



Heterogeneidades y condiciones de trabajo de los docentes universitarios en la Universidad de Buenos Aires. Un estudio comparado de las Facultades de Farmacia y Bioquímica, y Ciencias Económicas

Heterogeneities and working conditions among academics at the University of Buenos Aires. A comparative study between the Pharmacy and Biochemistry, and the Economics' Schools

Heterogeneidades e condições de trabalho entre os acadêmicos da Universidade de Buenos Aires. Um estudo comparativo das Faculdades de Farmácia e Bioquímica e Ciências Econômicas

Cecilia RIKAP*

Recibido: 15-05.15

Aprobado: 23.08.15



RESUMEN

El presente artículo analiza las condiciones de trabajo de la docencia universitaria de grado a partir del caso de la Universidad de Buenos Aires (UBA). En particular, se profundizará sobre las facultades de Farmacia y Bioquímica (FFyB) y Ciencias Económicas (FCE) en tanto conforman, respectivamente, ejemplos representativos de las tradiciones de investigación y profesional, que conviven en la UBA. Se abordarán las siguientes características: percepción de salario, estabilidad en el empleo, relación entre las tareas desempeñadas y el cargo revestido, dedicación a la investigación e importancia del ingreso recibido de la UBA en el ingreso total individual. Se adoptará como metodología el análisis de resultados estadísticos oficiales, complementados con información obtenida de las dependencias de la UBA. Entre los principales resultados observamos

* Economista. Dra. en Ciencias Económicas. Becaria postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Estudios para la Planificación del Desarrollo (CEPLAD) del Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. E-mail: ceciliarikap@gmail.com

un deterioro de las condiciones de trabajo docente en la UBA a nivel general. Sin embargo, a partir de examinar a la FFyB y a la FCE, se ponen de manifiesto fuertes heterogeneidades. En la FCE las condiciones de trabajo son más críticas que los resultados globales de la UBA, en tanto que la FFyB muestra un escenario más alentador. Estas conclusiones llevan a pensar en la necesidad de elaborar propuestas diferenciadas para revertir estas tendencias, focalizadas en las especificidades de cada tipo de facultad, y no sólo en sugerencias generales para toda la UBA.

Palabras Clave: Universidad, Docencia Universitaria de Grado, Condiciones de Trabajo Docente, Universidad de Buenos Aires.

ABSTRACT

This article analyzes the working conditions of faculty from the case of the University of Buenos Aires (UBA). In particular, we chose the Pharmacy and Biochemistry (FFyB) and Economics (FCE) faculties because they are, respectively, good examples of research and professional traditions, which coexist in the UBA. We concentrate on the following characteristics: perception of salary, job stability, the relationship between tasks performed and positions, dedication to research and importance of the income received from the UBA in the total individual income. As methodology, official statistical results are analyzed supplemented with information obtained from different offices of the UBA. Among the main results we observed a deterioration of faculty's working conditions, overall. However, after examining the FFyB and FCE, we revealed sharp heterogeneities. In the FCE working conditions are more critical than the overall results of the UBA, while the FFyB shows a more encouraging scenario. These findings lead us to believe in the need to develop different proposals to reverse these trends, focusing on the specifics of each type of school, and not just general tips for all the UBA.

Keywords: University, Undergraduate Faculty, Faculty Working Conditions, University of Buenos Aires

RESUMO

Este artigo analisa as condições de trabalho de grau de ensino universitário da Universidade de Buenos Aires (UBA), em especial, os Faculdades de Farmácia e Bioquímica (FFyB) e Economia (FCE). Uma visão sobre o seguinte: a percepção de salário, segurança no trabalho, a relação entre tarefas realizadas e a carga investida, dedicação à pesquisa e importância da renda recebida da UBA em renda individual total. A análise dos resultados estatísticos oficiais, completadas com informações obtidas junto aos escritórios da UBA será adotado como metodologia. Entre os principais resultados observou-se uma deterioração das condições de trabalho dos professores na UBA geral. No entanto, após analisar o FFyB e FCE, irá revelar heterogeneidades afiadas. Nas condições de trabalho FCE são mais críticos do que os resultados globais da UBA, enquanto o FFyB mostra um cenário mais animador. Esses achados nos levam a acreditar na necessidade de desenvolver diferentes propostas para reverter essas tendências, enfocando as especificidades de cada tipo de faculdade, e não apenas dicas gerais para toda a UBA.

Palavras-chave: Universidade, Acadêmicos, Universidade de Buenos Aires, Condições de trabalho dos acadêmicos

SUMARIO:

Introducción. 1. Condiciones de Trabajo de los Docentes Universitarios. Algunas aproximaciones conceptuales e internacionales. 2. Condiciones de Trabajo en la Universidad de Buenos Aires. a. Breve reconstrucción histórica. b. La situación reciente de la UBA (2004-2011). 3. Estudios de Caso dentro de la UBA. a. La Facultad de Farmacia y Bioquímica. b. La Facultad de Ciencias Económicas. 4. Conclusión. 5. Bibliografía.

Introducción

El presente artículo se propone analizar las condiciones de trabajo de la Docencia Universitaria de Grado (DUG), incluyendo a los docentes de las escuelas preuniversitarias, a través de tomar como estudio de caso a la Universidad de Buenos Aires (UBA). En particular, se estudiarán las facultades de Farmacia y Bioquímica (FFyB) y Ciencias Económicas (FCE) en tanto significan, respectivamente, ejemplos de las tradiciones de investigación y profesional, que conviven en la UBA. La selección de estos dos casos no sólo pretende dar cuenta de las diferencias en las condiciones de trabajo de la DUG según nos encontremos en una facultad de una u otra tradición, sino también poder explicar esas diferencias considerando las especificidades de las disciplinas comprendidas en cada una. Fundamentalmente se abordan una serie de características que, conjuntamente, conforman una buena síntesis de las condiciones de trabajo de la DUG. Ellas son: percepción de salario, estabilidad en el empleo, relación entre las tareas desempeñadas y el cargo revestido, dedicación a la investigación e importancia del ingreso recibido de la UBA en el ingreso total individual.

Se adoptará como metodología el análisis y comparación de resultados estadísticos referidos a las características recién mencionadas. Para ello se utilizarán los Anuarios de Estadísticas Universitarias (hasta el correspondiente a 2011 inclusive, última publicación disponible a junio de 2014), que presentan información para todas las Universidades Nacionales (UUNN), incluida la UBA, y los Censos Docentes de la UBA (en particular los últimos dos realizados en 2004 y 2011). Estas estadísticas oficiales se verán complementadas con información más reciente obtenida, entre otras fuentes, de las dependencias de la UBA.

La UBA es la universidad más grande de Argentina, tanto en cantidad de estudiantes (262.932, según el Censo de Estudiantes de la UBA del año 2011) como docentes (28.232, según el Censo de Docentes de la UBA del año 2011). Cuenta con una proporción relativamente elevada de estudiantes por docente (casi 11).¹ De hecho, la matrícula estudiantil y la docente más que duplican, respectivamente, a la correspondiente a la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), segunda institución en cantidad de estudiantes y docentes del país.² La UBA, en parte por su tradición, ocupa de facto el lugar de universidad insignia del país (García de Fanelli, 2007). De los cinco premios Nobel de la Argentina, cuatro corresponden a profesores de esta institución, quienes también habían realizado allí sus estudios universitarios.

¹ Según el Anuario de Estadísticas Universitarias de 2011 el promedio de estudiantes de pregrado y grado por cargo docente era de 8,7. Según esta fuente de información, la proporción en la UBA se acercaba al 12% con 351.200 estudiantes y 30.362 cargos docentes. Para el mismo año, las estadísticas de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuya población estudiantil (316.589 estudiantes en el ciclo lectivo 2010/2011) es cercana a la de la UBA, arrojaban un guarismo apenas superior al 7%.

² Para esta comparación se utilizaron los datos de anuarios internos de la UNLP correspondientes al año 2011. Los Anuarios de Estadísticas Universitarias, donde también se publican estos datos, miden solamente el total de cargos rentados. Es decir, no computan docentes ad-honorem en tanto que las estadísticas internas de cada universidad, sí.

La importancia de la UBA también se mantiene en el presente. En 2014 en la clasificación de Shanghái, que mide logros de producción científica contabilizando cantidad y calidad, la UBA ocupó el segundo lugar entre las universidades latinoamericanas, sólo superada por su par de San Pablo. En Latinoamérica, sólo 10 universidades se ubicaron entre los primeros 500 puestos. La UBA estuvo entre las primeras 200.

Por último, teniendo en cuenta la importancia de la DUG en la UBA, medida en cantidad de docentes, y un escenario inicial que muestra una aguda crisis en esta materia³, encontramos motivos suficientes para seleccionar a esta institución como caso de estudio de una problemática que la trasciende.

Con el fin de evaluar el grado de deterioro de las condiciones de trabajo de la DUG en la UBA, dar cuenta de las disparidades o heterogeneidades que conviven en su interior, y comenzar a pensar en perspectivas para revertir este estado de situación, el presente artículo se divide en tres secciones. En la primera se sintetiza literatura reciente sobre las condiciones de trabajo de la DUG y se abordan algunas aproximaciones conceptuales. La segunda está destinada al estudio de la DUG en la UBA haciendo tanto un repaso histórico que nos permita contextualizar el presente, como un análisis estadístico de las principales características antes mencionadas. Luego, la tercera sección, se concentra en los dos estudios de caso dentro de la UBA: la FFyB y la FCE. El artículo concluye con una reflexión en torno al problema trabajado.

1. Condiciones de Trabajo de los Docentes Universitarios. Algunas aproximaciones conceptuales e internacionales.

A nivel general, una primera indicación que debemos hacer es que en el capitalismo se esperaría que todo trabajador reciba a cambio del uso de su fuerza de trabajo una determinada cantidad de dinero, que se denomina salario. Esta suma, tendencialmente, debería ser equivalente a la necesaria para adquirir las mercancías suficientes para su reproducción, incluyendo aquí las necesidades de su familia (Marx, [1867]1973). Sin embargo, como veremos en este trabajo, no es ésta la norma en la DUG en la UBA (ni tampoco a nivel general en las UUNN, aunque este trabajo no aborde su estudio en detalle).

En cuanto a las condiciones de trabajo de la DUG, Llomovatte y Wischnevsky (2012) recuerdan que, tradicionalmente, la docencia e investigación había sido un trabajo carente de presiones externas en términos de plazos y normas. Sin embargo, remarcan que existe vasta literatura sobre las transformaciones en las condiciones de trabajo académicas que ha indicado que desde los '70, y con mayor velocidad de los '80, cayeron los salarios y se deterioró el ámbito laboral de estos trabajadores. También indican que ha disminuido la contratación de profesores *full-time*, al tiempo que aumentaron las dedicaciones parciales. El paso de una estructura donde las dedicaciones *full-time* permanentes predominaban a una donde aparecen formas híbridas o heterogéneas de contratación había sido observado también por Enders y Weert (2004). Al respecto, D'Onofrio (1998) ya había alertado que la baja dedicación a la investigación de los docentes universitarios en Argentina podía ser entendida como una de las explicaciones de lo que llama déficit de recursos de investigación y servicios científicos ajustados a las demandas de la Industria.

Otra explicación de estas disparidades al interior de la DUG, que da cuenta de un escenario de transformaciones sobre el capitalismo en su conjunto, se desprende del planteo de Levín (1997). Es posible pensar que los cambios en la DUG se enmarcan, más allá de sus particularidades, en el proceso de diferenciación intrínseca de la clase trabajadora, resultado del proceso que este autor

³ En los diarios es frecuente encontrar notas como las realizadas por Lorca (2004), Canavese (2004) y Buchbinder (2004 y 2006) que alertan sobre la crisis de las UUNN y de la UBA, en particular. Recientemente también han sido publicadas diversas notas que relatan la realidad cotidiana de esta casa de altos estudios. Entre las más recientes del diario Página 12 rescatamos dos artículos de Vales (2014, 26 de septiembre y 10 de octubre).

titula diferenciación tecnológica del capital. Siguiendo esta aproximación conceptual, podemos decir que la docencia universitaria se fragmenta. De un lado, aparecen quienes complementan con dedicaciones simples a la docencia universitaria su jornada laboral profesional, la cual llevan a cabo al margen de la Universidad. Estos docentes, en general, no realizan tareas de investigación y no se ven centralmente afectados por el deterioro de las condiciones de trabajo de la DUG, sino por las condiciones de trabajo que perciben en su trabajo principal. Frente a esta gran masa de trabajadores, se diferencia un reducido grupo, cada vez más formado y especializado, que también enseña en la Universidad aunque su primera función o labor es la investigación. Ésta puede estar o no directamente atada a su cargo docente dependiendo si se trata de docentes *full-time* o con dedicación exclusiva, o de investigadores del Organismo de Ciencia y Técnica correspondiente a cada país u organismos similares que además tienen cargos docentes universitarios.

A nivel mundial, diversos autores han observado un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo de los docentes universitarios quienes asisten, crecientemente, a formas de contratación flexibles o precarias (Schapper y Mayson, 2005 y Hendricks, 2005). Slaughter y Leslie (1999) avizoraban, hace 15 años, que iría en aumento el número de docentes con dedicaciones simples, hasta llegar a un momento en el cual la mayoría de las dedicaciones serían parciales y sólo un pequeño grupo de docentes contaría con dedicaciones a la investigación. Este proceso, sostenían, permitiría reducir el presupuesto universitario. Según Gibbons (1998) la Universidad del futuro iba a contar con un reducido claustro docente acompañado por una gran cantidad de especialistas diversos que, aunque vinculados a la Universidad, serían externos a ella.

Un país pionero en los procesos de flexibilización de la DUG es Estados Unidos. En los '80 se llevó a cabo un proceso de crecimiento de las dedicaciones *part-time* (a tiempo parcial) y, en el caso de las dedicaciones *full-time* (que podríamos pensar como equivalente al profesor de dedicación exclusiva de las universidades en Argentina), se avanzó sobre la modalidad de contratación sin *tenure-track* (que podríamos pensar asemejar al docente interino) (Ehrenberg y Zhang, 2004). En la actualidad, en Estados Unidos el 60% de los docentes universitarios tiene contrato *part-time*. Kendzior (2012) explica que éstos son profesores contratados por períodos cortos fomentándose la competencia entre ellos. El proceso de reducción de los llamados profesores *full-time* en Estados Unidos constituye un proceso gradual de larga data. En 1975, según cifras del *U.S. Department of Education*, el 30,2% de los profesores era *part-time*. En 1989, el 36,4% revestía esa condición, en tanto que la cifra llegó al 48% en 2005. Para 2011, si no se tienen en cuenta a los docentes asistentes o auxiliares (*graduate assistants*, en inglés) la mitad de los profesores tenía contratos a tiempo parcial. Dado que todos los docentes auxiliares en Estados Unidos tienen cargos *part-time*, el porcentaje se eleva al 60% cuando se los considera.

Otro ejemplo de interés son los cambios en la Enseñanza Universitaria en el Reino Unido. Al respecto, Harvie (2000) concluye que hasta los '80 los profesores que en la jerarquía argentina ubicaríamos en los escalones de adjuntos, asociados y titulares gozaban de gran estabilidad laboral a cambio de la cual sólo se les exigía destinar una pequeña porción de su tiempo a tareas administrativas y de enseñanza. Según la institución, también podían demandarles cierto tiempo dedicado a la investigación, pero sus resultados no eran controlados ni cuantificados. Incluso los profesores sin publicaciones tenían asegurado un salario de entre los mejores del país. Esta realidad, según el autor, contrasta fuertemente con la que se impuso desde los '80 donde la norma ya no es la estabilidad laboral, el abultado salario (salvo, indica el autor, para quienes detentan la mayor cantidad de publicaciones y por consiguiente dirigen los proyectos con mayores subsidios), y las reducidas exigencias o controles sobre su desempeño.

“la proporción de académicos británicos empleados con contratos permanentes está disminuyendo drásticamente. En 1994/5, sólo el 60% de los académicos del Reino Unido fueron empleados con contratos permanentes, y para 1997/8 esta cifra había descendido aún más, hasta el 55%. De los 17.000 nuevos cargos académicos de 1997/8, sólo el 18% eran contratos permanentes, comparado con el 78% firmado por tiempo determinado (AUT, 1999a). De hecho, según las cifras de la Encuesta de Población

Activa, sólo las personas que trabajan en campings o para agencias de contratación tienen un mayor índice de inseguridad en el empleo que el personal de la educación superior.” (Harvie, 2000, p. 117, traducción propia).

En general, los cambios en materia de tareas exigidas y salario se mantienen desde entonces, aunque las estadísticas de seguridad en el empleo muestran cierta mejoría. Según la *Higher Education Statics Agengy* (Agencia Estadística en Educación Superior) del Reino Unido, en 2012 el 64,4% de los empleos académicos eran contratos abiertos o permanentes, cifra apenas superior a la de 2011 (63,8%). Por otra parte, el 51% (94.600) de los contratos suponían, al mismo tiempo, tareas de docencia e investigación en tanto que el 25,2% (46.795) eran contratos que explicitaban únicamente tareas de enseñanza, y el 22,8% (42.350) sólo de investigación.

A nivel global en la Unión Europea, Wöhler (2014) sintetiza los aportes realizados por diversos autores al volumen 27 de la Revista *Higher Education Policy* destinado a discutir sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes académicos. Una conclusión general de dichos artículos es que, al interior de la academia, los jóvenes académicos constituyen la población más afectada por los cambios en el sistema de Educación Superior. Los recortes en el financiamiento a la Educación Superior, la reducción de puestos permanentes o por tiempo indeterminado y la implementación de los acuerdos de Bolonia son reconocidos como factores que repercuten sobre las condiciones de trabajo presente y futuro de este grupo.

Habiendo indicado algunas pautas conceptuales y luego de referirnos brevemente la situación de los países centrales en cuanto al problema abordado en este artículo, en la siguiente sección nos proponemos ubicar la realidad reciente de la UBA. Luego abordaremos los casos particulares de la FFyB y la FCE.

2. Condiciones de Trabajo en la Universidad de Buenos Aires.

a. Breve reconstrucción histórica

En la historia de las UUNN encontramos momentos particularmente útiles para dar cuenta de las especificidades de la DUG en la UBA en la actualidad. Nos referimos aquí, sintéticamente, a algunos hitos de esta historia.

Comenzado el siglo XX las UUNN aún no contaban con una carrera académica que exigiera tareas de investigación. Las cátedras eran un lugar de prestigio y la titularidad era perpetua. Completaban el plantel docente los profesores suplentes, quienes no recibían remuneración por su trabajo. De modo que la ausencia de salarios se constituye como parte de la tradición de las UUNN, aunque en las últimas dos décadas este problema se haya profundizado sensiblemente.

La Reforma del '18 modificó sólo parcialmente las condiciones recién indicadas. Se logró eliminar la selección de titulares mediante ternas donde la decisión final estaba en manos del Poder Ejecutivo y se conquistó el pago de salario para los docentes suplentes que, con el tiempo, pasaron a llamarse adjuntos. Pero, en línea con las reticencias a la investigación como tarea fundamental de las universidades, no se logró generalizar la figura de la dedicación exclusiva a la enseñanza y la investigación. Otra reivindicación que aún se hacía esperar era la designación de profesores por concurso de oposición (Halperín Donghi, [1962]2013 y Buchbinder, 2005).

Con el tiempo, ante cada gobierno de facto las universidades fueron intervenidas arremetiendo sobre su autonomía, la que igualmente aún estaba en vías de desarrollo. Los universitarios de los '40 se enfrentaron al primer gobierno peronista el cual, al igual que los gobiernos anteriores, también intervino las universidades. Ante cada intervención el saldo solía ser la salida de unos profesores y el ingreso de otros afines al gobierno de turno.

Durante la época conocida como la Edad de Oro de la UBA (1955-1966), extendida al menos parcialmente al resto de las UUNN, se realizó un masivo llamado a concursos donde se ponderaban

los títulos, antecedentes y la *conducta* de los postulantes. Esta última, característica central a la hora de resolver dichos concursos, refería al posicionamiento político del docente durante el depuesto peronismo. Por antecedentes se comenzó a contabilizar la publicación en revistas internacionales con referato y la capacidad de formar nuevos investigadores. La elección de los jurados fue muy cuestionada en todas las universidades (Buchbinder, 2005).

Pero al mismo tiempo es en este período durante el cual, sobre todo a partir de la llegada al rectorado de la UBA de Risieri Frondizi (1957-1962), se impulsó en esta casa de estudios la conformación de un perfil más científico que profesional con el objetivo de convertir a la UBA en una institución destacada en materia de investigación. Sobre todo se estimuló a las facultades de Ciencias Exactas y Filosofía y Letras, las cuales además incrementaron su matrícula, y secundariamente a la de Medicina. Se expandió el sistema de dedicaciones exclusivas; de 9 profesores en 1958 se llegó a 700 en 1966. Este proyecto alternativo de Universidad propiciado por Risieri Frondizi fue rechazado por las facultades profesionales, que se oponían a un modelo de institución que consideraban científicista. Cabe recordar que, hasta entonces, la mayoría de los docentes de toda la UBA habían considerado sus tareas de enseñanza no como su labor principal, sino como complementarias de su trabajo como profesionales (Halperín Donghi, [1962]2013). De allí, en parte, que esta búsqueda de dar mayor predominancia a la investigación haya encontrado fuertes reticencias.

Adicionalmente, el gobierno nacional conducido por Arturo Frondizi compartía la noción, por entonces generalizada en los países centrales, de que la producción científica era indispensable para el desarrollo y la independencia económica. Al ocupar la investigación un lugar destacado en la agenda oficial, aumentaron los recursos para el desarrollo científico y tecnológico. Es en este contexto que se crea el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en 1958, a instancias (al igual que en toda la región) de las recomendaciones de la UNESCO. El CONICET emuló el modelo francés de centros nacionales de investigación nucleados bajo un mismo organismo e instó a la profesionalización de la carrera del investigador inaugurando también la asignación de subsidios a la investigación por medio de mecanismos competitivos (García de Fanelli, 2007). Pero la creación del CONICET fue inicialmente rechazada por la comunidad científica que la entendía como una restricción a su autonomía (Girbal-Blacha, 2011).

Críticos de esta etapa sostenían que, en realidad, predominó una orientación universitaria que pretendía formar a los futuros empleados de empresas extranjeras y que direccionaba las investigaciones en función de los intereses de Estado Unidos (Bonforti, 2014). De cualquier manera, sin profundizar aquí sobre la orientación de la producción de conocimiento acontecida, durante esta década se fortaleció la inclinación científica, antes marginal en las UUNN en general, y en la UBA en particular.

“... el gobierno de Frondizi encaró una nueva necesidad, mediante la transformación de la Universidad argentina, en dos sentidos: orientándola hacia la investigación científica y formando un nuevo tipo de científicos especializados.”
(Grupo de Trabajadores de la Ciencia, 1972).

Como síntesis de esta etapa, el crecimiento de las dedicaciones a la investigación convivió con el surgimiento del CONICET. Su creación hizo posible que la investigación científica o tecnológica pase a considerarse una profesión en sí misma, sin la obligación de atarla a la docencia universitaria.

Cuando las Fuerzas Armadas derrocaron al presidente Arturo Illia, comenzaron a considerar a algunas facultades como centros de infiltración revolucionaria.⁴ La historia que sigue es tristemente conocida. Un punto de quiebre fue la irrupción de aquellas en la UBA agrediendo y encarcelando a docentes y estudiantes, vulnerando toda autonomía universitaria y, en general, todas las libertades constitucionales. Este inaceptable episodio, conocido como La Noche de los Bastones Largos, fue sólo el comienzo de sucesivas investidas contra las UUNN. Se estima que, a partir de este suceso,

⁴ El Consejo Superior de la UBA se manifestó en contra de este golpe de estado.

1.378 docentes (parte de los cuales eran también investigadores) abandonaron sus cargos. En la mayoría de las universidades los grupos de investigación fueron desmantelados.

Con el retorno del peronismo, en 1973, se decretó nuevamente la intervención de todas las universidades públicas. Mediante una nueva Ley Universitaria, en 1974 se prohibió a los docentes trabajar en empresas multinacionales y se pretendió orientar la enseñanza y la investigación en línea con la búsqueda de independencia tecnológica y económica (Buchbinder, 2005).

La dictadura que se inició en 1976 nuevamente intervino las universidades públicas. Se eliminó el cogobierno y las actividades gremiales y políticas, se cesantearon docentes, muchos otros renunciaron (parte de los cuales debió exiliarse), se reinstalaron los aranceles, se suprimió la libertad de cátedra, se eliminaron carreras y se limitó el acceso. Adicionalmente, a partir de esta dictadura militar se avanzó a toda máquina en una intensa separación entre el CONICET y las universidades. Se traspasaron enormes sumas del presupuesto universitario, y también del Instituto Nacional de Tecnología Industrial y del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, destinadas a la financiación de investigaciones en el CONICET y, secundariamente, a la Comisión Nacional de Energía Atómica. Esta tendencia de priorización de recursos para el CONICET por sobre las UUNN, sobre todo si se analizan las partidas destinadas a Ciencia y Técnica de estas últimas, se mantuvo desde entonces hasta la actualidad. El resultado general de la última dictadura sufrida en Argentina fue la destrucción de la docencia e investigación; los institutos no vaciados igualmente dejaron aislados a sus investigadores (Nairdorf, 2006 y Bekerman, 2010).

Luego de la dictadura, entre 1984 y 1988, se concursaron 15.000 cargos como parte del proceso de normalización ante la vuelta a la democracia. Esta ola masiva de concursos, los cuales fueron en su mayoría para cargos simples, fue considerada un requisito indispensable para poder restablecer los principios de cogobierno y elección autónoma de autoridades provenientes de la Reforma del '18. Luego de un nuevo proceso de masificación de la matrícula, fueron los docentes y los no-docentes quienes pagaron, con la permanente devaluación de sus salarios, el costo creciente de mantener un sistema universitario masivo y con reanudado crecimiento en un contexto inflacionario. Pero no sólo vieron reducidos sus salarios reales, la mayoría de las nuevas designaciones docentes fueron cargos de auxiliares con dedicaciones simples y, en muchos casos, ad-honorem (Buchbinder, 2005 y Buchbinder y Marquina, 2008). En este estado de situación, Oteiza (1993) hacía hincapié en la proliferación del empleo múltiple y la debilidad de la investigación en términos de cantidad y, también, calidad.

Esta realidad se mantuvo durante los '90 en un escenario de recortes presupuestarios en aumento. Groisman y García de Fanelli (2009) indican que en la Argentina, entre 1996 y 2002, el rezago de contratación de profesores frente al crecimiento de matrícula y la fuerte penuria presupuestaria constituyen parte de las explicaciones de esta errática evolución donde, insistimos, el crecimiento de la planta docente estuvo centrada en las dedicaciones simples. Se necesitaban más docentes dando clase y con el salario de una dedicación exclusiva (que sólo exige dar clases en un curso) se podían rentar alrededor de cuatro cargos simples. Adicionalmente, explican los autores, en algunas disciplinas (sobre todo contabilidad, ingeniería y derecho) las dedicaciones exclusivas históricamente no compiten con los mayores salarios profesionales por fuera de la Universidad. Estas condiciones, sobre todo esta última a juzgar por indicaciones que han aparecido a lo largo de este recorrido, nos alertan que esta tendencia aún hoy presente trasciende la historia reciente del país. Los autores concluyen que en dicho período el atraso de las remuneraciones docentes fue del orden del 20 al 25% en relación al promedio de ingresos del resto de los ocupados con estudios universitarios completos.

Los limitados salarios de los docentes-investigadores a comparación de los salarios del Sector Privado e incluso del Sector Público, en línea con la indicación de García de Fanelli (2007) y Groisman y García de Fanelli (2009), son un aliciente a desestimar la docencia e investigación universitaria como actividad principal y, en aquellos que sí la eligen, ese reducido salario es un incentivo a aprovechar la posibilidad de entablar vínculos comerciales con el Sector Privado. En este contexto, los investigadores se ven fomentados a desarrollar una intuición empresarial

necesaria para conseguir fondos públicos y privados para investigar, direccionando la investigación a necesidades externas y ubicando su trabajo como docente en segundo lugar (Llomovatte, 2006).

En esta línea, diversos investigadores entienden que las políticas implementadas desde la vuelta a la democracia en las UUNN se orientaron a la mercantilización de la Educación Superior (Hidalgo, 1994; Coraggio y Vispo, 2001; Iazzetta, 2001, citados en Toscano 2005). Más allá de caracterizar al proceso como mercantilizador o no, hay consenso en torno a que desde fines de la década del '80, y fuertemente a partir de los '90, se instaló el objetivo de orientar las instituciones y políticas universitarias hacia las demandas del Sector Privado y el Estado. Llomovate y Wischnevsky (2012) agregan que en los '90 aparecieron una serie de programas destinados a incrementar la eficiencia y productividad de los docentes universitarios, en particular de aquellos que además son investigadores. Un ejemplo es el Programa de Incentivos a la Docencia y la Investigación.

Poder desarrollarse como docente-investigador requiere, como todo trabajo, de condiciones laborales y salarios que permitan la reproducción del trabajador y de su familia. Esta necesidad en las UUNN, a lo largo de las últimas décadas, no ha sido satisfecha. Si bien a partir de la recuperación de la crisis de 2001 se han observado aumentos salariales, desde fines de los '80 los docentes siempre han debido aceptar la caída de su salario real frente a la insuficiencia presupuestaria de cada Gobierno Nacional. Pero la debilidad de la DUG no sólo se registra en torno al nivel salarial y a la inexistencia de salarios, sus condiciones de trabajo también se observan sensiblemente afectadas. Son estas características las que se profundizan a continuación para el caso de la UBA.

b. La situación reciente de la UBA (2004-2011)

En este apartado nos proponemos estudiar las condiciones de trabajo de la DUG en la UBA. Nos concentraremos en algunos rasgos que entendemos permiten pintar el cuadro general, para luego profundizar sobre los dos casos de estudio particulares en la sección siguiente. Inicialmente, enmarcamos este análisis en una breve referencia a la evolución reciente (2004-2015, en función de la información disponible) del Presupuesto Público (PP) Universitario para el total de las UUNN y específico de la UBA.

Es innegable el crecimiento global del PP, así como el específico de la UBA, si bien el ritmo de crecimiento merma en términos reales a partir de 2006 en un contexto inflacionario. En valores constantes, entre 2004 y 2012, el PP aumentó 151% para el total de UUNN y 155% en la UBA.⁵ En este período la porción del PP de las UUNN destinada a la UBA aumentó ligeramente (de 17,7% en 2004 a 18,1% en 2012), pero este crecimiento es más significativo si se tiene en cuenta que en el mismo período se pasó de 38 a 47 UUNN. Un análisis detallado de la evolución del PP y de los Recursos Propios de la UBA en este período puede consultarse en Rikap (2015a).

Si bien estas cifras parecieran mostrar que la UBA se ha visto favorecida en relación a las demás UUNN en el período estudiado, el panorama se revierte al analizar guarismos de PP por estudiante. En el año 2010, el gasto promedio por estudiante en las UUNN fue de \$10.452, pero en la UBA ese guarismo fue de \$8.836 (Centro de Estudios de la Educación Argentina, 2012). Analizando las cifras presupuestarias asignadas para 2015, la UBA presenta peores condiciones relativas. El gasto promedio por estudiante del total de UUNN fue de \$24.994. Sin embargo, la UBA obtuvo \$17.077 para cada uno de sus más de 300.000 estudiantes ocupando el cuarto lugar si se ordena de manera creciente a las UUNN según PP por estudiante recibido en 2015 (Centro de Estudios de la Educación Argentina, 2014). Cabe aclarar que la UBA consiguió, principalmente por el fuerte reclamo de la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales a lo

⁵ Los valores presupuestarios fueron obtenidos de los correspondientes Anuarios de Estadísticas Universitarias. Para el cálculo a precios constantes se utilizó el IPC del INDEC hasta diciembre de 2006 inclusive y el IPC provincias desde enero de 2007.

largo de ese año, una partida presupuestaria extraordinaria del Gobierno Nacional de \$15 millones adicionales.

De modo que, al mismo tiempo, encontramos una mejora significativa respecto de los '90 y los años de la última crisis nacional en materia presupuestaria para el total de las UUNN, y un deterioro reciente del salario real de la DUG a nivel nacional acompañada por el empeoramiento del PP por estudiante en la UBA. En este contexto, analizamos las condiciones de trabajo de la DUG en esta universidad.

Hemos mencionado más arriba en este trabajo que el mecanismo de concursos ha sufrido avatares diversos a lo largo de la historia en Argentina. En la actualidad, según datos del Censo de Docentes de la UBA del año 2011 (CD 2011), y considerando como supuesto adicional que todos los docentes que sólo tienen cargos *ad-honorem* son docentes interinos, el 28% de los docentes está concursado en al menos uno de sus cargos. Esta situación lo convierte en un docente regular. Entre tanto, el 70% de los docentes son interinos (el 2% restante contestó "Otro" a esta pregunta).⁶ Esto significa que menos de un tercio de los docentes de la UBA tiene estabilidad en su puesto de trabajo.⁷ Coraggio (2003) alertaba sobre el peligro de perder a los concursos como mecanismo de ingreso a la carrera docente. El autor explicaba que los concursos permiten acreditar las capacidades de los aspirantes. Pasar a formas de contratación precarias como la figura de interino que acabamos de mencionar significaría la pérdida de dicha acreditación. Sin embargo, determinados grupos de docentes de la UBA han puesto en duda que el mecanismo de concurso abierto sea el más propicio para asegurar, simultáneamente, la calidad de la enseñanza y la estabilidad laboral. La Asociación Gremial Docente (AGD) incluso ha denunciado parcialidades en la elección de los jurados y en la evaluación de los postulantes.

Dejando de lado esta discusión, si comparamos el escenario de 2011 con cifras anteriores, debemos aclarar que hasta el Censo de Docentes de la UBA del año 2004 (CD 2004), inclusive, la información se presentaba por cargo docente, lo cual impide la comparación intercensal directa. En aquel entonces el 55% de los cargos eran interinos y el 35% regulares (la diferencia, nuevamente, correspondía a aquellos docentes que contestaron "Otro"). Si bien no es posible hacer comparaciones directas, pues un docente regular con más de un cargo puede tener desde todos sus cargos concursados hasta un solo cargo concursado y los demás interinos, si pensamos que ambas situaciones se compensan, podríamos pensar que la fuerte inestabilidad laboral de la DUG en la UBA se habría profundizado entre 2004 y 2011. Es posible adjudicar este hecho, parcialmente, a la jubilación de docentes que en su momento fueron regulares frente a un acceso a la carrera docente donde predomina ampliamente la condición de interino.⁸

Cabe agregar que sólo los docentes con al menos un cargo regular de profesor (adjunto o superior) integran el claustro de profesores. Éste elige a sus representantes en el cogobierno de cada facultad e indirectamente, por intermedio de dichos representantes, a los profesores integrantes del Consejo Superior y al Rector de la UBA. Dada esta restricción (los auxiliares aun cuando sean concursados no son parte del claustro de profesores), sólo el 10% de los docentes de la UBA gozaba, en 2011, de derechos políticos.

A la hora de ahondar sobre las condiciones de trabajo de la DUG en la UBA, un problema colosal es la existencia de 6.624 (23%) docentes que en todos sus cargos son *ad-honorem* (CD 2011). El Ministerio de Educación de la Nación comenzó durante la primera década de este siglo una política de asignación de rentas para los docentes *ad-honorem*. Sin embargo, la misma ha resultado insuficiente y hace ocho años que se ha discontinuado. El último "Programa de Rentas

⁶ Si no se considera al grupo de docentes que respondió "Otro" a esta pregunta, el 29% de los docentes resulta regular y el 71% interino.

⁷ La Facultad de Filosofía y Letras de la UBA ha creado, por fuera del Estatuto Universitario, la figura del profesor adscripto el cual tiene aún menos derechos y estabilidad laboral que el profesor interino.

⁸ Si miramos únicamente a los auxiliares, el 32% son docentes regulares en tanto que esta cifra alcanza al 50% de los profesores, según el CD 2011.

Ad-Honorem” data del año 2007. La permanencia de una gran masa de trabajadores *ad-honorem* funciona como un ejército de reserva frente a los docentes con salario y tiende a generar divisiones al interior del claustro docente (Hobert, 2012).

Según los censos anteriores, la cantidad de cargos *ad-honorem* se ha ido incrementando en el tiempo; de 4.831 (23%) en 1996, a 8.480 (29%) en 2000, llegando a 12.988 (35%) en 2004.⁹ Un estudio detallado de los motivos que impulsan a los docentes de la UBA a aceptar esta condición, que en los hechos se transforma en el mecanismo de ingreso a la DUG, puede encontrarse en la tesis doctoral de Hobert (2012), con énfasis en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales. En la siguiente sección reflexionamos sobre cuáles de esas posibles motivaciones encontramos más coherentes con los docentes de la FFyB y de la FCE, respectivamente, teniendo en cuenta las diferencias entre las disciplinas (y profesiones) comprendidas en cada una de estas facultades. Rodríguez Medina (2008) y Hobert (2012) coinciden en que se habría instalado implícitamente que la docencia *ad-honorem* es el mecanismo de acceso a la carrera docente.

Un fenómeno más reciente es la docencia sin designación. Estos docentes no cuentan siquiera con antigüedad en su cargo, a diferencia de quienes sí tienen designación aun cuando sea *ad-honorem*. Tampoco pueden utilizar su condición de docentes como antecedente para conseguir otros trabajos, dado que la misma no está acreditada, lo cual deja sin efecto la motivación asociada al prestigio de la UBA como justificación de la aceptación de un puesto de trabajo sin salario y no reconocido. Motivaciones más probables, en este caso, son la consideración de que así se ingresa a la carrera docente, las posibles relaciones clientelares que se establecen entre los integrantes de una cátedra, y el deseo de profundizar la propia formación personal aun cuando la misma no quede acreditada. Podríamos pensar que esta situación se ha ocasionado, en parte, por el fuerte crecimiento de los cargos *ad-honorem* que ha derivado en la negativa en algunas facultades a nombrar nuevos cargos sin renta asignada (tal es el caso de la Facultad de Ciencias Sociales). En ciertas ocasiones, las designaciones están en trámite pero permanecen demoradas y, en otros, los docentes desarrollan esta actividad sin contar siquiera con un nombramiento en trámite. No pareciera tratarse de un fenómeno de desajustes friccionales; las designaciones docentes en algunas unidades académicas, como la FCE o la Facultad de Ciencias Sociales, pueden tardar varios años. Desgraciadamente, no se cuenta con estimaciones de esta población.

Los docentes *ad-honorem* (considerando también a aquellos que además de no cobrar salario tampoco tienen designación) son trabajadores sin ningún derecho laboral, ni siquiera cuentan con Obra Social. Asimismo, la AGD es el único gremio que habilita la afiliación de docentes *ad-honorem*, siempre que estén formalmente designados. A la hora de explicar los motivos que han llevado a tanta cantidad de trabajadores a admitir la realización de una actividad laboral sin contraprestación salarial encontramos diversas respuestas reseñadas por Hobert (2012). Cuando analicemos cada facultad en particular exploraremos las motivaciones que podemos considerar más pertinentes de acuerdo a cada una.

Otra complejidad adicional, que veremos se presenta en la FFyB pero no en la FCE a la hora analizar las condiciones salariales de la DUG en la UBA, es la llamada subrogancia. Esta categoría se utiliza para referirse a los casos de docentes nombrados con una categoría inferior a la que se correspondería con las tareas realizadas. Esta situación no sólo es perjudicial para los antecedentes laborales del docente, especialmente a la hora de concursar su cargo, sino que también afecta su salario en caso de que lo perciba. El ejemplo paradigmático es el docente que está a cargo de un curso pero está designado como auxiliar. Sólo en la Facultad de Filosofía y Letras este problema

⁹ Debemos realizar una aclaración sobre la metodología del CD 2011, que difiere de la utilizada en censos anteriores. En esta oportunidad en lugar de analizar la docencia *ad-honorem* en cantidad de cargos se optó por la unidad de medida cantidad de docentes. En el caso de los docentes con más de un cargo éstos eran considerados rentados si tenían, al menos, un cargo rentado. El resultado es una subestimación de la docencia *ad-honorem* en relación a la medición por cargos.

atañe a 654 docentes.¹⁰ Asimismo, en el Ciclo Básico Común (CBC) las cátedras suelen contar con un solo docente adjunto y el correspondiente asociado o titular. El resto de los docentes que están a cargo de los cursos son nombrados como ayudantes o, en el mejor de los casos, como jefes de trabajos prácticos. El CD 2011 indicó que casi el 89% (2.025) de los docentes del CBC son auxiliares. Es decir que los profesores apenas superan el 11%. Si bien el CD 2011 no computa a los docentes *ad-honorem* desagregados por unidad académica, dado que en el CBC formalmente no se admiten las designaciones *ad-honorem* (los casos existentes no cuentan con designación), podemos considerar a dicho guarismo como válido para toda la población docente designada. A nivel general de la UBA, el 76,9% de los cargos docentes rentados son auxiliares, cifra menor pero igualmente elevada (CD 2011).

Otra característica relevante a la hora de evaluar las condiciones de trabajo de la DUG en la UBA es la porción de docentes que se dedica conjuntamente a la docencia e investigación, frente a aquéllos que sólo tienen cargos docentes simples. Este segundo grupo, en general, debe buscar otra fuente alternativa de ingresos la cual suele representar la mayor parte de su presupuesto mensual e insume la mayoría de su tiempo. Cabe recordar que en la UBA ha predominado históricamente, como indicamos más arriba, una tradición profesional donde sus docentes en lugar dedicarse centralmente a tareas de enseñanza e investigación, se desempeñaban principalmente como profesionales liberales (Halperín Donghi, [1962]2013 y Buchbinder, 2005). Pero también indicamos más arriba que, aun cuando esta realidad nunca fue completamente superada, desde mediados de los '50 en la UBA la impronta de investigación comenzó a hacer frente a la tradición profesionalista.

En la actualidad, conviven facultades que mantienen la orientación tradicional con otras donde hay una mayor dedicación a la investigación (García de Fanelli, 2007 y Doberti, 2014). En la siguiente sección profundizaremos sobre estas diferencias. Aquí nos remitimos a comparar las cifras de docentes con dedicaciones exclusivas o semi-exclusivas a la investigación, respecto de quienes tienen dedicaciones simples. Cabe aclarar que García de Fanelli (2007) indicó que, en los hechos, los docentes con dedicaciones semi-exclusivas suelen abocarse solamente a tareas de enseñanza. De cualquier manera, como formalmente este cargo incluye en sus exigencias la realización de actividades de investigación, lo consideramos como tal. Las cifras que se observan a continuación subestiman el total de investigadores en la UBA pues no incluyen a los investigadores ni becarios del CONICET cuyo lugar de trabajo es esta universidad.¹¹

Si bien durante los gobiernos kirchneristas se dio una fuerte política de ampliación de la planta de dicho organismo, aumentando tanto la cantidad de investigadores de carrera como de becarios, la inclusión de estos investigadores en los guarismos de la UBA no arrojaría como resultado una mayoría de investigadores. Por otra parte, la política de crecimiento del CONICET y la disminución del peso de las dedicaciones a la investigación en la UBA podrían estar dando cuenta de un proceso de escisión entre la docencia y la investigación, aun cuando ambas actividades sean realizadas por el mismo trabajador (Rikap, 2015b). Cabe agregar que en ocasiones los investigadores de la UBA gozan simultáneamente de una dedicación a la investigación en su facultad y son miembros del CONICET. En ese caso deben resignar un sueldo pero pueden mantener ambas designaciones. De modo que no sería correcto sumar la cantidad de investigadores del CONICET con lugar de trabajo en la UBA a las cifras de dedicación a la investigación que presentamos a continuación dado que se incurriría en duplicaciones.

Recuperamos las estadísticas de los Anuarios de Estadísticas Universitarias y del CD 2011. En cuanto a la primera de estas fuentes de información aclaramos que la medición se realiza a nivel de

¹⁰ Esta cifra es resultado de un censo realizado por la Comisión Directiva de la AGD correspondiente a la Facultad de Filosofía y Letras en el año 2013.

¹¹ En el 2013, 2.579 recursos humanos del CONICET (que incluye investigadores, personal de apoyo y personal administrativo) registraron como lugar de trabajo una Universidad Nacional. Asimismo, en el mismo año en Capital Federal el CONICET contaba con 1.131 becarios en UUNN. Presumiblemente, la mayoría correspondían a la UBA.

cargos docentes pero no contempla las designaciones *ad-honorem*. De modo que los resultados que exponemos son, a este respecto, más alentadores que los reales, si se tiene en cuenta que la enorme mayoría de los cargos *ad-honorem* son de dedicación parcial o simple.¹²

Cuadro1. Dedicación a la investigación de los docentes de la UBA

Año	Tipo de Dedicación (Número Índice 2000 = 100)			Cantidad de Estudiantes
	Exclusivas	Semi-exclusivas	Simple	
2000	100	100	100	100
2001	96	99	101	107
2002	91	95	97	111
2003	88	91	101	110
2004	88	92	105	115
2005	87	91	105	118
2006	100	101	117	121
2007	101	104	123	104
2008	100	104	132	103
2009	101	104	136	100
2010	101	106	140	104
2011	101	108	145	119

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios de Estadísticas Universitarias.

En primer lugar, mirando punta a punta el período seleccionado, el crecimiento de las dedicaciones simples más que duplica el aumento de la matrícula estudiantil. Podría concluirse de aquí que está mejorando la relación docente/estudiante, al menos en cuanto a las dedicaciones simples. Sin embargo, si se analiza esta misma serie desde principios de los '90 se observará que durante esta década la matrícula estudiantil crece enormemente en tanto que las dedicaciones docentes se mantienen estancadas (entre 1994, primer dato disponible, y 2001 el total de designaciones docentes aumenta en un 2% contra un 76% de aumento de la matrícula estudiantil). De manera que en este nuevo siglo más bien se estaría procurando ajustar el desfase de los '90 a este respecto. Sin embargo, este objetivo no se ha concretado aún. Si nuevamente tomamos como punto de referencia el año 1994, desde entonces hasta 2011 la cantidad de cargos docentes rentados aumentó un 37%, contra un 96% de aumento de la matrícula estudiantil.

En segundo lugar, analizando la evolución de las dedicaciones a la investigación en la década seleccionada, se observa una tendencia a reducir su peso en relación a las dedicaciones simples. En este período las dedicaciones exclusivas prácticamente no se han modificado y las semi-exclusivas aumentaron un 8%. En tanto, las dedicaciones simples se incrementaron en un 45%. Considerando las cifras del Anuario de Estadísticas Universitarias de 2011, del total de cargos docentes rentados de la UBA el 18% corresponde a designaciones exclusivas o semi-exclusivas.

Según el CD 2011, los resultados se reafirman (Cuadro 2). En este caso, si consideramos que todos los docentes *ad-honorem* registrados por el censo presumiblemente cuentan con dedicaciones simples, el porcentaje de docentes dedicados a la investigación es más bajo (casi 16%).¹³ La

¹² El CD 2004 corrobora esta aseveración y, aunque el CD 2011 no presenta este dato, las características del cargo *ad-honorem* nos permiten mantener esta premisa.

¹³ Hemos tomado solamente a los docentes universitarios que señalaron tener algún tipo de dedicación en sus cargos dentro de las tres formas de contratación existentes en la UBA: exclusiva, semi-exclusiva y simple. Los 1.630 docentes que señalaron poseer "Otra" dedicación en esta pregunta no fueron contabilizados. Entre

información del CD 2011 es más precisa para este indicador pues se encuentran contabilizados los docentes ad-honorem (aunque esta cifra no sea considerada en la presentación de todas las demás variables y por ello debimos establecer como supuesto que todos los docentes ad-honorem tienen cargos simples). Además, el CD 2011 agrupa los cargos por docente lo cual permite dar cuenta de la proporción de docentes que formalmente investigan para la UBA.¹⁴

Cuadro 2. Dedicación a la investigación según el CD 2011

Situación Salarial	Cargo	Dedicación	Cantidad de Docentes
Rentados	Profesores	Exclusiva	1.080
		Semi-exclusiva	952
		Simple	3.867
	Auxiliares	Exclusiva	955
		Semi-exclusiva	1.217
		Simple	11.907
	Total	Exclusiva	2.035
		Semi-exclusiva	2.169
		Simple	15.774
Ad-honorem	Total	(Simple)	6.624
Total Docentes con dedicación a la investigación			4.204
Total Docentes sin dedicación a la investigación			22.398
Proporción de docentes dedicados a la investigación sobre el total de docentes UBA			15,80%

Fuente: Elaboración propia a partir del CD 2011.

Hasta aquí podríamos decir que el 16% de los docentes vive de su salario en la UBA, si asociamos esta condición a la dedicación a la investigación. El CD 2011 brinda un dato directo a este respecto. Si definimos a un docente que vive de sus ingresos de la UBA como aquel que percibe de esta institución entre un 75 y 100% del total de sus ingresos, encontramos que poco más del 14% de los docentes reviste esta condición (Cuadro 3). Esta cifra está en línea con el porcentaje de docentes con dedicaciones exclusivas y semi-exclusivas.

ellos, vale mencionar, se encuentran todos los 971 docentes de los colegios preuniversitarios que respondieron el Censo. De haberlos considerado, el porcentaje de docentes con dedicación a la investigación habría sido aún menor.

¹⁴ Recordamos que hay una diferencia entre las bases utilizadas. En el CD 2011 los datos corresponden a cantidad de docentes, en tanto que los Anuarios de Estadísticas Universitarias presentan la información a nivel de cargos docentes rentados.

Cuadro 3. Aporte del Ingreso de la UBA al ingreso individual (en cantidad de docentes)

Aporte del ingreso de la UBA al ingreso individual para todos los docentes considerados como rentados en el Censo	Hasta el 25%	11.414
	Más del 25% y hasta 50%	2.767
	Más del 50% y hasta 75%	1.553
	Más del 75% y hasta 100%	4.046
	No recibe ingresos de UBA (ad-honorem)	613
	No contesta	1.215
Total docentes rentados		21.608
Docentes ad-honorem según el censo		6.624
Total de Docentes Censados		28.232
Porcentaje de docentes que viven de sus ingresos UBA		14,33%

Fuente: Elaboración propia en base a CD 2011.

Debemos realizar un comentario adicional a partir del Cuadro 3 que ha llamado nuestra atención. Dentro de los docentes considerados rentados por el CD 2011, 613 respondieron que no reciben ingresos de la UBA. Es decir que, a juzgar por esta respuesta, podríamos pensar que los docentes ad-honorem son 7.237 y no 6.624, como indica el CD 2011.

Otro problema reciente que repercute especialmente sobre un sub-grupo dentro de la población docente de la UBA es las cesantías. Las autoridades de la UBA, bajo reclamo de su autonomía universitaria, no respetan la Ley Nacional 26.508 que habilita a los docentes de entre 65 y 70 años a mantener su cargo, si así lo desean (Resolución del Consejo Superior de la UBA 2067/11). La UBA es la única UUNN que no acata esta ley nacional. La AGD ha denunciado en reiteradas oportunidades que las cesantías afectan, principalmente, a los docentes interinos. Aunque no existen estadísticas oficiales sobre este fenómeno, es posible considerar que su repercusión mediática denota su relevancia.¹⁵

Asimismo, la DUG a nivel nacional no contaba, hasta julio de 2015, con un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) vigente. Durante 2014 se discutió y firmó un CCT para los docentes universitarios y preuniversitarios de Argentina, el cual fue finalmente normalizado por decreto a mediados de 2015. Sin embargo, la UBA es la única Universidad Nacional que no ha firmado dicho convenio, habiéndose incluso retirado del proceso de discusión del mismo (Vales, 2014, 10 de octubre). En su lugar, uno de los gremios docentes (ADUBA), negoció con las autoridades de la UBA un acuerdo garantiza menos derechos que el CCT nacional. De más está mencionar que los CCT son, por definición, convenios para todos los trabajadores de una rama. De modo que no es posible considerar al acuerdo de las autoridades de la UBA y ADUBA un CCT. Entre los derechos se eliminaron, en relación al CCT, se encuentra la regularización de la planta docente basada en la antigüedad en el cargo.

Finalmente, nos referiremos brevemente a la evolución reciente del salario de la DUG a nivel nacional. Los salarios de la DUG se encuentran en niveles muy superiores a los de fines de los '90 y principios de este siglo. De hecho, al comparar los aumentos por paritaria con los obtenidos por los empleados estatales a nivel nacional en los últimos años se observa, entre 2004 y 2008, una fuerte recomposición del salario de la DUG (Cuadro 4).

¹⁵ Entre otras notas remitimos a Funes (2013, 29 de marzo).

Ahora bien, a partir de entonces las paritarias no alcanzaron a recuperar el poder adquisitivo perdido en un contexto inflacionario.¹⁶ El salario real en 2014 fue incluso menor que el de 2008, siendo el año 2009 el último de crecimiento sostenido del salario real luego de la crisis. Desde entonces, más allá de vaivenes año a año, el salario real se ha mantenido en niveles equivalentes a los de 2009, cayendo en 2014, según estadísticas elaboradas por la agrupación Docentes por el Cambio (2015, 2 de abril). Asimismo, desde 2009 las paritarias docentes se empalman con las estatales (que se cierran antes) siendo, salvo en 2011, la docente menor que la estatal (Cuadro 4). De manera que encontramos a nivel nacional una mejora del salario de la DUG, que se frena en 2009 e incluso revierte para 2014. Esta situación, posiblemente acompañada por un fenómeno de ilusión monetaria, de la mano de una enorme mayoría de docente que como hemos visto no vive de su ingreso de la UBA podría explicar el relativamente bajo nivel de conflicto docente en esta universidad, sobre todo si se la compara con casos de fuerte nivel de conflictividad como el de la DUG de la Universidad de Tucumán durante 2014.

Cuadro 4. Paritarias Docentes y de Empleados Estatales

Año	DUG	Estatales
2004	23,8%	0,0%
2005	58,2%	27,4%
2006	35,6%	20,0%
2007	27,5%	17,3%
2008	33,2%	20,5%
2009	15,5%	15,6%
2010	20,0%	21,0%
2011	27,9%	24,0%
2012	20,2%	21,0%
2013	22,6%	24,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la AGD y la Asociación de Trabajadores del Estado

3. Estudios de Caso dentro de la UBA

a. La Facultad de Farmacia y Bioquímica

La FFyB, fundada en 1957 durante la llamada Edad de Oro de la UBA, es una de sus cinco facultades chicas en términos de matrícula. En 2013, recibió el 2,6% del PP asignado a la UBA (en 2012 había recibido un 2,8%). Al tratarse de una facultad chica, cuenta con un PP por estudiante alto en términos relativos (\$25.295 en 2013) aunque igualmente no es el PP el principal sostén de las actividades de investigación de esta facultad. A nivel general, la UBA destina aproximadamente el 1% de su PP al rubro “Ciencia y Técnica”. En 2011 esa cifra representó, aproximadamente, un tercio de los Recursos Propios de la UBA en ese año. Si bien dentro del rubro “Educación y cultura”, que concentra casi el 95% del PP, están los salarios que suponen dedicaciones a la investigación, ya advertimos que las mismas son un porcentaje minoritario.

En el período bajo estudio, en la FFyB, las necesidades presupuestarias en materia de investigación se han cubierto, principalmente, con Recursos Propios (en 2011 la FFyB obtuvo \$8.749.676 por asistencias técnicas, de alta complejidad y convenios) y con fondos del CONICET

¹⁶ Se ha llegado incluso, a principios de 2013, a firmar una paritaria a año y medio con un aumento en cuotas de 33%, que no compensaba la inflación acumulada hasta principios de 2013 y que recién se reabrió a mediados de 2014, nuevamente alcanzando una cifra menor que la inflación (28,4%.) y en cuotas.

(ya sea vía proyectos o por medio del pago del salario de becarios e investigadores que tienen su lugar de trabajo en la FFyB) y de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT). La existencia de estos recursos, que permiten la continuación de las actividades de investigación, contribuye a explicar la ausencia de un clima de permanente conflicto sindical de los docentes-investigadores de la UBA para con sus autoridades, en una facultad en la cual la mayoría de sus docentes realiza tareas de investigación y donde las condiciones de trabajo, si bien observaremos en el resto de este trabajo que son relativamente mejores que las de la FCE, igualmente son deficientes.

Aunque no se cuenta con cifras consolidadas de los montos financiados, en 2011 fueron aprobados 16 Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica de la ANPCyT y, en 2012, 32. La FFyB obtuvo, también, proyectos especiales de la ANPCyT para fortalecer recursos humanos en áreas de vacancia, para modernizar el equipamiento de laboratorios de investigación y para la adecuación y/o mejora de infraestructura. También cuenta con Proyectos de Investigación Plurianuales del CONICET (106 vigentes en el bienio 2012/2013) (FFyB, 2015).

En lo que compete estrictamente al área de investigación, a nivel institucional, la FFyB cuenta con ocho institutos. Sólo uno de ellos pertenece exclusivamente a la UBA (el Instituto de Fisiopatología y Bioquímica Clínica), en tanto que los siete restantes son institutos de doble dependencia; pertenecen también al CONICET. Estos últimos son: el Instituto de Química y Físicoquímica Biológicas, el Instituto de Química y Metabolismo del Fármaco, el Instituto de Investigaciones Farmacológicas, el Instituto de Inmunología, Genética y Metabolismo, el Instituto de Nanobiotecnología, el Instituto de Estudios de la Inmunidad Humoral “Profesor Ricardo A. Margni” y el Instituto de Bioquímica y Medicina Molecular. Según Juarros (2006), la creación del Instituto de Investigaciones Farmacológicas dependiente del CONICET es una respuesta de la FFyB a las demandas de la industria farmacéutica, al igual que la creación de la especialización en Industrias Bioquímico-Farmacéuticas.

El CONICET asigna partidas presupuestarias para los institutos de doble dependencia, entre otros, para personal de apoyo. Sin embargo, pese a las distintas fuentes de recursos vigentes, los docentes investigadores de esta facultad entrevistados por Rikap (2015c) coincidieron en que las necesidades presupuestarias siguen siendo un problema central y acuciante en su facultad, y reconocieron que los proyectos de la ANPCyT y los Recursos Propios por transferencia son los dos mecanismos centrales para conseguir equipamiento y modernizar sus laboratorios.

Siendo esta una facultad tradicionalmente llamada de investigación, esperamos encontrar una mayor proporción de docentes-investigadores que en el caso de la FCE, de tradición profesional y en la cual el salario de docente-investigador difícilmente pueda competir con los ingresos generados por el ejercicio de la profesión. Por otra parte, podemos pensar que las motivaciones de los profesionales de las carreras de las dos facultades elegidas probablemente sean acordes al tipo de facultad en la cual realizaron sus estudios. De manera que podemos esperar más competencia para desempeñarse como docente-investigador en el caso de la FFyB. Asimismo, las disciplinas comprendidas en esta facultad han sido de las primeras en vincularse con empresas de capital, conformando circuitos de innovación de escala global (Rikap, 2015c). Es esperable entonces, en un contexto de promoción nacional de la vinculación Universidad-Empresa, que esta facultad presente una mayor proporción de investigadores así como de fondos privados y públicos asignados mediante mecanismos competitivos para investigación.

En la FFyB la unidad de agrupamiento básica de la DUG es la cátedra. En cada una un/a profesor/a titular está a cargo; se desempeña como lo que tradicionalmente se llama Jefe/a de Cátedra. Las cátedras, a su vez, se agrupan en departamentos (como es el caso también en la FCE) y no por la tradicional estructura de carreras. Cada departamento está presidido por un/a Jefe/a de Departamento. En las primeras materias de las distintas carreras las cátedras de esta facultad tienen a su cargo una sola materia, en tanto que en la parte avanzada pueden encargarse de varias asignaturas. Son todas cátedras únicas. Es decir, no hay pluralidad de cátedras por materia. Doberti (2014) sostiene que esta situación es compartida por todas las facultades pequeñas en términos de

matrícula, mientras que las facultades grandes tienen pluralidad de cátedras. La existencia de cátedras únicas se observa también, a nivel general, en UUNN de pequeño tamaño. Es el caso de la Universidad Nacional General Sarmiento.

En este escenario general, nos interesa indagar sobre las condiciones de trabajo de la DUG en esta unidad académica. Según el CD 2004, la cantidad total de cargos docentes de la FFyB ascendía a 1.169, de los cuales 858 eran cargos rentados y los 311 restantes *ad-honorem*. Desgraciadamente, esta información no está disponible en el único censo realizado con posterioridad, el CD 2011. Éste presenta la información a nivel de cantidad de docentes y no de cargos, siguiendo el criterio explicado más arriba. Según el mismo, entonces, en 2011 había 894 docentes rentados en la FFyB.¹⁷ Esta cantidad es similar a la observada a nivel cargos rentados en 2004. Doberti (2014) señala que el Sistema Universitario de Computación de la Secretaría de Hacienda y Administración de la UBA, en septiembre de 2011, arrojaba un total de 954 cargos docentes rentados. Por otra parte, según los guarismos provistos por el Departamento de Personal de la FFyB en agosto de 2015, dicha facultad contaba con 1.006 cargos docentes rentados y 328 *ad-honorem* (25% del total de cargos). Los docentes-investigadores de la FFyB entrevistados por Rikap (2015c) perciben cierta rotación en los cargos *ad-honorem* en sus cátedras. Dado que los egresados son demandados tanto por el sector privado como por el ámbito público, si la condición de *ad-honorem* se prolonga en el tiempo el docente abandona la carrera académica optando por alguna de aquellas alternativas.

Si recuperamos los motivos por los cuales los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA aceptan cargos *ad-honorem* sintetizados por Hobert (2012), podemos pensar que en estas disciplinas los factores clientelares asociados a la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo fuera de la academia no serían la motivación central. En general, los docentes de la FFyB son, o bien docentes-investigadores, o bien docentes con múltiples cargos, incluida la enseñanza media, como observaremos más adelante. De manera que es limitada la posibilidad de conseguir contactos o directamente un trabajo en el ámbito extra académico a partir de los vínculos entablados con los docentes de una cátedra. Por el contrario, podemos pensar que un motivo que justifica la aceptación de cargos sin salario es el acceso a la carrera de docencia e investigación. Tal como señala Hobert (2012), la docencia *ad-honorem* se ha convertido, en los hechos, en un paso ineludible para quien desee realizar una carrera académica en la mayor parte de las facultades de la UBA.

Por otra parte, desagregando el guarismo total de cantidad de docentes entre profesores y auxiliares, de los 894 docentes con renta del CD 2011, el 79% tenía como cargo máximo una designación de auxiliar. En el caso de la cifra provista por Doberti (2014), el 80% (764) eran cargos de auxiliar docente. De manera que la proporción entre profesores y auxiliares se mantiene si se analiza en términos de cantidad de docentes o de cargos. Cabe agregar que menos del 10% (314 de 4.549) de los estudiantes de esta facultad realizaron tareas de docencia en algún momento de su carrera (Censo de Estudiantes de la UBA del año 2011).

Doberti (2014) explica el fuerte peso de los auxiliares describiendo a esta unidad académica como una institución que, en los hechos, funciona de acuerdo a una fuerte estructura piramidal donde cada cátedra se organiza con un profesor titular, un asociado, dos adjuntos y el resto de los docentes tiene cargo de auxiliar. Esta situación indicaría que el problema de la subrogancia es particularmente sensible en esta dependencia. Según el Secretario Académico de la FFyB, entrevistado por Doberti (2014), esta estructura no responde a diferencias en la calificación de los

¹⁷ La información del CD 2011 no sólo no es comparable con los censos anteriores por lo recién explicado. Además, debido a que sólo se presentan los datos de docentes rentados a nivel de unidad académica (el dato general de docentes *ad-honorem* a nivel UBA no es desagregado para cada dependencia), no se tiene un conocimiento del total de docentes, ni de cargos por supuesto, por unidad académica. Tampoco es posible analizar cualquier variable del censo para el total de la población docente por dependencia al interior de la UBA, sino solamente para quienes tienen al menos un cargo rentado. Luego de demandar esta información, el departamento de Coordinación de Censos de la UBA respondió a nuestro pedido indicando que no contaba con estos datos. Sin embargo, las preguntas del CD 2011 incluían el detalle a nivel de cada cargo docente.

docentes sino a las tareas desempeñadas, la disponibilidad presupuestaria, la oferta de cursos y a la búsqueda de mantener esa relación técnica entre categorías. Es interesante completar este cuadro con una frase que destaca la mencionada tesis extraída de una entrevista realizada a una autoridad de la FFyB “*los docentes atesoran cargos y espacios físicos, que luego defienden con ahínco*” (Doberti, 2014, p.225).

Del total de docentes rentados casi el 47% es regular. Este guarismo es sensiblemente mayor que el promedio de la UBA (que casi alcanza el 37% del total de docentes rentados). Si se contabilizaran a los docentes *ad-honorem* la cifra probablemente sería sensiblemente menor dado que los cargos *ad-honorem* históricamente fueron, principalmente, interinos. Si se observan los resultados medidos a nivel de cargos totales (rentados y *ad-honorem*) del CD 2004, casi el 32% de los cargos eran regulares (en ese entonces el promedio general de la UBA apenas superaba el 35%). De cualquier forma y aunque la FFyB sea actualmente suprapromedial en relación a la UBA (cuyo porcentaje como hemos visto más arriba cae sensiblemente al incluir a los docentes *ad-honorem*), la cifra sigue siendo muy baja si se tiene en cuenta que la norma debería ser la docencia regular y la excepción la condición de interino.

A su vez, de los 894 docentes rentados censados, casi la totalidad (872 y 868, respectivamente) realiza tareas en otras instituciones educativas públicas o privadas no universitarias. Es decir que los docentes de la FFyB también dan clases, presumiblemente, en escuelas medias. El perfil del docente de esta facultad se aleja del profesional que trabaja jornada completa en un laboratorio privado y luego da unas horas de clase a la semana. En su lugar se acerca a la figura de académico que vive de sus tareas de docencia y, en una porción de los casos, de investigación.

En cuanto al peso del ingreso obtenido de la UBA sobre el total del ingreso individual, para el 38% de los docentes la UBA aporta entre el 75 y 100% de su ingreso total personal. Por supuesto, debemos recordar que estos porcentajes no consideran a los docentes *ad-honorem*. De cualquier manera, si miramos la misma cifra a nivel UBA, sin considerar a los docentes *ad-honorem*, para el 19% de los docentes rentados el ingreso de la UBA significa entre el 75 y 100% de sus ingresos. De manera que la FFyB es, a este respecto, sensiblemente suprapromedial.

Analizamos, seguidamente, las dedicaciones a la investigación (Cuadro 5). A diferencia del promedio general de la UBA (21% sobre docentes rentados y casi 16% sobre el total de los docentes según el CD 2011), se destaca un significativo porcentaje de dedicaciones a la investigación (43% de los docentes rentados). Si asumimos que todos los cargos *ad-honorem* son cargos simples y tomamos los datos de 2004, este promedio desciende a 33%. Por otra parte, la importancia de la investigación en esta unidad académica también se registra a nivel estudiantil. De acuerdo al Censo de Estudiantes de la UBA de 2011, 426 estudiantes llevaron a cabo tareas de investigación, aunque 341 de ellos sin remuneración.

Cuadro 5. Dedicación docente (por cantidad de docentes). Año 2011

Cargo	Dedicación docente	Cantidad
Profesor	Exclusiva	120
	Semi-exclusiva	20
	Simple	46
	Otra	-
	Subtotal	186
Auxiliar	Exclusiva	163
	Semi-exclusiva	83
	Simple	460
	Otra	-
	Subtotal	706
Otra	Exclusiva	-
	Semi-exclusiva	-
	Simple	-
	Otra	2
	Subtotal	2
Total	Exclusiva	283
	Semi-exclusiva	103
	Simple	506
	Otra	2
Total docentes rentados		894
Porcentaje Dedicación a Investigación		43%
Total de cargos Censo 2004 (incluye ad-honorem)		1.169
Porcentaje Dedicación a Investigación total docentes 2004		33%

Fuente: Elaboración propia en base al CD 2004 y CD 2011.

Finalmente, en línea con estas cifras, la cantidad de docentes rentados que dice realizar tareas de investigación (674 docentes que equivale al 75%) es elevada en relación a los porcentajes de la UBA (casi 40% según CD 2011). Dentro de aquel 75% la enorme mayoría, 497 docentes (73,7% de los docentes que realizan tareas de investigación), declara como su principal o único proyecto de investigación el perteneciente a la UBA. La significativa importancia de las actividades de investigación se verá reafirmada seguidamente frente a las cifras de la FCE.

b. La Facultad de Ciencias Económicas

La FCE es la facultad más grande de la UBA, con 36.377 estudiantes, según el Censo de Estudiantes de 2011. De allí que, aunque en 2013 recibió el 3,8% del PP asignado a la UBA (en 2012 esa cifra había sido del 4%), el PP por estudiante fue sólo \$5.009 en el mismo año. Es decir, equivalente al 20% del PP por estudiante de la FFyB. Si bien era esperable encontrar un mayor PP por estudiante en la FFyB, por tratarse de una facultad llamada de investigación que requiere mayores sumas para esta actividad, la marcada diferencia puede considerarse un indicador de las condiciones desiguales para la DUG entre facultades en la UBA.

Al igual que en la FFyB, en la FCE la unidad de agrupamiento básica de la DUG es la cátedra, aunque eventualmente se realizan concursos docentes por área (Doberti, 2014). Las cátedras aquí también se agrupan en departamentos. Cada departamento está presidido por un/a Director/a de Departamento. A diferencia de la FFyB, en la FCE en general no hay cátedras únicas, salvo en el caso de algunas materias optativas y de aquellas asignaturas exclusivas de las carreras con pocos estudiantes (Actuario y Licenciatura en Sistemas). En parte podríamos pensar que debido al gran tamaño de la FCE ha proliferado la pluralidad de cátedra. Sin embargo, resulta un argumento débil adjudicar tal decisión política exclusivamente a esta situación.¹⁸

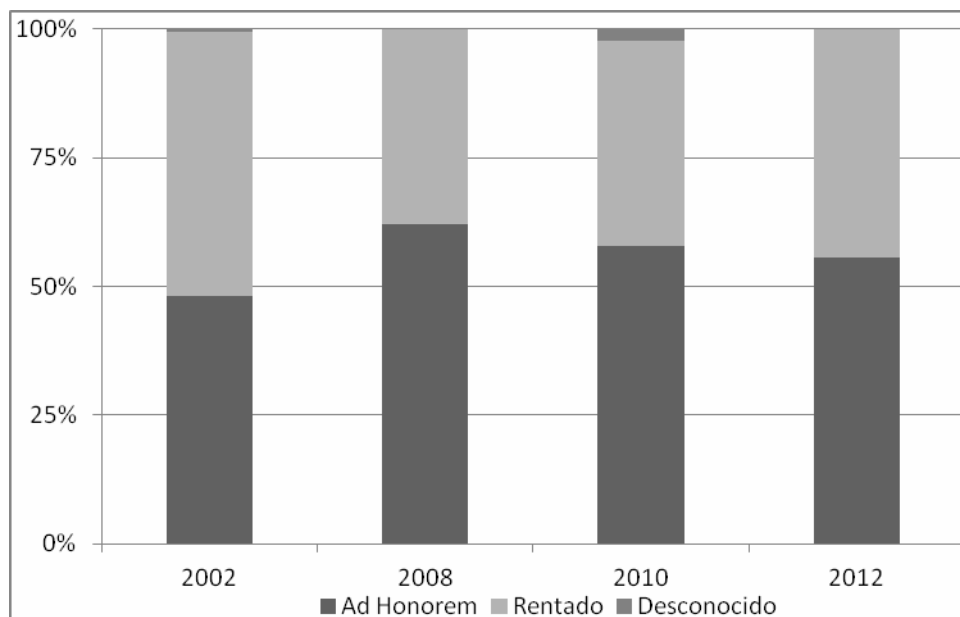
Aunque la FCE tiene una fuerte tradición profesional, también cuenta con cuatro institutos de investigación compuestos de una numerosa cantidad de centros. Dos de dichos institutos pertenecen exclusivamente a la UBA (el Instituto de Investigaciones Económicas y el Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión), en tanto que los otros dos son institutos mixtos. El Instituto Interdisciplinario de Economía Política de Buenos Aires es una entidad mixta UBA-CONICET y el Instituto de Estudios Históricos, Económicos, Sociales e Internacionales es una Unidad Ejecutora en Red del CONICET, de la cual también participan institutos de otras universidades.

En este contexto avanzamos sobre las condiciones de trabajo de la DUG. La docencia *ad-honorem* es particularmente relevante en la FCE.¹⁹ Según datos provistos por la Secretaría de Personal de la FCE-UBA a la AGD, correspondientes al año 2012, la cantidad total de cargos docentes de esta facultad ascendía a 3.666. De ellos, el 55,5% eran *ad-honorem*. A la hora de reflexionar sobre semejante guarismo, recordando las motivaciones identificadas por Hobert (2012), podemos pensar que aquí sí ocupa un lugar de relevancia el factor clientelar. En un escenario donde la enorme mayoría de la DUG no vive de su trabajo académico sino del ejercicio de su profesión, es más factible encontrar en la FCE que la docencia *ad-honorem* es aceptada a la espera de que el titular de cátedra (o bien podría ser el docente adjunto para el caso de un auxiliar) le ofrezca directamente un puesto de trabajo en el ámbito profesional o bien le facilite contactos que le permitan acceder a un puesto de su interés en dicho ámbito. Se agrega aquí también el factor prestigio de la UBA. El sólo hecho de poder incluir en el curriculum la docencia en la UBA puede ser un motivo para aceptar el trabajo gratuito. De modo que no sólo encontraríamos una diferencia cuantitativa entre la FFyB (25%) y la FCE (55%) en materia de docencia *ad-honorem*, sino que además las motivaciones en uno y otro caso probablemente difieran, hecho que se explica por las especificidades de cada grupo de disciplinas.

¹⁸ La existencia de diversas corrientes dentro de la Ciencia Económica contribuye, también, a explicar la multiplicidad de cátedras.

¹⁹ Dada esta situación, y considerando como ya se ha mencionado que el CD 2011 no arroja información sobre docentes *ad-honorem* por unidad académica, ni los incluye en los resultados presentados para las distintas variables que sí se presentan con este nivel de desagregación, se acude a fuentes de información secundarias, en los casos en que estén disponibles.

Gráfico 1. Distribución de la planta docente según condición salarial



Fuente: AGD-Económicas (realizado a partir de datos suministrados por el Departamento de Personal de la FCE-UBA).

Cabe agregar que la ausencia de designaciones es otro problema particularmente sensible en esta unidad académica. Aunque no se cuenta con estadísticas al respecto, no pareciera tratarse de un fenómeno de desajustes friccionales (tal como indicamos para el total de la UBA) en tanto las designaciones docentes pueden tardar años. Se registran casos de demoras que superan los cinco años. Estas demoras, así como otra serie de irregularidades en torno a la DUG en la FCE, han sido denuncias por la AGD-Económicas (Vales, 2014, 26 de septiembre). Asimismo, hay una cantidad desconocida de docentes que ni siquiera tienen su designación en trámite.

En cuanto al fenómeno de la subrogancia, éste no pareciera afectar en términos generales a la DUG de la FCE. Dentro de los docentes rentados, el 72% son profesores y un 19% auxiliares (CD 2011).²⁰ Ciertamente es que los cargos de auxiliares docentes son, en una amplia mayoría, *ad-honorem* (79% sobre el total de cargos de auxiliares, según datos internos de la FCE publicados por la AGD-Económicas en el año 2013). En 2012, el 69% de los cargos *ad-honorem* correspondían a auxiliares. Si bien las cifras se refieren a años diferentes, podemos pensar que al menos dos terceras partes de los docentes *ad-honorem* son auxiliares. De manera que el predominio de los profesores sobre los auxiliares a nivel del plantel docente total de la FCE se vería relativizado y, potencialmente, podríamos pensar que hay un peso muy similar entre profesores y auxiliares. Igualmente, la subrogancia no pareciera ser un problema tan significativo en la FCE como lo es en la FFyB, a juzgar por sus guarismos a este respecto.

Agregamos que en el segundo cuatrimestre del año 2012 la FCE ofreció 1.252 cursos bajo modalidad presencial (dato extraído del archivo de aulas provisto por la Subsecretaría Académica de la FCE). Dado que en la FCE había 1.071 profesores en 2011 (CD 2011), y considerando también que hay profesores con más de un curso a su cargo, podemos inferir que la cantidad de

²⁰ La diferencia corresponde a la categoría "Otro".

profesores está en línea con la cantidad de cursos. Esta indicación reforzaría la conclusión de que la subrogancia no es un problema significativo en la FCE.

Ahora bien, las condiciones de trabajo de la DUG en esta facultad no sólo se ven perjudicadas por el elevado número de docentes *ad-honorem* (entre los cuales se destaca por su mayor gravedad la existencia de docentes sin designación). Párrafo aparte merece la regularidad docente. Entre quienes tienen al menos un cargo rentado en la FCE sólo el 31% tiene al menos un cargo por concurso (CD 2011). Si consideramos que los docentes *ad-honorem*, salvo excepciones, no son docentes concursados, veríamos que esta cifra es sensiblemente más apremiante. En 2013 el padrón confeccionado para las elecciones del Consejo Directivo de esta unidad académica indicó que eran 660 los integrantes del claustro de profesores.²¹ Aun teniendo en cuenta que este claustro no incluye a los auxiliares docentes, dado que en aquel año en la FCE sólo había 66 cargos de auxiliares regulares (dato interno publicado por la AGD-Económicas), podemos pensar que el porcentaje de docentes regulares incluyendo a los *ad-honorem* se ubicaría cerca del 20%. De manera que la enorme mayoría de los docentes de la FCE carece de estabilidad laboral, resultado que es más acuciante que el obtenido para el total de la UBA.

En la FCE sólo un 7% (38 dedicaciones exclusivas y 59 semi-exclusivas) de los docentes rentados cuenta con dedicaciones a la investigación (CD 2011). Vale mencionar que estos docentes son, en su enorme mayoría, profesores. En 2013, la FCE sólo contaba con 27 auxiliares con dedicaciones a la investigación (dato interno de la FCE publicado por la AGD-Económicas). A modo de comparación, en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP el 19% de la planta docente, incluyendo a sus docentes *ad-honorem*, tiene dedicaciones a la investigación (Anuario 2013/2014 de la UNLP generado con información de 2012 y 2013). Los resultados de la FCE-UBA se ubican en línea con las apreciaciones de García de Fanelli (2007) sobre la escasa investigación realizada en esta casa de estudios. La comparación que efectuamos con la UNLP es relevante en tanto sería erróneo comparar directamente los guarismos de la FCE con los de la FFyB a este respecto por las características históricas y presentes de las disciplinas que comprenden a cada una. Ya hemos mencionado que esperábamos encontrar una mayor proporción de investigadores en la FFyB que en la FCE. Ahora bien, al comparar a la FCE de la UBA con su par en la UNLP podemos dar cuenta de que la escasa investigación en la FCE de la UBA constituye un problema a atender que trasciende a su condición histórica de facultad profesional.

Finalmente, observamos el peso del ingreso proveniente de la UBA en el ingreso total de los docentes rentados de la FCE-UBA. Sólo para el 10% de los docentes rentados la UBA aporta entre el 75 y 100% de su ingreso total individual. Esta cifra se recrudecería si agregáramos a los docentes que sólo tienen cargos *ad-honorem* en la FCE. Asimismo, este porcentaje es menor que el registrado para el promedio de la UBA y significativamente más bajo que el correspondiente a la FFyB. Estos resultados son coherentes con la existencia de mínimas dedicaciones a la investigación. Los guarismos estudiados nos permiten inferir que la norma de la docencia en la FCE es desempeñarse como profesionales en el ámbito privado o público y, a modo complementario, ser docente universitario. Esta conclusión refuerza nuestro señalamiento inicial en torno a la docencia *ad-honorem*. La aceptación de tal condición (a diferencia de lo que podríamos pensar para la FFyB) no es mayoritariamente el ingreso a la academia, sino motivaciones de índole profesional.

Teniendo en cuenta los resultados de los indicadores observados, en la actualidad se sostiene la tradición profesionalista de la FCE. Es posible pensar que contar con otra fuente de ingresos como la principal es uno de los motivos por los cuales los docentes de esta unidad académica toleran condiciones laborales precarias, más preocupantes que las del promedio de la UBA, y hasta la ausencia de salario en la mayoría de los casos. Asimismo, pertenecer a una cátedra de la UBA confiere el prestigio de incluir en el curriculum la condición de docente de la UBA y habilita a solicitar favores diversos. Entre ellos, podemos pensar en la referencia del jefe/a de cátedra al

²¹ Esta cifra ha sido obtenida a partir de la publicación de los resultados de estas elecciones, disponibles en: <http://home.econ.uba.ar/economicas/sites/default/files/elecciones%20profesores.pdf>

presentarse para un puesto de trabajo y hasta conseguir directamente un puesto de trabajo en un ámbito extra académico, potencialmente el estudio contable o legal en el cual dicho jefe/a de cátedra sea socio. Este tipo de favores, identificados por Hobert (2012) para la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, también podrían estar jugando un papel a la hora de explicar la tolerancia de la DUG en la FCE.

4. Conclusión

El deterioro de las condiciones de trabajo de la DUG es un fenómeno que trasciende a la Argentina, en general, y a la UBA, en particular. La literatura sobre el tema reconoce la precarización y flexibilización de este grupo de trabajadores en las últimas décadas. A la hora de pensar este problema específicamente en la Argentina, en la historia de las UUNN encontramos un fuerte predominio de la tradición profesionalista que nunca fue superado. Este sesgo influye aún hoy sobre características asumidas por la docencia universitaria. La reconstrucción histórica también permitió identificar una tradición de persecuciones, manipulación de concursos, inestabilidad laboral e insuficiencia salarial para la DUG en el país.

La existencia de especificidades locales, como las recién indicadas, fue abordada también a partir de profundizar sobre la DUG en la principal universidad nacional. El estudio pormenorizado de indicadores relevantes para analizar las condiciones de trabajo de la DUG en la UBA arrojó conclusiones de importancia a la hora de pensar cuáles son los problemas urgentes a atender en esta materia. A nivel general, la DUG en la UBA se enfrenta a un escenario de elevada proporción de docentes sin salario y a un porcentaje aún mayor de docentes con inestabilidad laboral. Evidentemente, estas características repercuten sobre el porcentaje de docentes que vive de los ingresos recibidos de la UBA, porcentaje que es minoritario. A su vez, la gran mayoría sólo realiza tareas de enseñanza. La investigación no es predominante entre los docentes de la UBA. A estas circunstancias se agregan otros problemas: las cesantías, la existencia de docentes sin designaciones, la exclusión de la UBA del CCT, la subrogancia y la falta de representación en los órganos de cogobierno de la mayoría del plantel docente (recordemos que sólo los profesores concursados integran el claustro de profesores). Este crítico escenario también influye sobre la calidad de la enseñanza y de las investigaciones realizadas.

Ahora bien, en línea con la conclusión que Doberti (2014) arroja para la organización académica de esta universidad, en lo que respecta a las condiciones de trabajo de la DUG en este trabajo hemos observado también una marcada heterogeneidad al interior de la UBA. En nuestro caso, arribamos a esta conclusión a partir de comparar dos casos de estudio de disímil tradición: la FFyB, históricamente reconocida como una de las unidades académicas con mayor importancia asignada a la investigación (García de Fanelli, 2007), y la FCE, donde el peso de las carreras de contador y administración han inclinado históricamente a esta facultad a la tradición profesionalista.

En la FCE la docencia *ad-honorem* y la ausencia de concursos resulta más grave que para el total de la UBA, en general, y para la FFyB, en particular. Sin embargo, la subrogancia apareció como un problema sensible en la FFyB pero no en la FCE. Por otra parte, en línea con la tradición de cada facultad, la enorme mayoría de los docentes de la FCE no vive de los ingresos percibidos de la UBA. Este resultado, coherente con las marginales dedicaciones a la investigación de esta unidad académica, nos remite a reflexionar sobre cuál sería el nivel apropiado de dedicación a la investigación en una facultad donde las principales carreras enseñadas se corresponden con profesiones y no con la formación científica. Es entendible que no todos los docentes se dediquen a la investigación, aun cuando esta condición sea algo deseable en el propio Estatuto de la UBA. Sin embargo, incluso de la comparación con la FCE de la UNLP, los guarismos de la FCE de la UBA resultan preocupantes. Al respecto, Brunner (2012) indica aquellas instituciones de educación superior principalmente dedicadas a la formación profesional, en tanto prácticamente no investigan, no deberían llamarse universidades.

La FFyB, por su parte, no sólo presenta como problema a solucionar en cuanto a condiciones de trabajo docente a la subrogancia. Sus guarismos en las demás variables observadas también advierten sobre un deterioro en las condiciones de trabajo de la DUG, aunque se vean relativizados por las cifras más acuciantes de la FCE. En este sentido, si bien debemos llamar la atención en torno a las condiciones de trabajo de la DUG en toda la UBA, este trabajo pareciera indicar que aquellas unidades académicas de tradición profesional presentarían resultados menos favorables que sus pares de investigación. Estas conclusiones, así como las posibles motivaciones que comenzamos a explorar para explicar la aceptación de tales condiciones de trabajo, consideramos podrían ser estudiadas en mayor profundidad a partir de la realización de entrevistas. Éstas también podrían inquirir sobre el grado de sinergia entre la docencia y la investigación, especialmente en la FFyB donde ambas actividades ocupan un lugar central. Esta pregunta surge a partir de considerar que la actividad docente es evaluada internamente e indirectamente por la CONEAU, en tanto que la labor de investigación es evaluada también por el CONICET y la ANPCyT, viéndose también influida por las empresas con las cuales se entablan vínculos de transferencia.

Otra pregunta que esta investigación ha abierto refiere a la importancia de los factores políticos a la hora de explicar las diferentes condiciones de trabajo de la DUG entre facultades (y en su interior en las diferencias entre cátedras o carreras) en la UBA. Esta pregunta resulta particularmente relevante si consideramos que en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales está prohibida la docencia *ad-honorem* y que incluso fue la comunidad académica en su conjunto en esta facultad la que reclamó y consiguió en 2015 más PP para la UBA. También resta profundizar en los cambios recientes en la propia actividad de docencia e investigación. Entre ellos, nos interesa el impacto de los Recursos Propios sobre las actividades de investigación y docencia. ¿En qué medida o qué aspectos de estas tareas se han visto orientados o modificados a partir de los intereses de quienes financian una porción cada vez más importante del funcionamiento de la UBA? Otra pregunta de investigación asociada a los cambios en las tareas realizadas refiere al incremento de las tareas administrativas y su impacto sobre el tiempo dedicado a la investigación y docencia propiamente dichas.

A modo de cierre, mencionamos que en este contexto de irregularidades en la contratación laboral existen mayores riesgos en torno al trabajado docente (Martínez, 2013), al tiempo que las exigencias aumentan. A la exclusión del CCT se agregan paritarias por debajo de la inflación real en los últimos años y cuyos aumentos han sido escalonados e inferiores a los de la mayoría de los demás gremios con paritaria, incluidos los empleados estatales desde 2012. Esto último es común a todos los docentes universitarios y no sólo a los de la UBA, pero en esta universidad son condicionantes que se agregan a todos los anteriores al pensar en dedicarse a la DUG.

A la hora de elaborar propuestas para revertir esta crisis, la necesidad de mayor presupuesto es sin dudas una condición indispensable pero no suficiente, sobre todo frente a problemas como los interinatos permanentes, la subrogancia o las cesantías. La democratización del claustro de profesores, conformando en su lugar un claustro único docente, potencialmente contribuiría a que las inquietudes de quienes revisten las condiciones más precarias encuentren representación política en la UBA. Por otra parte, cuando se piensa en reformas para las UUNN, la discusión inevitablemente queda atravesada por el debate en torno a la autonomía universitaria. Ante una estructura de gobierno poco representativa, ¿cómo es posible revertir las condiciones de precariedad de la DUG sin al mismo tiempo poner en discusión dicha autonomía? Éstas, son sólo algunas de las preguntas que se abren a partir del diagnóstico aquí realizado.

5. Bibliografía

Bekerman, F. (2010). Modernización conservadora: la investigación científica durante el último gobierno militar en Argentina. En: Beigel, M.F. *Autonomía y dependencia académica. Universidad e investigación científica en un circuito periférico: Chile y Argentina (1950-1980)* (pp. 198-220). Buenos Aires: Biblos.

- Bonforti, E. (2014). La Universidad en Perspectiva Histórica y Latinoamericana. *Voces en el Fénix*, 33, 94-101.
- Brunner, J. J. (2012). La idea de universidad en tiempos de masificación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, III(7), pp. 130-143.
- Buchbinder, P. (2004, septiembre). Lucha facciosa y debilidad institucional. *El Dipló Le Monde Diplomatique Edición Cono Sur*, pp.34-35.
- Buchbinder, P. (2005). *Historia de las Universidades Argentinas*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Buchbinder, P. (2006, julio). Viñas de ira en la UBA. *El Dipló Le Monde Diplomatique Edición Cono Sur*, pp.12-13.
- Buchbinder, P. y Marquina, M. (2008). *Masividad, Heterogeneidad y Fragmentación. El sistema universitario argentino 1983-2008*. Argentina: Biblioteca Nacional y Universidad Nacional General Sarmiento.
- Canavese, M. (2004). Repensar la Universidad Argentina. *El Dipló Le Monde Diplomatique Edición Cono Sur*, pp.32-34.
- Centro de Estudios de la Argentina (2012). *Necesitamos más graduados*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- Centro de Estudios de la Argentina (2014). *El presupuesto de las universidades nacionales*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- Coraggio, J. L. (2003). La crisis y las universidades públicas en Argentina. En: M. Mollis (comp.) *Las Universidades en América Latina: ¿reformadas o alteradas?*(pp.109-122). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO.
- Doberti, J. (2014). *La organización académica en la Universidad: El caso de la UBA*. Tesis Doctoral de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.
- Docentes por el Cambio (2015, 2 de abril). *¿Por qué vamos al paro los docentes universitarios y preuniversitarios de todo el país?* Recuperado el 15 de mayo de 2015, de: <http://docentesxlcambio.blogspot.com.ar/>
- D'Onofrio, M.G. (1998). Políticas universitarias de vinculación con el sector productivo en Argentina en los años noventa: un estudio de casos. *Latin American Studies Association XXI International Congress*. Chicago.
- Ehrenberg, R. y Zhang, L. (2004). The changing nature of faculty employment. Presented at the *TIAA-CREF Institute conference on 'Retirement, Retention and Recruitment'*, Nueva York.
- Enders J. y Weert, E. (2004). Science, Training and Career: Changing Modes of Knowledge Production and Labour Markets. *Higher Education Policy*, 17, 135–152.
- Facultad de Farmacia y Bioquímica (2015). *Memoria 2012/2013*. Buenos Aires: Autor.
- Funes, F. (2013, 29 de marzo). Desconoce derechos laborales. *Página 12*. <http://www.pagina12.com.ar/diario/universidad/10-216874-2013-03-29.html> Consulta realizada el 5 de enero de 2015.
- García de Fanelli A. (1993). *La articulación de la Universidad de Buenos Aires con el sector productivo: la experiencia reciente*. Argentina: Documentos CEDES/96, Serie de Educación Superior.

- García de Fanelli A. (2007). The Challenge of Building Research Universities in Middle-Income Countries: The Case of the University of Buenos Aires. En: P. Altbachy J. Balán (eds.) *World Class Worldwide Transforming Research Universities in Asia and Latin America* (pp.260-285). Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Gibbons, M. (1998), *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. Recuperado el 15 de octubre de 2012, de: <http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs_sesiones/gibbons_victor_manuel.pdf>
- Girbal-Blacha N. (2011). Organización y gobernanza de la ciencia y tecnología. En: Ed. por M. Albornoz y J. López Cerezo *Ciencia, tecnología y universidad en Iberoamérica* (pp. 197-212). Buenos Aires: EUDEBA.
- Groisman, F. y García de Fanelli, A. M. (2009). Incentivos a la profesión académica: los salarios de los docentes universitarios en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 14(21), 143-167.
- Grupo de Trabajadores de la Ciencia (1972). Actividad científica y realidad nacional. *Ciencia Nueva*, 14, 46-54.
- Juarros, F (2006). La Vinculación Universidad-Empresa-Sector de la producción de bienes y servicios, vista por los docentes investigadores. El caso de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires. En S. Llomovatte (Ed.) *La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la Universidad pública* (pp.171-212). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Halperín Donghi, T. ([1962]2013). *Historia de la Universidad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Eudeba.
- Harvie, D. (2000). Alienation, class and enclosure in UK universities. *Capital and Class*, 24(2), 103-132.
- Hendricks, B. (2005). Teaching Work: Academic Labor and Social Class. *JAC*, 25(3), 587-622.
- Hobert, R. (2012). *Homo Ad-honorem. La docencia no remunerada en la Universidad de Buenos Aires. El caso de la Facultad de Ciencias Sociales (1992-2004)*. Tesis de Doctorado. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Kendzior, S. (2012, 20 de agosto). The closing of American academia. *Aljazeera*. <http://goo.gl/OBTqa> Consulta realizada el 18 de enero de 2015.
- Levín, P. (1997). *El Capital Tecnológico*. Buenos Aires, Argentina: Catálogos.
- Llomovatte, S. (2006). Para una crítica del modelo de la triple hélice: universidad, empresa y Estado. En *La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la Universidad pública*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Llomovatte, S., & Wischnevsky, J. (2012). Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90. Algunos resultados de investigación. *Praxis Educativa*, 3(3), 15-26.
- Lorca, J. (2004, 6 de julio). El milagro del funcionamiento de la UBA se basa en los *ad-honorem*. *Página 12*. <www.pagina12.com.ar/diario/universidad/10-37660-2004-07-08.html>, Consulta realizada el 27 de febrero de 2015.
- Martínez, D. (2013). Condiciones de trabajo docente. Presentación en *Foro Proyectos de Universidad y Trabajo Docente*. Docentes por el Cambio. UBA.
- Marx, K. (1867/1973), *El Capital. Crítica de la Economía Política (Tomo I)*. México, México DF: Fondo de Cultura Económica.

- Naidorf, J. (2006). Antecedentes de la vinculación Universidad-Empresa desde la perspectiva del cambio en la cultura académica (1955-1984). *La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la Universidad pública*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Oteiza, E. (1993). La Universidad Argentina. Investigación y creación de conocimientos. *Sociedad, Facultad de Ciencias Sociales (UBA)*, 3, 45-75.
- Poulantzas, N. (1974/1976). *Classes in Contemporary Capitalism*. London: Lowe & Brydone Printers Limited.
- Rikap, C. (2015a). La vinculación Universidad-Empresa en Argentina. El caso de la Universidad de Buenos Aires. *VI Congreso de AEDA "El futuro del desarrollo argentino". Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo*. Buenos Aires: AEDA.
- Rikap, C. (2015b). ¿Escisión entre la Enseñanza y la Investigación? El caso de la Universidad de Buenos Aires. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 16 (51), 54-101.
- Rikap, C. (2015c). *Contribución a la Economía Política de la Universidad en el contexto de la diferenciación intrínseca del capital. La Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires como observatorio privilegiado*. Tesis de Doctorado. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Rodríguez Medina, L. (2008). Relaciones pre-capitalistas en las prácticas científicas en Argentina. *Nómadas (Col)*, 29, 64-78.
- Schapper, J. y Mayson, S. (2005). Managerialism, Internationalization, Taylorization and the Deskilling of Academic Work: Evidence From, an Australian University. En P. Ninnes y M. Hellstén (Eds) *Internationalizing Higher Education: Critical Explorations of Pedagogy and Policy* (pp.181-197). Dordrecht, Holanda: Springer.
- Slaughter, S. y Leslie, L. (1999). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Sotiris, P. (2014). University movements as laboratories of counter-hegemony. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 12(1), 1-21.
- Toscano, A. (2005). Análisis exploratorio de los efectos del FOMECA y la CONEAU en las universidades argentinas: ¿erosión de la frontera entre lo público y lo privado?. En P. Gentili y B. Levy (Eds.) *Espacio Público y Privatización del Conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp. 343-400). Buenos Aires: CLACSO.
- Vales, A. (2014, 10 de octubre). Un convenio colectivo para casi todos. *Página 12*. <http://www.pagina12.com.ar/diario/universidad/10-257212-2014-10-10.html> Consulta realizada el 14 de enero de 2015.
- Vales, A. (2014, 26 de septiembre). Un conflicto entre economistas. *Página 12*. <http://www.pagina12.com.ar/diario/universidad/10-256169-2014-09-26.html> Consulta realizada el 14 de enero de 2015.
- Wöhler, V. (2014). Introduction. Early Career Researchers and Changing Working Conditions in Academia. *Higher Education Policy*, 27, 431-434.

Fuentes consultadas

Anuario 2013/2014 UNLP: <http://www.unlp.edu.ar/indicadores>

Anuarios de Estadísticas Universitarias: <http://portales.educacion.gov.ar/spu/investigacion-y-estadisticas/anuarios/>

Blog de la Agrupación de Docentes de Económicas: <http://ade-fce.blogspot.com.ar/>

Comisión Directiva AGD- Facultad de Filosofía y Letras (2013). *Censo de docentes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA*.

Higher Education Statistics Agency: <https://www.hesa.ac.uk/sfr198>

Padrón de Docentes de la FCE-UBA provisto por la Secretaría de Personal de la FCE-UBA a la AGD años: 2002, 2008, 2010 y 2012.

Publicación de los resultados de las elecciones del claustro de profesores de la FCE-UBA (2013). <http://home.econ.uba.ar/economicas/sites/default/files/elecciones%20profesores.pdf> Consulta realizada el 25 de febrero de 2015.

Subsecretaría Académica, FCE-UBA. (2012). Archivos de aulas. FCE-UBA.

Universidad de Buenos Aires (1960). *Estatuto Universitario*. Buenos Aires.

Universidad de Buenos Aires (1996, 2000, 2004, 2011). *Censo de docentes de la UBA*. Buenos Aires.

Universidad de Buenos Aires (2011). *Censo de Estudiantes de la UBA*. Buenos Aires.

Universidad Nacional Autónoma de México. Estadísticas:
http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php

U.S. Department of Education:
http://nces.ed.gov/programs/digest/d12/tables/dt12_286.asp?referrer=report Consulta realizada el 24 de enero de 2015.