se observan diferencias estadísticamente significativas por género asociadas a deseos y expectativas.

Al analizar las respuestas de las personas que se manifiestan positivamente sobre desempeñar una posición exclusivamente de investigación, se observa que es mayor la cantidad de mujeres (56%) que de hombres (44%). En este caso resulta superior la proporción de mujeres a las cuales les gustaría desempeñar ese rol (88,5% vs. 73,3% de los hombres) y una mayor proporción de hombres que esperan desempeñar ese rol (26,5% vs. 11,5% de las mujeres).

Finalmente, y en referencia a las 488 personas que se manifiestan positivamente sobre desempeñar una posición de docencia e investigación, las proporciones por género son equitativas. No obstante, se observa una mayor proporción de mujeres a las cuales les gustaría desempeñar ese rol (61,7% vs. 48,4% de los hombres) y una mayor proporción de hombres que esperan desempeñar ese rol (51,6% vs. 38,3% de las mujeres). Al igual que en el caso anterior la brecha entre deseos y expectativas es mayor en las mujeres que en los hombres. Esto implica que las mujeres perciben menores oportunidades para alcanzar sus objetivos de carrera.

Tabla N°14. Percepción de Rol

	Un puesto de docencia exclusivamente	Un puesto de investigación exclusivamente	Un puesto de docencia e investigación
En cinco años me gustaría estar	50,5%	82,0%	54,9%
En cinco años espero estar	49,5%	18,0%	45,1%
	n=297 (51%)	n=170	n=488

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Factores Satisfactores/Motivacionales

Como indicáramos anteriormente, diversos son los factores organizacionales que “dan motivos” para comportarse de determinada manera o permanecer en la organización. Estos factores se constituyen en esenciales en el marco del desarrollo de la carrera de los académicos en formación⁹.

El 58,30% de los encuestados tiene una percepción negativa sobre su salario actual -es pobre- (cat. 1 y 2), siendo este un factor muy importante (64,50%) para su vida laboral (cat. 4 y 5). A este respecto es proporcionalmente mayor la cantidad de hombres que consideran el salario como algo altamente importante para su vida laboral (71,5% vs. el 58,1% de las mujeres) y es proporcionalmente más alta la cantidad de mujeres que califican este factor como bajo (15% vs. el 7,8% de los hombres).

Tabla N°15. Factor Salarial

Salario	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	46,5%	7,9%
2	11,8%	3,7%
3	35,4%	23,9%
4	4,6%	15,5%
5 Excelente	1,7%	49,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Como indicáramos anteriormente, en un contexto en el cual el salario de los académicos no presenta niveles elevados, la seguridad en el trabajo cobra gran relevancia en las decisiones de carrera. En este caso el 70,50% de los encuestados considera a la seguridad como un factor importante para su vida laboral (cat. 4 y 5). Respecto de la situación actual el mayor porcentaje (46,1%) considera que no es ni pobre ni excelente (cat. 3), solo el 23,2% considera pobre esta situación (cat. 1 y 2). Proporcionalmente son más los hombres que califican como pobre la seguridad laboral (27,3% vs. el 19,6% de las mujeres). Por otra parte, es proporcionalmente mayor la cantidad de hombres que consideran la seguridad laboral como algo altamente importante para su vida laboral (76,5% vs. el 65,1% de las mujeres) y es proporcionalmente más alta la cantidad de mujeres que califican este factor como poco importante (9% vs. el 4,6% de los hombres).

En este contexto es relevante destacar la importancia del nuevo Convenio Colectivos de Trabajo para los docentes universitarios nacionales homologado (2015), el cual contribuye a mejorar la situación ante la anterior diversificación de modalidades precarias de contratación.

⁹ Dichos factores organizacionales tienen que ver con desarrollo de políticas orientadas a promover los incrementos de categoría asociados a mérito, brindar posibilidades de continuar formación y acceder a alternativas de internacionalización, orientar la distribución de las cargas horarias promoviendo el desarrollo integrado de las distintas funciones pero procurando considerar las preferencias del académico, cierta flexibilidad horaria que permita dar cumplimiento a los objetivos con el mayor equilibrio trabajo vida., estimular complementar con elementos simbólicos un paquete de compensaciones que vuelve a perder atractividad en términos de equidad externa sobre todo en algunas disciplinas (Foutel, 2022)

Tabla N°16. Factor Seguridad Laboral.

Seguridad Laboral	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	14,5%	3,4%
2	8,7%	3,5%
3	46,1%	22,6%
4	20,6%	15,9%
5 Excelente	10,0%	54,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Para que se produzca el desarrollo de una adecuada carrera es indispensable la existencia de oportunidades. En este sentido el (75,90%) de los académicos en formación consultados consideran las oportunidades de desarrollo como muy importantes para su vida profesional (cat. 4 y 5). Respecto de la situación actual solo el 17,80% tiene una mirada negativa (cat. 1 y 2) no existiendo diferencias estadísticamente significativas por género. Por otra parte, proporcionalmente son más los hombres que le asignan una alta importancia para su vida laboral (82,6% vs. el 70,2% de las mujeres) y son proporcionalmente más las mujeres que le asignan una importancia media (22,4% vs. 13,5% de los hombres).

Oportunidades de desarrollo profesional

Tabla N°17. Factor Oportunidades de Carrera

Oportunidades de carrera	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	17,8%	3,4%
2	7,1%	2,5%
3	44,6%	18,2%
4	21,0%	18,3%
5 Excelente	9,6%	57,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

El concepto de marca empleadora define el modo en el que las organizaciones se diferencian en el mercado laboral, permitiendo atraer, reclutar, retener e involucrar a las personas más competentes (Martínez de Pérez, 2022). En este sentido y en referencia a la profesión académica el prestigio institucional es un factor significativo para la construcción de ese simbólico. Este factor se presenta como muy importante para la vida profesional de los encuestados (65%) teniendo solo el 10% una mirada negativa actual sobre el mismo. Por otra parte, tanto en referencia a la situación actual (56,9% vs. 52,6%) como a la importancia para su vida laboral (69,8% vs. 60,9%) este factor es proporcionalmente más importante para los varones que para las mujeres.

Tabla N°18. Factor Prestigio Institucional

Prestigio Institucional	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	4,5%	3,9%
2	5,5%	2,7%
3	35,4%	28,4%
4	29,6%	24,4%
5 Excelente	25,0%	40,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Las oportunidades para aprender y mejorar competencias, al igual que en el caso anterior, se presentan como de gran importancia para la vida laboral (79,4%) siendo que solo el 14,9% lo percibe de manera negativa en el presente. Proporcionalmente más mujeres (19,9%) le asignan una baja calificación en el presente respecto de los hombres (9,3%). Por otra parte, proporcionalmente más hombres perciben este factor como importante para su vida laboral (85,1% vs. 74% de mujeres) y más mujeres (21,8% vs. 13,8% los hombres) le asignan una importancia media.

Tabla N°19. Factor Oportunidades de mejora de competencias.

Oportunidades para aprender y mejorar competencias	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	9,4%	1,8%
2	5,5%	0,7%
3	39,1%	18,0%
4	28,3%	20,9%
5 Excelente	17,7%	58,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

De similar manera al caso anterior la independencia personal en el desempeño de la docencia se presenta como un factor importante para la vida laboral (62,8%) y solo el 13,5% lo percibe de manera negativa en el presente. Proporcionalmente más mujeres (19,9%) le asignan una baja calificación en el presente respecto de los hombres (9,3%). Asimismo, proporcionalmente más hombres perciben este factor como importante para su vida laboral (69,4% vs. 57,2% de mujeres) y más mujeres (33,9% vs. 24,9% de los hombres) le asignan una importancia media.

Tabla N°20. Factor Independencia como docente.

Independencia personal en la docencia	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	6,8%	5,1%
2	6,7%	2,3%
3	39,3%	29,7%
4	25,7%	22,1%
5 Excelente	21,5%	40,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

La independencia personal en la investigación se presenta como importante para la vida laboral (49,7%) o de importancia media (31,8%) existiendo un porcentaje mayor al referido a la docencia que lo perciben actualmente como pobre (18,6%). Proporcionalmente más hombres (53,5% vs. 29,5% de mujeres) le asignan una alta calificación en el presente. Por otra parte, proporcionalmente más hombres perciben este factor como importante para su vida laboral (57,1 vs. 42,8% de mujeres) y más mujeres (36,1% vs. 27% de los hombres) le asignan una importancia media.

Tabla N°21. Factor independencia como investigador.

Independencia personal en la investigación	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	18,6%	12,3%
2	10,2%	6,3%
3	38,9%	31,8%
4	17,3%	16,0%
5 Excelente	15,0%	33,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

Finalmente, el contenido del trabajo en sí mismo es un factor central en el marco de las percepciones de los actores. Al igual que en casos anteriores, en general los académicos en formación perciben que es muy importante que el trabajo les resulte interesante (83,2%). Por otra parte, solo el 3,3% percibe que su trabajo no es interesante en el presente. No se observan distingos estadísticamente relevantes en términos de género.

Tabla N°22. Factor contenido del trabajo.

Trabajo interesante	Situación Actual	Importancia para su vida laboral
1. Pobre	2,3%	1,0%
2	1,0%	1,2%
3	28,8%	14,6%
4	32,8%	18,8%
5 Excelente	35,1%	64,4%

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos de APIKS.

En términos generales se observa que el factor más valorado es “Trabajo Interesante” con un 83,20%, seguido por “Oportunidades para aprender y mejorar competencias” con un 75,90%, “Oportunidades de Carrera” con un 75,90%, la “Seguridad Laboral” (70,50%). Los factores menos valorados son “Prestigio institucional” (65%), “Salario” (64,50%), “Independencia personal en la docencia” (63%) y finalmente “Independencia personal en la investigación” con solo el 49,70%.

Respecto de la situación actual y en términos comparativos se destaca el “Salario” con una percepción negativa (58,30). En términos de valoración positiva se destaca, al igual que en el punto anterior, “Trabajo Interesante” percibido positivamente por el 67,90% y negativamente por solo el 3,30%. Por otra parte, el “Prestigio Institucional” se percibe positivamente en un 54,6% y negativamente solo por el 10%, la Independencia personal en la docencia se percibe positivamente en un 47,20% (negativamente solo el 13,50%).

Finalmente se puede observar que algunos factores indicados como importantes para la vida laboral presentan una percepción negativa actual:

- El factor “Oportunidades para aprender y mejorar competencias” es el segundo más valorado para la vida laboral (79,40%) pero solo el 46% lo valora positivamente en el presente.
- El factor “Oportunidades de desarrollo profesional” es el tercero más valorado para la vida laboral (75,90%) pero solo el 30,50% lo valora positivamente en la situación actual.
- La “Seguridad Laboral” es el cuarto factor más valorado para la vida laboral (70,50%) y presenta una valoración actual positiva de solo el 30,70%.

Estos tres últimos son los factores que presentan mayores oportunidades de mejora en base a los resultados obtenidos.

Desde una perspectiva de género el ranking de los factores más valorados es similar siendo los primeros cuatro factores “Trabajo Interesante”, “Oportunidades para aprender y mejorar competencias”, “Oportunidades de desarrollo profesional” y “Seguridad Laboral”. Algo similar se observa en cuanto al ranking de factores peor y mejor evaluados en el presente:

- Peor evaluados: Salario e Independencia Personal en Investigación.
- Mejor evaluados: Trabajo Interesante, Prestigio institucional, independencia personal en Docencia y Oportunidades para aprender y mejorar competencias.

No obstante, se observa una tendencia a la valoración general claramente diferenciada. El promedio de las valoraciones positivas en referencia a los factores que son importantes para la vida laboral, en el caso de los hombres es de un 74,6% y en el caso de las mujeres es de un 63,8%. Por otra parte, el promedio de las valoraciones negativas en el caso de los varones es de un 5,6% y el de las mujeres es de un 9,6%. Lo mismo ocurre, en menor medida, en el caso de la mirada sobre el presente de sus propias carreras. El promedio de las valoraciones positivas de estos factores, en el caso de los varones (41,1%) es mayor al de las mujeres (38%) y el promedio de las valoraciones negativas de los varones (21,7%) es menor al de las mujeres (22,4%).

Respecto de la edad, por ejemplo, proporcionalmente más académicos menores de 35 años desearían estar en una función no académica fuera de la academia (50,93%) y esperan estar en esa función (47,80%) en los próximos 5 años. Este indicio marca impulsos diferentes para las carreras o trayectorias académicas en los diferentes rangos etarios que es necesario profundizar.

Reflexiones finales e interrogantes para abonar al debate.

Como sostuvimos al inicio del escrito, las investigaciones que viene llevando el Grupo de Investigaciones en Educación Superior y Profesión Académica (GIESPA) de la Universidad Nacional de Mar del Plata en el marco del Proyecto APIKS Internacional, han permitido describir y analizar los principales rasgos de la profesión académica, en el contexto de la sociedad del conocimiento y la innovación, recuperando aspectos cuantitativos-estadísticos del sistema universitario argentino y global y, al mismo tiempo, profundizar análisis cualitativos visibilizando las trayectorias y biografías de los académicos de nuestra propia universidad. Ahora bien, en el análisis de la profesión académica global y local, en tanto objeto de estudio, la distribución de académicos según categoría y cargo docente también puede enriquecerse y complementarse con uno de los aspectos insoslayables en el estudio del campo como es el de la cuestión del género y sus atravesamientos en los académicos en formación.

Respecto a la variable de género aludida, a lo largo de las últimas décadas en Argentina, la relación se ha equilibrado aunque persisten ciertas coordenadas de desigualdad en su despliegue de acuerdo a múltiples variables institucionales, sociales y culturales (Nosiglia y Fuksman, 2022). Recuperando los datos de los anuarios estadísticos universitarios de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación de la Nación del año

2019 podemos compartir que, para el conjunto del sistema universitario nacional la relación entre géneros continua en relativo equilibrio. En el caso de la base de datos de APIKS Argentina, los porcentajes arrojan resultado similares y disímiles de acuerdo a los cruces de información que se propongan –género, formación, cargo, dedicación, investigación, enseñanza, extensión, producción, gestión-.

En términos generales y si bien es razonable suponer que la etapa formativa inicial debiera coincidir con los cargos de menor jerarquía del sistema universitario, tanto los datos globales de la SPU como los datos aportados por la base APIKS indican una lentificación de la carrera, encontrando una amplia dispersión generacional en los académicos en formación que ocupan cargos de auxiliares docentes. Esto genera brechas en las expectativas de estas personas las cuales se manifiestan a partir de una tendencia general en los encuestados a percibir que es probable que no cumplan con sus aspiraciones de carrera. Por otra parte, y tal cual desarrolláramos de manera individual, al indagar sobre la importancia y situación actual de diferentes factores motivacionales asociados a la satisfacción que contribuyen al desarrollo de trayectorias (aspectos salariales, seguridad laboral, oportunidades, prestigio Institucional, independencia, contenido del cargo) se obtuvieron resultados que muestran importantes oportunidades de mejora. En este sentido, al realizar un corte por género se observa que las mujeres poseen percepciones más negativas tanto sobre la importancia de estos para su vida laboral como respecto de la situación de estos factores en el presente.

En suma, en este escrito, hemos intentado visibilizar las tendencias de las actividades desarrolladas por académicos en formación según su género y la manera en la cual dicho género incide en el tipo de actividad que declaran realizar (diariamente trabajo académico versus desarrollo profesional) los académicos en formación. Interrogantes tales como ¿Cuáles son las tendencias de las actividades (enseñanza, investigación, participación externa, gobierno y gestión) desarrolladas por académicos en formación según su género? ¿Cómo influye la disciplina o el campo en el desarrollo de los académicos en formación? ¿Hay diferencias por género? ¿Cuáles son las tendencias con respecto al tipo de lugar de trabajo para los primeros años de carrera, varían según el género? ¿Cómo experimentan los académicos en formación su entorno laboral? ¿Cómo perciben los académicos al principio de su carrera sus competencias/habilidades? ¿Hay diferencias por género? ¿Influye el género en el tipo de actividad que declaran realizar (diariamente trabajo académico versus desarrollo profesional) los académicos en formación? Han ido emergiendo en mayor o en menor medida en el despliegue de la ponencia.

Siendo que las personas son el principal valor para las organizaciones y que este concepto aceptado globalmente cobra central importancia en las instituciones de educación superior, entendemos que es esencial estudiar cómo se desarrollan las trayectorias y se planifica la carrera en la profesión académica para aquellos Académicos en Formación que se constituyen en el capital central a atraer, desarrollar y sostener, otorgando oportunidades adecuadas en torno a sus expectativas. En este sentido, entendemos esencial estudiar cuales son los factores que determinan la permanencia y las trayectorias (tradicionalmente llamado carrera profesional), ya sea en instituciones de educación superior como fuera de estas, de los académicos en formación.

Referencias bibliográficas.

Aguirre, J. y Porta, L. (2020) Aproximaciones preliminares a la profesión académica argentina. Un análisis comparado a partir del caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *Revista del IRICE*. 39(2), pp. 1-20.

Aguirre, J. (2021) “Profesión Académica y Formación Doctoral. El caso argentino en el marco del estudio internacional APIKS”. *Revista Praxis*. 25(1), pp.1-15

Altbach, P. G. (1996). Introduction. En P. Altbach (Ed.), *The International Academic Profession. Portraits of fourteen countries*(pp. 17-22). New Jersey: Princeton - Carnegie Foundation for the Advancement of Tea-ching

Arthur, M. y Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, USA. Ed. Oxford University Press.

- Bruner, J (2021). La profesión académica latinoamericana: la mirada de José Joaquín Bruner. *Revista de Educación*. 24(2), pp.269-280
- Clark, B. (1983). *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro. *Revista (Syn) Thesis*, 7, (1), 41-52.
- Bartra, E. (1998). Debates en torno a una metodología feminista, México, Universidad. Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Boyer, E., Altbach, P., y Whitelaw, M. J. (1994). *The Academic Profession. An International Perspective. A Special report*. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E., & Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Fernández Lamarra, N. y Marquina M. (2013). La Profesión Académica en América Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado. *Revista Espacios en Blanco*, 23, (1), 99-117
- Fernandez Lamarra, N. (2003) *La educación superior argentina en debate. Situación, problemas y perspectivas*. Buenos Aires, Eudeba.
- Fernández Lamarra, N. y Perez Centeno, C. (2007) *Necesidades de formación docente en la Universidad Nacional de Tres de Febrero en el contexto de la educación superior argentina*. Barcelona, AECl.
- Foutel, M. (2022). La profesión académica como alternativa para los profesionales en Ciencias Económicas: tensiones y condicionantes. Un estudio interpretativo en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP. *Tesis Doctoral*. Universidad Nacional de Rosario.
- García Fanelli, A (2021) Docentes universitarios en la Argentina: Factores asociados y satisfacción con la posición en la estructura ocupacional. *Revista de Educación* 24.(2), pp.203-226.
- Gibbons M., Limoges, C., Scott, P., Schwartzman, S., Nowotny, H. (1994) *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. Sage Publications Ltd.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(2), 72–92.
- Greenhaus, J. y Kossek, E. (2014). The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), pp-361-388.
- Lazzaro-Salazar, M., & Pujol-Cols, L. J. (2017). Riesgos psicosociales e integración profesional de médicos extranjeros: Un estudio sobre el manejo del conflicto en Chile. *Revista Médica de Chile*, 145(10), 1300-1307.
- Lozano Cabezas, I., Iglesias Martínez, M. J. & Martínez Ruiz, M. A. (2014). Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo. *Educación XX1*, 17 (1), 157 - 182.
- Martínez de Pérez, N., Zandomeni de Juárez N. y otros (2022). *Administración de Recursos Humanos. Perspectiva académica y práctica profesional*. Argentina. EDIUNS.
- Marquina, M. (2013). ¿Hay una profesión académica en Argentina? Avances y reflexiones de un objeto en construcción. *Pensamiento Universitario*, 15 (15), 35 - 58.

Marquina, M (2021) El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local. *Revista de Educación* 24.(2), pp.19-36.

Marquina, M. (2020). Entre ser “técnico”, “académico” o “político” en la universidad. Los nuevos roles de gestión en las universidades argentinas. *Revista Latinoamericana de Políticas y Administración de la Educación*, 10(12), 82-96.

McDaniels, C. y Gysbers, N. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources, and practice*. San Francisco, USA. Ed: Jossey-Bass Publishers.

Nosiglia, M. C., & Fuksman, B. (2022). Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society). *Revista Del IICE*, (52).

Pérez Centeno, C. Aiello, M (2021) Contratos docentes, tareas múltiples: la relación entre docencia e investigación en las universidades nacionales argentinas. *Revista de Educación* 24(2), pp.61-93.

Pujol-Cols, L. J., Foutel, M., & Porta, L. (2019). Riesgos psicosociales en la profesión académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, 20(33), 197-223.

Vieira, J. M., Lopez, F. G. & Matos, P. M. (2014). Further validation of work–family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22 (2), 329 - 344

Werther, W y Davis K. (2008). *Administración de los Recursos Humanos. El Capital Humano de la Empresa*. Mexico. Mc Graw Hill.

Fecha de recepción: 21-6-2023

Fecha de aceptación: 18-10-2023