

**Docentes universitarios en la Argentina:  
Factores asociados y satisfacción con la posición en la estructura ocupacional  
University Professors in Argentina:  
Factors associated and satisfaction with the academic position in the occupational  
structure**

Ana García Fanelli<sup>1</sup>  
Cecilia Adrogué<sup>2</sup>

**Resumen:**

Este artículo analiza qué factores se asocian con ocupar un cargo de profesor/a en las universidades nacionales y el grado de satisfacción con el empleo entre los que ocupan estas posiciones. Para ello se examinan indicadores globales de la profesión académica y la información provista por la Encuesta APIKS aplicada en la Argentina en 2019 a una muestra representativa de docentes universitarios. Del análisis de estas fuentes surge que la organización académica a través de cátedras brinda pocas chances para la promoción en la carrera académica. Según surge del modelo probit estimado a partir de los datos de la encuesta APIKS, las chances de ocupar puestos en la cúspide de la carrera académica varían según género y campo disciplinario. Si bien los indicadores de la estadística universitaria dan cuenta de una menor proporción de mujeres que de varones en el cuerpo de profesores, el modelo probit revela que, controlando por antigüedad, formación máxima alcanzada y campo disciplinario, las mujeres tienen más chances de ocupar cargos de profesor que los varones. Respecto del campo disciplinario, con la excepción de las Ciencias de la Salud y la Vida, en el resto de las disciplinas las chances de acceso a posiciones profesoriales mejoran en los campos cuya matrícula se expande con mayor fuerza. Estos resultados llaman la atención respecto de la necesidad de buscar alternativas innovadoras para organizar la estructura ocupacional de los docentes universitarios que faciliten la promoción en el cargo y mejoren así el atractivo de la carrera académica.

**.Palabras clave:** profesión académica; universidades; carrera académica; Argentina

**Abstract:**

This paper analyzes what factors are associated with an academic position at national universities and the degree of satisfaction with employment among those who occupy these positions. To that end, we examine some global indicators of the academic profession and the APIKS Survey applied in Argentina in 2019 of a representative sample of academics at national universities. From the analysis of these sources, we conclude that academic organization through chairs provides few chances for promotion in the academic career. According to the probit model estimated from the data of the APIKS survey, the chances of occupying top positions in the academic career vary according to gender and disciplinary fields. Although the university statistics indicators show a lower proportion of women to men among senior academics, the probit model reveals that, controlling for seniority, maximum degree attained and disciplinary field, women have greater chances of holding senior academic positions than men. Except for the Health and Life Sciences, the rest of the disciplines reveal that the chances to access senior positions improve in the fields whose enrollment is expanding with greater force. These results call attention to the need to seek innovative alternatives to organize the occupational structure of university teachers that facilitate academic promotion and thus improve the appeal of the academic career.

**Keywords:** academic profession; universities; academic career; Argentina

Fecha de Recepción: 19/05/2021
Primera Evaluación: 14/06/2021
Segunda Evaluación: 23/07/2021
Fecha de Aceptación: 24/08/2021

## Introducción

Las posiciones o categorías que ocupan las y los docentes en la jerarquía de la carrera académica pueden afectar las condiciones de trabajo, el prestigio y la orientación de la profesión (Altbach 2005). Alcanzar una posición más elevada en la estructura ocupacional docente normalmente está además asociada con una mejora en la remuneración. Los incentivos, tanto económicos o extrínsecos, como los no monetarios o intrínsecos, inciden sobre el comportamiento de los docentes afectando la calidad, el compromiso y la satisfacción con la actividad desempeñada (Terpstra y Honoree, 2004).

En el caso de las universidades nacionales argentinas, la estructura ocupacional docente está condicionada por el modelo de enseñanza prevaleciente, la organización de esta actividad en cátedras. En estudios previos se ha observado que este modelo de enseñanza a través de cátedras y los mecanismos prevalecientes de acceso y promoción en los cargos han dado lugar a una estructura ocupacional piramidal. En esta estructura existen limitadas oportunidades de promoción, con una cúspide estrecha integrada por el cuerpo profesoral y una ancha base de auxiliares docentes (García Fanelli, 2008).

Más allá de esta característica general de la estructura ocupacional docente, cabe señalar que la profesión académica argentina, al igual que ocurre en el plano internacional, presenta situaciones diversas dada su heterogeneidad. Esta profesión difiere en su ejercicio según dimensiones tales como el tipo de institución (orientada más hacia la enseñanza o la investigación, al pregrado y grado o al posgrado, de gestión pública o privada y, en este último caso, con o sin fines de lucro), la disciplina, la dedicación horaria, la estabilidad del contrato laboral, la pertenencia de los docentes a distintos grupos generacionales y su condición de “locales” o “cosmopolitas” (Enders, 2006; Fairweather, 2002; Marquina, 2012; Marquina et al., 2017; Pérez Centeno, 2015; García Fanelli, 2009).

Teniendo presente esta heterogeneidad, este trabajo se propone analizar qué factores se encuentran asociados con la ocupación de una determinada posición dentro de la estructura de las categorías docentes en las universidades nacionales y el grado de satisfacción laboral que tienen aquellos que ocupan estas posiciones. Para ello se utilizará la Encuesta APIKS (*Academic Profession in the Knowledge Society*) aplicada en la Argentina en el año 2019 a una muestra representativa de docentes de las universidades nacionales. Esta encuesta forma parte de un proyecto internacional que cuenta con la participación de 30 países y que tiene como antecedentes otras encuestas internacionales dentro del proyecto CAP (*The Changing Academic Profession*) (Teichler y Höhle, 2013; Pérez Centeno, 2017).

Comenzamos analizando brevemente los marcos legales que regulan la carrera de los docentes en las universidades públicas argentinas y algunos indicadores

que dan cuenta de la forma piramidal de la estructura ocupacional de la docencia. A continuación, exponemos cuál ha sido la metodología utilizada en este estudio, los resultados y las principales conclusiones.

### **Estructura ocupacional docente y promoción en las universidades nacionales**

El marco regulatorio de la estructura ocupacional de los docentes universitarios nacionales en la Argentina está conformado por los estatutos de cada institución en el contexto del ejercicio de su autonomía académica y de gestión de sus recursos humanos, la Ley de Educación Superior (LES) sancionada en 1995 y, desde el año 2015, el Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios (CCT).

En esta estructura ocupacional se observa la distribución de los cargos en categorías ordenadas jerárquicamente. La cúspide de la pirámide la ocupan los profesores titulares y asociados, seguidos por los profesores adjuntos. En la base de la pirámide se ubican los auxiliares docentes (jefes de trabajos prácticos o JTP y ayudantes de primera). Cada una de estas posiciones está asociada con distintos grados de responsabilidad, función, autoridad y libertad de acción. En la práctica, el ejercicio del cargo puede diferir de la responsabilidad y función definida formalmente, observándose casos de auxiliares docentes que ejercen tareas muy semejantes a la de los profesores (García Fanelli y Moguillansky, 2014). A su vez, en el modelo organizacional según cátedras suele existir un contraste marcado entre el núcleo principal de profesores que tienen posiciones estables o docentes “regulares” que accedieron al cargo por concurso público abierto de antecedentes y oposición, y el resto de los docentes sin cargos estables o “interinos” y contratados. Además, la categoría docente o posición dentro de esta estructura ocupacional determina, en conjunto con la antigüedad y la dedicación horaria, el nivel de remuneraciones que los docentes pueden percibir. Esto es así por presentar una estructura de remuneraciones que se estructura según el cargo y la antigüedad (Hansen, 1992).

De acuerdo con la LES y la práctica usual adoptada por las universidades en sus estatutos, el acceso a los cargos es por concurso público abierto de antecedentes y oposición. A partir del CCT, la estabilidad o permanencia en el cargo depende de mecanismos de evaluación individual, cuya periodicidad establece cada institución<sup>3</sup>. Esta innovación del CCT ya era una práctica adoptada por algunas universidades desde principio de los años noventa (Claverie, 2009; Mulle, 2018)<sup>4</sup>.

En 2018, 135.018 personas, el 49,7% mujeres, ocupaban 193.056 cargos docentes en las instituciones universitarias nacionales (IUN) (SPU, 2018). Cabe resaltar que en las últimas dos décadas ha continuado el proceso de feminización de la docencia universitaria, siendo que en 1998 la proporción de cargos docentes universitarios ocupados por mujeres ascendía a 41,7% (SPU, 1998). En una década entonces la participación de las mujeres en la profesión académica del sector estatal se elevó

en 8 puntos porcentuales.

En las Figuras 1 y 2 se puede observar que la distribución de estos cargos según categoría dentro de la estructura ocupacional docente no revela importantes variaciones a lo largo de una década. En 2018, la proporción de cargos concentrados en los niveles más altos (titular y asociado) es menor respecto a 2008 y mayor en la categoría de adjunto y jefes de trabajos prácticos (JTP). En ambos años, la distribución de los cargos según género revela una menor presencia de mujeres en el cuerpo profesoral y mayor en las categorías de auxiliares docentes (véase Figuras 1 y 2).

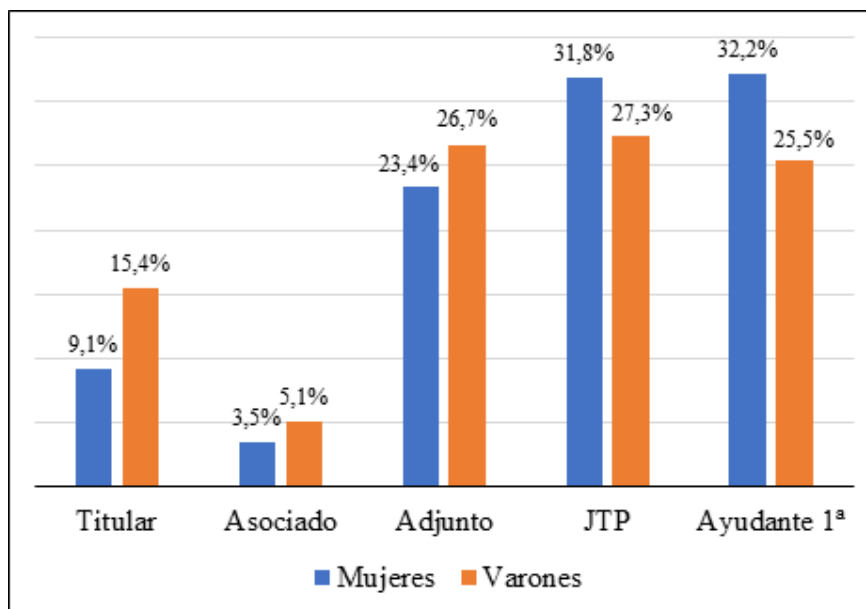


Figura 1

En cuanto a la distribución de estos cargos según dedicación horaria<sup>5</sup>, el 69,4% corresponden a la dedicación parcial o simple (SPU, 2018). Apenas el 11% del total ocupa cargos con la máxima dedicación o dedicación exclusiva, situación que no ha variado mucho en las últimas dos décadas (SPU, 2018). En el año 2000, la concentración en los cargos con dedicación exclusiva era incluso levemente mayor (13,5%) (SPU, 2004). No obstante, se debe tener presente que, dada la heterogeneidad antes señalada en la profesión académica argentina según tipo de IUN y disciplina, este indicador esconde una alta dispersión. En algunas IUN y campos disciplinarios, como las ciencias básicas y las humanidades, una masa crítica

importante de los docentes tiene cargos con dedicación exclusiva (García Fanelli, 2018; Nosiglia y Fuksman, 2020).

La rigidez en la estructura ocupacional docente se aprecia además en la antigüedad y la edad promedio de aquellos que ocupan los cargos auxiliares docentes (véase Figuras 3 y 4).

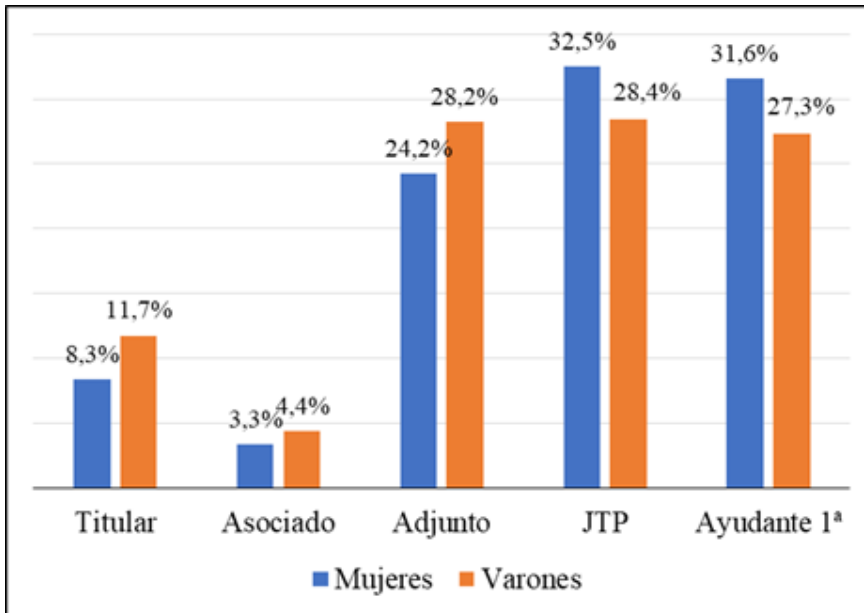


Figura 2

La antigüedad promedio de los ayudantes de primera es de diez años y entre los jefes de trabajo práctico de 13-16 años, dependiendo de la dedicación horaria. En general se observa que en las categorías del cuerpo de profesores la antigüedad es mayor en el selecto grupo de aquellos que tienen la mayor dedicación.

Si observamos la evolución de la proporción de docentes que accedieron a cargos de profesor en los últimos veinte años, se aprecia una disminución en el tiempo. En 1998, el 44% de los cargos docentes correspondía a las categorías de profesor y en 2018 40% (SPU, 1998, 2018). Si nos concentramos en el cargo de mayor jerarquía, los cargos de profesor titular representaban el 16,4% en 1998, 12,4% en 2008 y 10% en 2018 (SPU, 1998, 2008, 2018). En el caso de la Universidad de Buenos Aires — la institución universitaria de mayor tamaño del país y que concentra al 19% de las personas que se desempeñan como docentes en el sector universitario

nacional — el angostamiento de la cúspide de la estructura ocupacional docente es aún más llamativa. Según los Censos de Docentes de 1992 y el 2011, la proporción de cargos profesoriales disminuyó de 31,2% a 23,1% (UBA, 2011).

En suma, no sólo la estructura ocupacional docente en las universidades argentinas acota mucho las chances de promoción a los cargos más altos de titular y asociado, sino que en los últimos 20 años la situación ha empeorado.

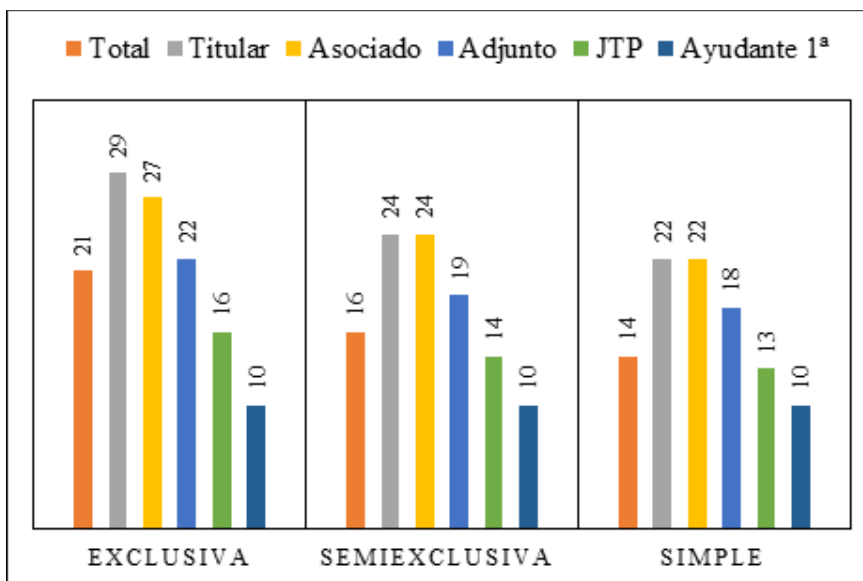


Figura 3

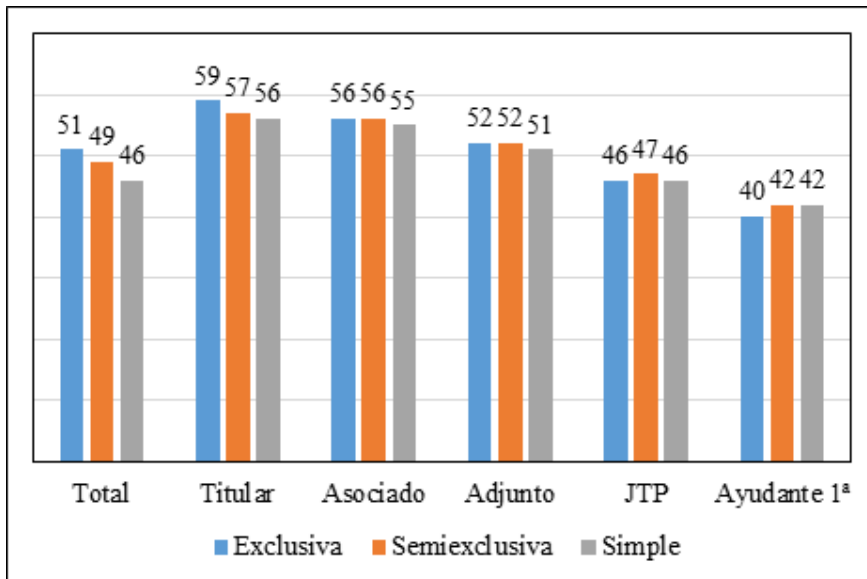


Figura 4

## Metodología

La base de datos utilizada en esta investigación corresponde a la Encuesta APIKS, la cual fue aplicada a comienzos del año 2019 en una muestra representativa del conjunto de los docentes de las universidades nacionales de la Argentina sobre la base de la información provista por el Sistema de Información Universitaria (SIU). La población de esta muestra está integrada por 954 respuestas válidas, las cuales han sido ponderadas estadísticamente para asegurar su correspondencia con la estructura de la profesión académica según cargo, dedicación y género.

Nuestra investigación partió de una serie de hipótesis relacionadas con la estructura ocupacional de los docentes de las universidades nacionales y respecto del grado de satisfacción que logran en la posición alcanzada. Estas hipótesis son:

- 1) La probabilidad de acceso a un cargo del cuerpo de profesores es variable según campo disciplinario. Es más elevada en los campos en expansión (ciencias sociales, humanidades y salud) y menor en los campos con crecimiento estacionario o bajo aumento de la matrícula (ciencias básicas, aplicadas).
- 2) La probabilidad de acceso a un cargo del cuerpo de profesores difiere según género. La encuesta CAP aplicada en 2007 mostraba que, tanto en varios países desarrollados, como en el caso particular de la Argentina, las mujeres tenían una mayor participación que los varones en los puestos *junior* o de auxiliares docentes.



En dicho estudio se señaló que el proceso histórico de incorporación de las mujeres a la docencia universitaria era uno de los factores que podían incidir en este resultado. Como las mujeres se fueron incorporando crecientemente a lo largo del siglo XX a la docencia universitaria, su mayor proporción en la base de la pirámide de cargos reflejaba su antigüedad relativa en la docencia (Teicher et al., 2013). Dado estos antecedentes, indagamos si las chances de acceso de las mujeres a los puestos de profesores eran menores a la de los varones si controlamos por las variables de capital humano que normalmente inciden en los procesos de movilidad ocupacional, tales como la antigüedad y la formación académica alcanzada.

3) El grado de satisfacción con la profesión académica y con el empleo presente es mayor entre los profesores y entre los que tienen dedicación completa y un empleo estable.

Para corroborar las primeras dos hipótesis, utilizamos el modelo probit. Este modelo se suele usar para estimar la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno que se representa por medio de una variable binaria (0 y 1) (Gasparini et. al, 2012)<sup>6</sup>. En nuestro caso, permite predecir la probabilidad de que la persona alcance el nivel de profesor controlando por un conjunto de factores. En el modelo, la variable explicada es una variable dicotómica que asume valor igual a 1 si la persona es profesor/a titular, asociado o adjunto, y 0 en caso de que sea jefe/a de trabajos prácticos o ayudante de primera, condicional en género, antigüedad, posgrado y en la disciplina.

La variable género es también una variable dicotómica que asume valor igual a 1 si el que responde la encuesta es mujer y 0 si es varón, la variable antigüedad se refiere a la cantidad de años transcurridos desde que obtuvo su primer nombramiento de tiempo completo o parcial en una universidad o instituto de investigación. En cuanto a la variable posgrado, es una variable dicotómica que asume valor igual a 1 si la persona realizó una maestría, un doctorado o un posdoctorado y 0 en caso contrario.

Hemos utilizado cinco categorías para agrupar las disciplinas, siendo éstas:

1. Humanidades (incluye humanidades y artes, formación docente y ciencias de la educación)
2. Ciencias sociales (incluye ciencias sociales, negocios y administración, economía, derecho y trabajo social)
3. Ciencias básicas (incluye ciencias físicas, matemática y química)
4. Ciencias aplicadas (incluye ingenierías, agricultura, informática y arquitectura)
5. Ciencias de la salud y de la vida (incluye medicina, biología, bioquímica, veterinaria, agronomía, etc.)

El modelo probit estimado para obtener las predicciones es:

Donde  $X_i$  representa el vector de las variables *género*, antigüedad, posgrado, disciplina.

Para analizar la hipótesis 3 examinamos la distribución de las variables seleccionadas para medir satisfacción con la carrera académica y con el actual empleo según las categorías docentes, la dedicación horaria, la estabilidad del cargo y el género.

### Resultados

Los resultados obtenidos mediante el modelo probit muestran que las mujeres tienen una mayor probabilidad de ser profesoras, a igualdad de antigüedad, posgrados y disciplina. Puede apreciarse también que el hecho de obtener un posgrado (maestría, doctorado o posdoctorado) eleva la probabilidad de llegar a ser profesor. En el valor medio ( $\bar{x}$ ) de la variable posgrado (44%), se eleva la probabilidad en el margen de ser profesor un 18%<sup>7</sup>.

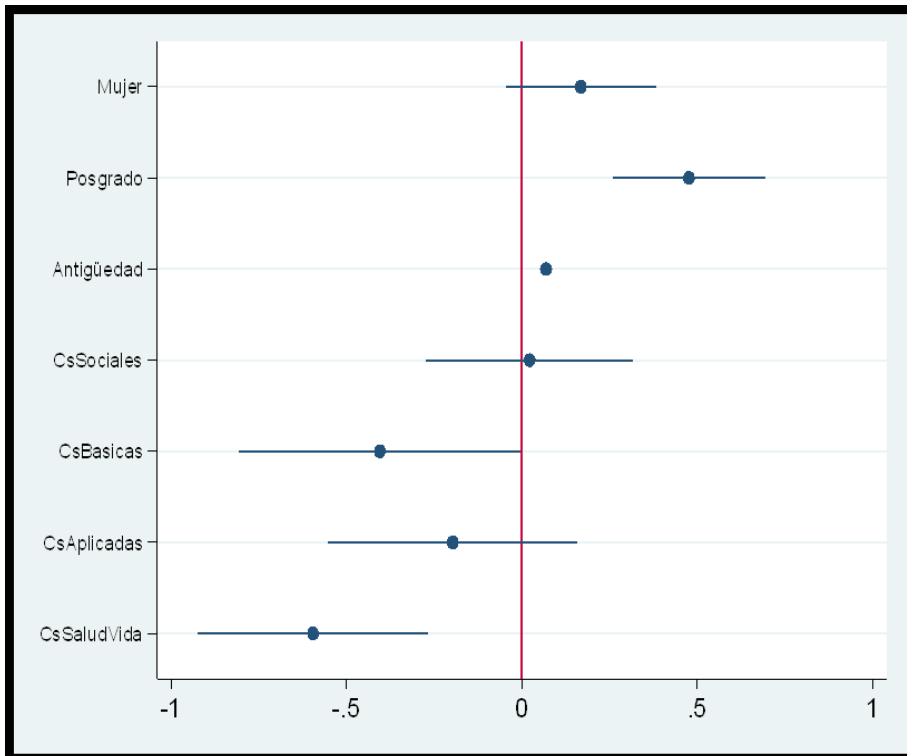


Figura 5: Efectos marginales sobre la probabilidad de ser Profesor

Así también la antigüedad tiene un efecto positivo y significativo<sup>8</sup>. Al analizar el efecto marginal de un año adicional de antigüedad en el valor medio (14 años), vemos que se eleva la probabilidad de ser profesor en un 2,6% (Véase Tabla A1 en el Anexo).

Respecto de las disciplinas, cabe mencionar que la variable omitida es Humanidades, por lo cual, los coeficientes de los efectos marginales de las demás disciplinas deben interpretarse en relación con este campo disciplinario. Es decir, tanto en Ciencias Básicas como en Ciencias de la Salud y de la Vida, la probabilidad de llegar a ser profesor es menor que en Humanidades (y esta diferencia es estadísticamente significativa). En Ciencias Sociales se observa un efecto positivo en la probabilidad de ser profesor y en Ciencias Aplicadas uno negativo, pero en ninguno de ambos casos puede afirmarse con una confianza del 95% que sean diferentes de la probabilidad de ser profesor en la disciplina Humanidades.

Para analizar la robustez de los resultados encontrados, se corrieron modelos probit reducidos, de forma tal de verificar si los resultados se mantienen (véase Tabla A2 en el Anexo). A partir de estas estimaciones, podemos confirmar que los efectos encontrados anteriormente son estables ante variaciones en el modelo.

Los resultados del probit en lo que respecta a la probabilidad de acceso a cargos de profesores según campo disciplinario se comporta según lo señalado en nuestra hipótesis, excepto en el caso de las Ciencias de la Salud y de la Vida. Si tenemos en cuenta el incremento en la matrícula de los estudiantes entre el 2008 y el 2018 (véase Tabla 1), podemos apreciar que las disciplinas que más se expanden en términos de estudiantes son, en primer lugar, las Ciencias de la Salud y le sigue en importancia las Humanidades, las Ciencias Sociales, las Aplicadas y por último las Básicas. Excepto entonces el caso de las Ciencias de la Salud, en los otros casos la mayor probabilidad de ocupación de cargos de profesor se corresponde con el grado de expansión de la matrícula según campo disciplinario.

Tabla A1: Efectos Marginales en la Probabilidad de ser Profesor

	Efecto Marginal	Error Estándar	z	P> z	$\bar{x}$
Mujer	0,063	0,041	1,540	0,124	0,49
Posgrado	0,179	0,041	4,300	0,000	0,44
Antigüedad	0,026	0,002	11,680	0,000	13,93
CsSociales	0,008	0,057	0,140	0,886	0,30
CsBásicas	-0,141	0,064	-1,980	0,048	0,07
CsAplicadas	-0,073	0,065	-1,090	0,276	0,19
CsSaludVida	-0,207	0,053	-3,560	0,000	0,24

Probabilidad Obs.	0,39
Probabilidad Predicha en el valor promedio de X	0,36
Cantidad de Observaciones	857
Pseudo R2	0,25

---

El caso de las Ciencias de la Salud y la Vida amerita un estudio particular. Si observamos el caso de la UBA, según el Censo Docente de 2011, las cúspides más estrechas según la proporción de docentes profesores corresponden a Veterinaria (14%), Medicina (19%) y Odontología (19%). Esta situación contrasta de modo marcado con Ciencias Económicas (79%) y Derecho (57%) (UBA, 2011). Por tanto, es de suponer que la organización académica en estas disciplinas de la salud da por resultado este estrechamiento en la punta de la pirámide. Es un caso interesante a explorar a futuro para identificar las razones que explican este tipo de estructura ocupacional en este campo disciplinario.

En el caso particular de las Ciencias Básicas, el reducido aumento en la cantidad de estudiantes da lugar a escasas oportunidades para los jóvenes de acceso a puestos de profesor, aun cuando algunos auxiliares docentes tengan un nivel de formación académica muy alta y con experiencia en investigación. Estos jóvenes difícilmente pueden acceder a los pocos puestos que se concursan en la renovación de los cargos ya que los profesores titulares que los ocupan, por su antigüedad en el cargo y su prestigio en el campo de la investigación, suelen tener altas chances de renovarlos. Sin apertura entonces de nuevos cursos es muy poco probable que logren acceder a cargos de profesor titular. A lo sumo acceden al cargo menor dentro de la jerarquía profesoral como adjuntos (García Fanelli y Moguillansky 2014).

Respecto del grado de satisfacción general con la profesión académica elegida, en la Figura 6 se observa que los docentes están en su mayoría en desacuerdo frente a la proposición "Si tuviera que hacer todo de nuevo, no me convertiría en académico/a". En términos relativos muestran un menor nivel de satisfacción con la carrera académica los docentes auxiliares, los que tienen un empleo precario (no permanente), las mujeres y los que poseen dedicación parcial.

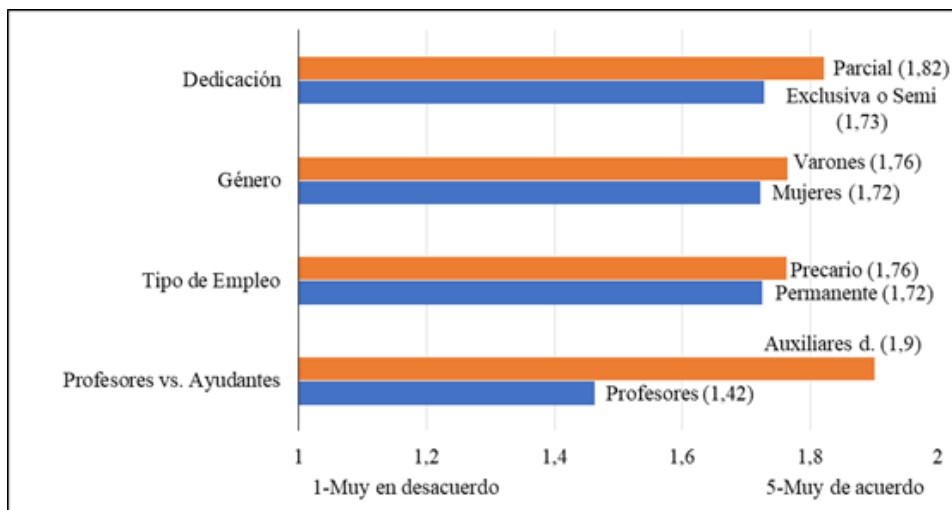


Figura 6

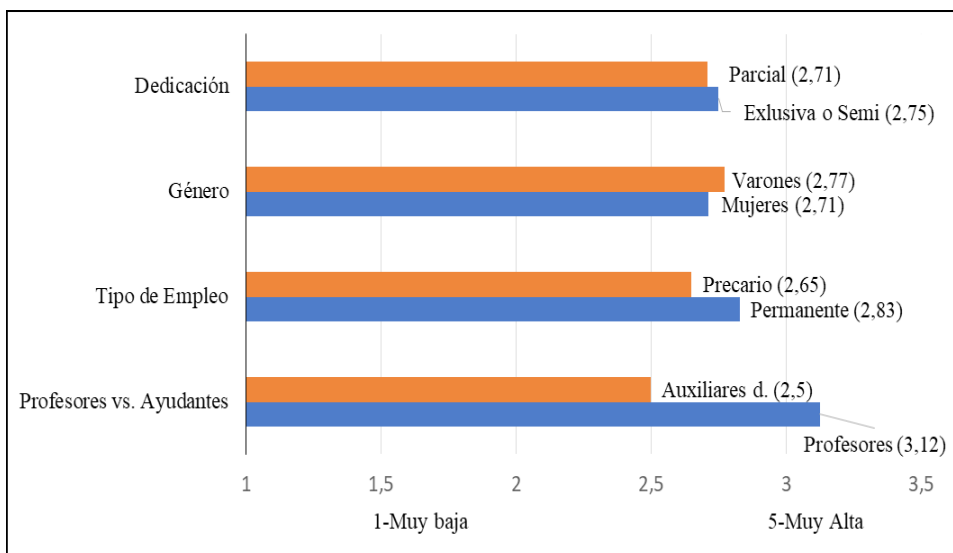


Figura 7

En lo que respecta a la respuesta a la pregunta ¿Cómo calificaría su grado de satisfacción con su situación de empleo presente? (ej. su modalidad de contratación,

salario), la mayoría de las respuestas revela un valor medio de satisfacción. La brecha mayor en la media de respuestas se observa entre los auxiliares docentes (media 2,5) y los profesores (media 3,1) (véase Figura 7). En las encuestas CAP aplicada en 2007 y en la de 2010 en algunos países de Europa, se observó también la presencia de una mayor insatisfacción entre los auxiliares docentes (Höhle y Teichler, 2013; Kwiek y Antonowicz, 2013).

En suma, las rigideces en la estructura ocupacional docente afectan la satisfacción con la posición alcanzada, pero destaca la fortaleza de la vocación por la carrera académica, aun entre aquellos ubicados en la base de la pirámide.

## Conclusiones y discusión

De la lectura de los indicadores sobre la profesión académica argentina en las instituciones universitarias nacionales y del estudio realizado en base a la encuesta APIKS, surge que la organización académica a través de cátedras, prevaleciente en las universidades argentinas, brinda pocas chances para la promoción en la carrera académica. Debemos tener presente que, como señalan Milgrom y Roberts (1992), la promoción cumple dos funciones en una organización: sirve para asignar a las personas a su uso más productivo dentro de la misma y es útil como incentivo y recompensa. En este sentido, esta estructura que dificulta el buen funcionamiento del mecanismo de la promoción en la docencia universitaria puede afectar la satisfacción de los docentes con su trabajo y su compromiso institucional.

Según surge del modelo probit aplicado a la base de datos de APIKS, las chances de ocupar puestos en la cúspide de la carrera académica varían según género y campo disciplinario. Si bien los indicadores armados sobre el conjunto de cargos docentes en las instituciones universitarias nacionales dan cuenta de una mayor representación de las mujeres entre los auxiliares docentes, el estudio probit revela que, controlando por antigüedad, formación máxima alcanzada y campo disciplinario, las mujeres tienen más chances de ocupar cargos de profesor que los varones. Al respecto se debe tener en cuenta que es probable que dentro del cuerpo profesoral las mujeres tiendan a tener más chances de ocupar la categoría más baja entre los profesores, es decir, como adjuntos. Respecto del campo disciplinario, con la excepción de las Ciencias de la Salud y la Vida, en el resto de las disciplinas las chances de acceso a posiciones profesoriales se relacionan con el grado de expansión de la matrícula educativa. Los campos con mayor expansión, como son las Ciencias Sociales y las Humanidades, favorecen la apertura de nuevos cursos para atender la demanda de estudiantes, brindando la oportunidad de creación de nuevas cátedras. Por el contrario, los campos disciplinarios cuya matrícula se expande de modo muy modesto, como las Ciencias Básicas, generan una situación de alta competencia entre los profesores que ocupan los máximos puestos. En este caso, los auxiliares docentes,

aun cuando estén capacitados para ser promovidos a posiciones profesoriales, no tienen chances de hacerlo en la medida que no se creen nuevas cátedras. Una excepción al respecto es el caso de las Ciencias de la Salud y la Vida. Como hemos corroborado a través de los datos censales de la UBA, este campo se caracteriza por una cúspide mucho más estrecha que otras disciplinas. Los factores detrás de este patrón hay que investigarlos estudiando la cultura disciplinaria particular en este campo.

Finalmente, el análisis sobre satisfacción laboral alcanzada con el actual empleo muestra que efectivamente los auxiliares docentes están más insatisfechos que los profesores. Si bien el grado de satisfacción con la profesión académica en general es alta, presentan un menor acuerdo con haber elegido la carrera académica los docentes auxiliares, los que tienen un empleo precario (no permanente), las mujeres y los que tienen dedicación parcial.

Estos resultados llaman la atención respecto de la necesidad de buscar alternativas innovadoras para organizar la estructura ocupacional de los docentes universitarios. Estas nuevas formas de organizar la función de enseñanza deben facilitar la utilización de la promoción como un mecanismo para mejorar la satisfacción de los docentes con su labor académica y como reconocimiento al trabajo realizado. En última instancia, esto puede redundar en una mejora de la calidad de la función de enseñanza en la medida en que los docentes sean premiados por sus tareas y por su compromiso con la labor realizada.

## Notas

<sup>1</sup>Ana García de Fanelli es Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el **área** de Educación Superior del CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad), centro de investigación asociado al CONICET en Buenos Aires, Argentina. Ha sido además Directora del CEDES entre los años 2008-2012. Es Licenciada y Doctora en Economía de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Magister en Ciencias Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Sus líneas de investigación principales son el análisis comparado de las políticas de educación superior, el estudio de la universidad como organización y las políticas de financiamiento universitario. Ha sido consultora del IPE-UNESCO Buenos Aires, IPE-UNESCO París, CONEAU y CINDA.

<sup>2</sup>Cecilia Adrogué es becaria postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el **área** de economía de la Universidad de San Andrés. Es Licenciada en Economía (UCA, 2003, premio al mejor promedio), Magister en Economía (CEMA, 2005) y Doctora en Economía (UdeSA, 2011). Es becaria del CONICET desde 2007, profesora Adjunta de la Universidad Austral y se desempeñó como asistente de investigación en el IAE (2003-2007) y en FIEL (2001-2003). Sus **áreas** temáticas de interés son la calidad educativa, la pobreza multidimensional, la igualdad de oportunidades educativas y la educación superior.

<sup>3</sup> La Universidad de Buenos Aires realizó su propio Convenio Colectivo de Trabajo, el cual no

incluye la estabilidad del cargo por evaluación de los docentes sino a través de la periodicidad de los concursos públicos no sólo para el acceso al cargo sino también para garantizar su estabilidad.

<sup>4</sup> En un trabajo de relevamiento en 55 universidades nacionales, Rovelli et al. (2016) encontraron que disponían de regímenes de carrera docente/carrera académica 22 instituciones hasta agosto de 2015.

<sup>5</sup> Según los acuerdos formales en el Convenio Colectivo de Trabajo, la cantidad de horas de trabajo de los docentes con dedicación exclusiva, semiexclusiva y simple es 40, 20 y 10 horas semanales respectivamente. No obstante, este es un patrón general que varía en cada universidad y en la práctica real del funcionamiento de distintas carreras y cátedras.

<sup>6</sup> A diferencia de los modelos lineales, en los cuales los efectos marginales son constantes, en el caso del modelo probit los efectos marginales cambian en función del valor de la variable explicativa en el que nos encontremos, por lo cual, cada vez que se hace referencia a un determinado efecto marginal, se debe aclarar de qué punto se parte y solo es válido en ese lugar. El signo, positivo o negativo, se puede interpretar para todos los valores de la variable explicativa, ya que, por lo general, lo que cambia es la intensidad del efecto, pero no la dirección de este.

<sup>7</sup> Véase tablas A1 y A2 en anexo.

<sup>8</sup> Con un error estándar muy pequeño, lo que hace que la predicción del efecto sobre la probabilidad esté estimada con muy poco margen de error.

<sup>9</sup> El efecto marginal estimado por el probit se refleja en el punto; la línea muestra el intervalo de confianza de 95%. Es decir, cuando el punto y toda la línea está a la izquierda de cero, ese valor es negativo y significativo con una confianza de 95%; de igual manera, si estuviera a la derecha diríamos que es positivo y significativo. Si la línea azul corta la línea roja (del 0), como en el caso de Mujer, Ciencias Sociales y Ciencias Aplicadas, con una confianza de 95% no podemos afirmar que el efecto marginal sea distinto de cero. Para analizar la robustez de estos resultados, se realizaron las estimaciones de dos modelos adicionales que se presentan en el Anexo, en la tabla A2. Allí puede observarse que el coeficiente para Mujeres es positivo y significativo en el modelo 2, mientras que los correspondientes a Ciencias Básicas y Ciencias Aplicadas continúan sin presentar diferencias significativas respecto de Humanidades (variable omitida) en el modelo 3.

### Referencias bibliográficas:

ALTBACH, P. G. (2005). Harsh Realities: The Professoriate Faces a New Century. En ALTBACH, P., GUMPORT, P.J. y BERDAHL, R. O., *American Higher Education in the Twenty-First Century* (pp. 287-314). Maryland: John Hopkins.

CLAVERIE, J. (2009). Marco institucional e innovaciones en la carrera docente. En GARCIA FANELLI, A. (editora). *Profesión Académica en la Argentina: Carrera e Incentivos de los docentes en las universidades nacionales* (pp.32-60). Buenos Aires, CEDES.

ENDERS, J. (2006) The Academic Profession. En Forest, J. F. y Altbach, P. (eds.), *International Handbook of Higher Education* (pp.5-21). Netherland: Springer.



FAIRWEATHER, J. S. (2002). The Mythologies of Faculty Productivity, *The Journal of Higher Education*, 73 (1), 26-48.

GARCIA FANELLI, A. (2008). Estructura ocupacional docente y esquema de incentivos en las universidades argentinas: transformaciones desde los años ochenta, *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, 189 (48), 31-60.

GARCIA FANELLI, A. (2009). Estructura de la profesión académica. En García Fanelli, A. (editora), *Profesión Académica en la Argentina: Carrera e Incentivos de los docentes en las universidades nacionales* (pp.61-86). Buenos Aires: CEDES.

GARCÍA FANELLI, A. y MOGUILLANSKY, M. (2014). La docencia universitaria en la Argentina. Obstáculos en la carrera académica, *Archivos Analíticos de Política Educativa* 22(47), 1-31. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n47.2014>.

GARCÍA FANELLI, A. (2018). La importancia de la investigación en las universidades nacionales de la Argentina: situación actual y retos a futuro. En MARQUÍS, C. (ed.) *La Agenda Universitaria IV* (59-91). Buenos Aires: Fundación Universidad de Palermo, Colección de Educación Superior.

GASPARINI, L., CICOWIEZ, M., y SOSA ESCUDERO, W. (2012). *Pobreza y desigualdad en América Latina*. Temas Grupo Editorial.

HANSEN, W. L. (1992). Salaries and salary Determination. En CLARK, B y NEAVE, G. (eds.), *The Encyclopedia of higher Education* (pp.1477-1483), Burton R. Clark y G. Neave (eds.), Pergamon Press, Vol. 2.

HÖHLE, E. A. y TEICHLER, U. (2013). Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany. En BENTLEY, P. J., COATES, H., DOBSON, I., GOEDEGEBUURE, L. y MEEK, V.L. (Eds.), *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 125-143). Dordrecht: Springer Science+Business Media.

KWIEK, M. y ANTONOWICZ, D. (2013). Academic Work, Working Conditions and Job Satisfaction Marek Kwiek and Dominik Antonowicz. En TEICHLER, U. y HÖHLE, E. A. (Eds.), *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (pp. 1-11). Dordrecht: Springer.

MARQUINA, M. (2012). La profesión académica en la Argentina: principales políticas a partir de las políticas recientes. En FERNÁNDEZ LAMARRA, N. y MARQUINA, M. (Comp.). *El futuro de la Profesión Académica: desafíos para los países emergentes*. Buenos aires: EDUNTREF.

MARQUINA, M., YUNI, J. A. y FERREIRO, M. (2017). Trayectorias Académicas de Grupos Generacionales y Contexto Político en Argentina: Hacia una Tipología, *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25 (118),1-26. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2466>

MILGROM, P. y ROBERTS, J. (1992) *Economics, Organization and Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

MULLE, V. (2018). La carrera académica y la gestión de las evaluaciones periódicas de desempeño docente en las Universidades Nacionales de la Argentina: un análisis a partir de las evaluaciones institucionales externas. *RAES*, 10(17), 27-40.

NOSIGLIA, M.C. y FUKSMAN, B. (2020). El lugar de la investigación en la profesión académica argentina: hallazgos del estudio internacional APIKS, *RELAPE* (12), 61-81.

PEREZ CENTENO, C. (2015) Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas. En: FERNÁNDEZ LAMARRA, N. y MUNDT, C. *Sociedad, Procesos Educativos, Instituciones y Actores. Estudios de Política y Administración de la Educación II* (Pp. 165-182) Sáenz Peña: EDUNTREF

PEREZ CENTENO, C. (2017). El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas. *Integración y Conocimiento*, 6(2). Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/18691>

ROVELLI, L. I., DE LA FARE, M. y LENZ, S. (2016). Expansión y nuevas configuraciones en los Regímenes de Carrera académica docente en las universidades nacionales de la Argentina, *RAES*, 8 (12), 162-178.

SPU (1998). Anuario de Estadística Universitaria 1998. Ministerio de Educación.

SPU (2004). Anuario de Estadística Universitaria 1999-2003. Ministerio de Educación.

SPU (2008). Anuario de Estadística Universitaria 2008. Ministerio de Educación.

SPU (2018). Anuario de Estadística Universitaria 2018. Ministerio de Educación.

TEICHLER, U., ARIMOTO, A. y CUMMINGS, W. (2013). *The Changing Academic Profession Major Findings of a Comparative Survey*. Dordrecht: Springer.

TEICHLER, U. y HÖHLE, E. A. (2013). The Academic Profession in 12 European Countries – The Approach of the Comparative Study. En TEICHLER, U. y HÖHLE, E. A. (Eds.), *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (pp. 1-11). Dordrecht: Springer.

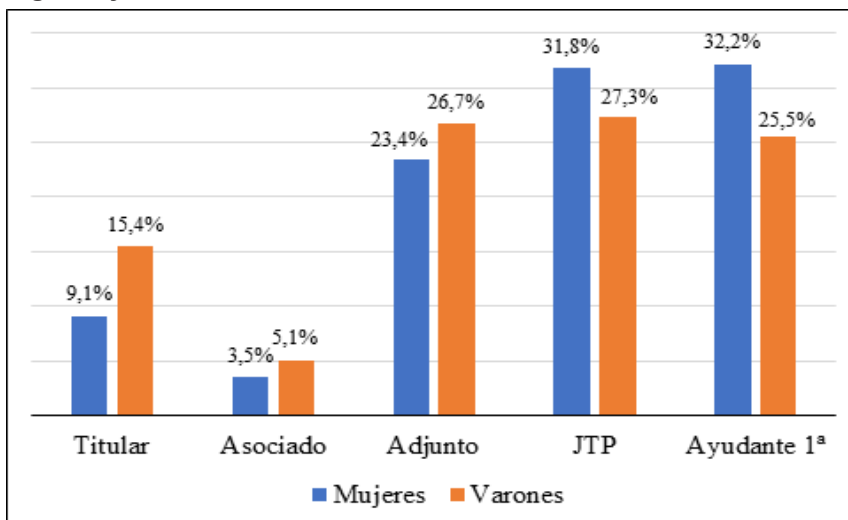
TERPSTRA, D. E. y HONOREE, A. L. (2004). Job Satisfaction and Pay Satisfaction. Levels of University Faculty by discipline type and by geographic region, *Education*, 124, 528- 539.

UBA (2011). Censo Docente 2011. Disponible en:

<http://www.uba.ar/institucional/censos/Docentes2011/docentes2011-final.pdf>

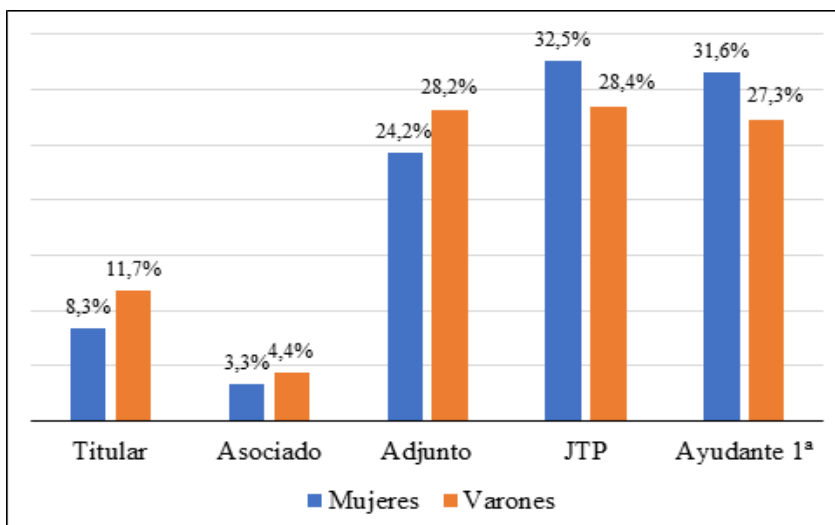
## Anexo

### Figuras y Tablas



**Figura 1. Distribución de los cargos docentes en las instituciones universitarias nacionales según categoría y género, 2008**

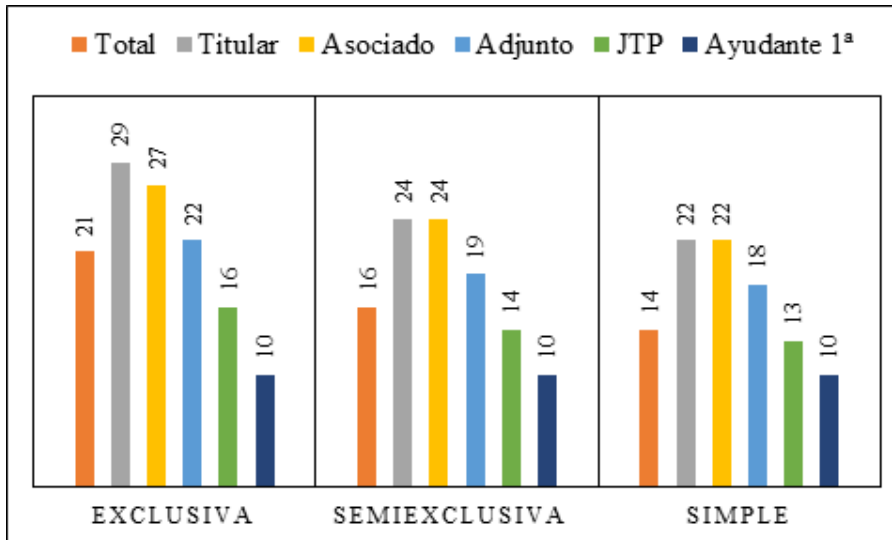
Fuente: En base a datos del Anuario de Estadísticas Universitarias 2008 (SPU, 2008).



**Figura 2. Distribución de los cargos docentes en las instituciones universitarias**

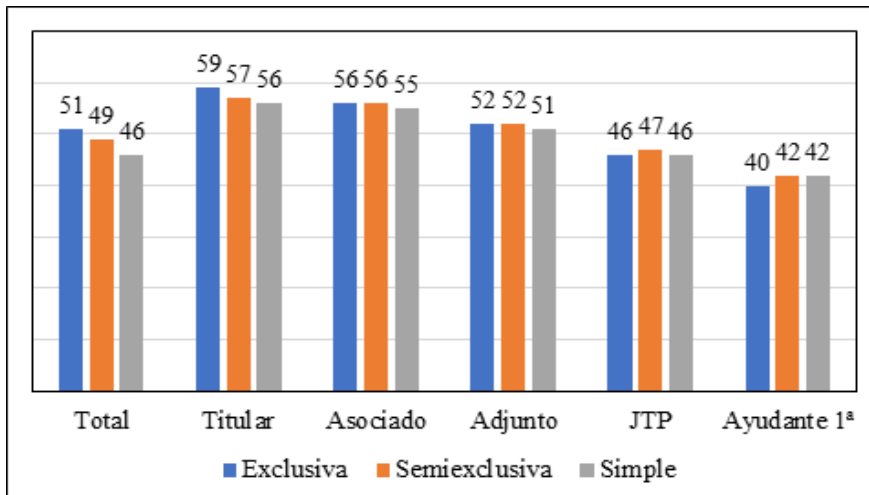
**nacionales según categoría y género, 2018**

Fuente: En base a datos del Anuario de Estadísticas Universitarias 2018 (SPU, 2018).



**Figura 3. Antigüedad promedio de los cargos docentes en las instituciones universitarias nacionales por categoría y dedicación, 2018**

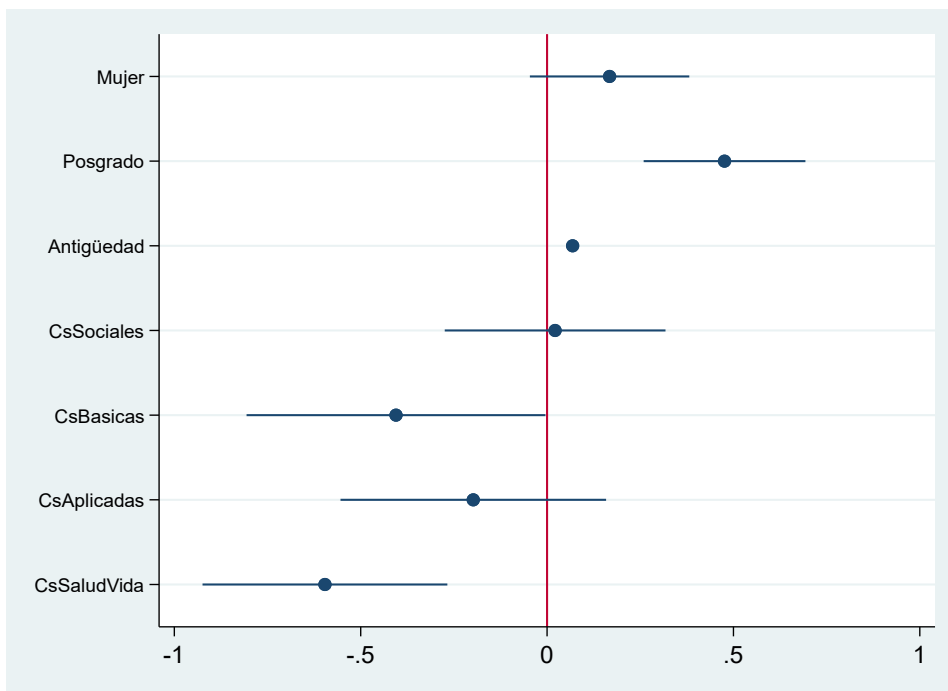
Fuente: En base a datos del Anuario de Estadísticas Universitarias 2018 (SPU, 2018).



**Figura 4. Edad promedio según categoría y dedicación de los docentes**

### universitarios en las instituciones universitarias nacionales, 2018

Fuente: En base a datos del Anuario de Estadísticas Universitarias 2018 (SPU, 2018).



**Figura 5. Efectos marginales sobre la probabilidad de ser profesor/a<sup>9</sup>**

Fuente: En base a datos de la encuesta APIKS 2019 (preguntas A1, A2, A5, A8 y H1)

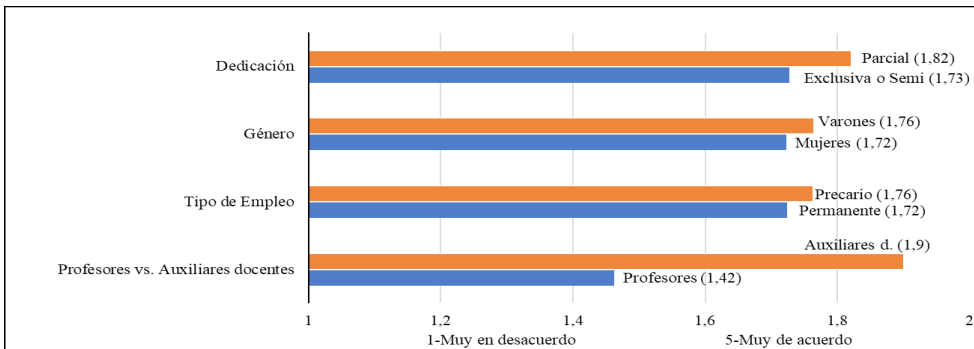
**Tabla 1. Nuevos Inscriptos por campo disciplinario en las Instituciones Universitarias Nacionales 2008 y 2018**

<b>Campos disciplinarios</b>	<b>2008</b>	<b>2018</b>	<b><math>\Delta^1</math></b>	<b>TAC<sup>2</sup></b>
Ciencias Aplicadas	72466	97748	34,9%	3,0%
Ciencias Básicas	10220	12543	22,7%	2,1%
Ciencias de la Salud	33762	85788	154,1%	9,8%
Humanidades	49687	85576	72,2%	5,6%
Ciencias Sociales	101356	138108	36,3%	3,1%
Otros	3937	5196	32,0%	2,8%
<b>Total</b>	<b>271428</b>	<b>424959</b>	<b>56,6%</b>	<b>4,6%</b>

1. Incremento 2008-2018

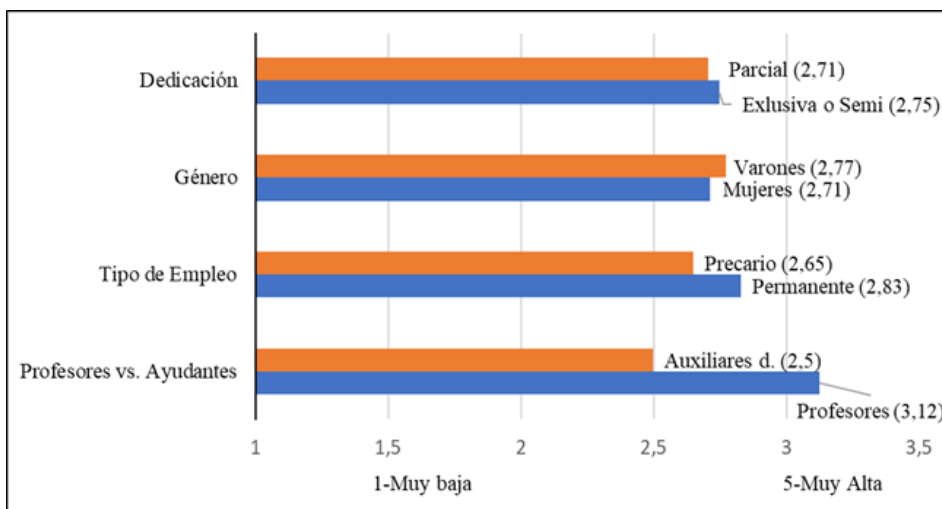
2. Tasa Anual de Crecimiento Promedio

Fuente: En base a SPU 2008 y 2018



**Figura 6. Acuerdo con la proposición “Si tuviera que hacer todo de nuevo, no me convertiría en académico/a” (pregunta B4) según dedicación, género, tipo de empleo y categoría docente**

Fuente: En base a datos de la encuesta APIKS 2019.



**Figura 7. Satisfacción con el empleo según respuesta a la pregunta: “¿Cómo calificaría su grado de satisfacción con su situación de empleo presente? (ej. su modalidad de contratación, salario)” (Pregunta B5) según dedicación, género, tipo de empleo y categoría docente**

Fuente: En base a datos de la encuesta APIKS 2019.

## ANEXO

	Efecto Marginal	Error Estándar	z	P> z	$\bar{x}$
Mujer	0.063	0.041	1.540	0.124	0.49
Posgrado	0.179	0.041	4.300	0.000	0.44
Antigüedad	0.026	0.002	11.680	0.000	13.93
Cs Sociales	0.008	0.057	0.140	0.886	0.30
Cs Básicas	-0.141	0.064	-1.980	0.048	0.07
Cs Aplicadas	-0.073	0.065	-1.090	0.276	0.19
Cs Salud Vida	-0.207	0.053	-3.560	0.000	0.24
Probabilidad Obs.					0.39
Probabilidad Predicha en el valor promedio de X					0.36
Cantidad de Observaciones					857
Pseudo R2					0.25

\*\*\*Significativo al 99%, \*\* al 95% y \* al 90%

Fuente: En base a la Encuesta APIKS 2019 (preguntas A1, A2, A5, A8 y H1)

Tabla A2: Efectos Marginales en la Probabilidad de ser Profesor y <i>errores estándar robustos</i>									
	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
			$\bar{x}$			$\bar{x}$			$\bar{x}$
Mujer	<b>0.063</b> <i>0.041</i>		0.49	<b>0.079</b> ** <i>0.037</i>		0.51			
Posgrado	<b>0.179</b> *** <i>0.041</i>		0.44	<b>0.161</b> *** <i>0.038</i>		0.44	<b>0.181</b> *** <i>0.041</i>		0.43
Antigüedad	<b>0.026</b> *** <i>0.002</i>		13.93	<b>0.037</b> *** <i>0.002</i>		13.88	<b>0.026</b> *** <i>0.002</i>		13.93
CsSociales	<b>0.008</b> <i>0.057</i>		0.30				<b>-0.002</b> <i>0.057</i>		0.30
CsBásicas	<b>-0.141</b> ** <i>0.064</i>		0.07				<b>-0.151</b> ** <i>0.064</i>		0.07
CsAplicadas	<b>-0.073</b> <i>0.065</i>		0.19				<b>-0.093</b> <i>0.063</i>		0.18
CsSaludVida	<b>-0.207</b> *** <i>0.053</i>		0.24				<b>-0.218</b> *** <i>0.052</i>		0.24
Probabilidad Obs.			0.39			0.39			0.39
Probabilidad Predicha			0.36			0.37			0.37
Cantidad de Obs.			857			943.00			857.00
Pseudo R2			0.25			0.21			0.25

\*\*\*Significativo al 99%, \*\* al 95% y \* al 90%

Fuente: En base a la Encuesta APIKS 2019 (preguntas A1, A2, A5, A8 y H1)