

Boletín de Políticas 4 - PPES

ANILLO DE CIENCIAS SOCIALES – PROGRAMA (SOC-01) DE POLÍTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Introducción

¿Cuál es el panorama actual del profesorado universitario?

Cuenta el anecdotario que durante una visita a la Universidad de Columbia, en Nueva York, el Presidente Dwight D. Eisenhower se refirió a los profesores como “empleados de la universidad”, provocando la inmediata reacción de uno de los aludidos: “¡Los profesores SON la Universidad!”, le espetó. Tenía razón el profesor de Columbia: los académicos son el centro de la vida de la universidad. Los profesores son su estamento más permanente, los depositarios del conocimiento que ella genera, cultiva y transmite, su activo de mayor costo, y la base de la que depende su calidad.

¿En qué situación se encuentra Chile en el contexto de la profesión académica internacional?

No obstante la importancia de los profesores para la vitalidad y desarrollo de la universidad, el cuerpo académico no ha sido generalmente un objeto prioritario de la gestión de las universidades. Mucho esfuerzo y deliberación se ponen en buscar y seleccionar profesores, pero una vez contratados, tradicionalmente se les ha dejado librados a sus propios arbitrios.

¿Cuál es la relevancia de la gestión del cuerpo académico en una universidad?

No faltan razones de peso para esta actitud de prescindencia de la administración respecto del trabajo del profesorado: la libertad académica, valor esencial de la vida universitaria, protege la autonomía de los profesores. Por otra parte, el control de calidad del trabajo de los académicos radica legítimamente en el juicio de sus pares, dentro y fuera de la universidad, y no en autoridades administrativas.

¿Cuáles son los principales instrumentos para la gestión del profesorado?

Adicionalmente, muchas veces los directivos en cuestión son académicos elegidos por sus colegas en el departamento o la facultad, de modo que predominan relaciones de colegialidad por sobre vínculos de autoridad.

¿Qué experiencias innovadoras de gestión del profesorado pueden identificarse en Chile?

Sin perjuicio de todo lo anterior, y aunque de una categoría muy especial, los académicos son, también, empleados de la universidad. Crecientemente, en las últimas décadas y a escala global, los administradores universitarios se han apoyado en esta condición de los profesores para incluirlos dentro de sus esferas de acción.

¿Hay un rol para la política pública en el desarrollo de la profesión académica?

EL PRESENTE BOLETÍN EXPLICA LA FUNCIÓN QUE CUMPLE, EN EL CONTEXTO DEL ESTADO ACTUAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL MUNDO, LA GESTIÓN DEL CUERPO ACADÉMICO PARA EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN ACADÉMICA Y PARA LA CONDUCCIÓN ESTRATÉGICA DE LA UNIVERSIDAD.

¿Cuál es el panorama actual del profesorado universitario?

¹ P. A. Altbach (ed.) *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. Chestnut Hill, MA: Center for International Higher Education, 2000.

² P. A. Altbach (ed.) *The Decline of the Guru. The Academic Profession in Developing and Middle-Income Countries*. Chestnut Hill, MA: Center for International Higher Education, 2002.

³ M. Kogan y U. Teichler (eds.) *Key Challenges to the Academic Profession*. Kassel: University of Kassel, 2007.

El estado de ánimo de los estudiosos de la profesión académica en el mundo no es optimista. Es paradójico que al tiempo que la universidad, como consecuencia del surgimiento de la economía del conocimiento, ha pasado a ocupar la posición más importante que jamás ha tenido en la vida económica y política de las comunidades en que está inserta, los observadores coinciden en general en que la profesión académica está en declinación en el mundo desarrollado¹, y con escasos signos de consolidación en los países de la periferia².

La masificación de la educación superior en las últimas décadas es identificada³ como una de las causas del deterioro de las condiciones de trabajo, en cuanto crea presiones para aumentar la eficiencia de la enseñanza—más alumnos por profesor—, tiende a separar la docencia de la investigación, ya que no es fácil incorporar a labores de investigación a grandes números de estudiantes, y conduce a la creciente incorporación de docentes adjuntos (de tiempo parcial) y de académicos con contratos de plazo fijo para atender las necesidades de la docencia.

Por otra parte, las políticas de recuperación de costos impuestas a las universidades subsidiadas con fondos públicos, y el crecimiento del sector privado de la educación superior, han afectado de diversas maneras las condiciones económicas del profesorado. No es que los profesores ganen menos que antes—más bien la queja es que sus rentas no han crecido al ritmo de las de otros profesionales con niveles de formación equivalentes—, pero típicamente necesitan trabajar más horas para completar sus rentas. En los países desarrollados y de ingreso medio, los académicos aumentan sus labores de asistencia técnica y consultoría, mientras que en los países en desarrollo, salen a dar clases en las nuevas universidades privadas, o tienen otro trabajo además de su puesto académico.

La rendición de cuentas exigida a las universidades va de la mano con el incremento del poder interno de los cuadros administrativos en detrimento del de los profesores, a la vez que genera políticas y mecanismos de supervisión del trabajo académico que los profesores tienden a ver como lesivos de su autonomía intelectual. La estabilidad en el empleo ha dejado de ser consustancial a la profesión académica, en la medida que se multiplican los contratos temporales y las evaluaciones del desempeño. Además de satisfacer la curiosidad del investigador, la actividad científica debe conducir a resultados económicamente relevantes. A los académicos se les pide no sólo enseñar más, sino producir efectivamente resultados de aprendizaje, para lo cual deben incorporarse a programas de capacitación en docencia universitaria, o participar en iniciativas de rediseño curricular, que muchos de ellos miran con distancia, escepticismo, o lisa y llana hostilidad. De los planes de estudio se espera que estén alineados más con el mercado de trabajo que con las disciplinas que los sustentan.

¿En qué situación se encuentra Chile en el contexto de la profesión académica internacional?

⁴ A. Bernasconi, *Breaking the institutional mold: faculty in the transformation of Chilean higher education from the state to market*. En H.D. Meyer & B. Rowan (Eds.) *The New Institutionalism in Education*. Albany, NY: SUNY Press, 2006.

No obstante, mientras las condiciones de trabajo académico se deterioran en el Norte, en Chile los últimos veinte años son testigos de un desarrollo sin precedentes de la profesión académica⁴, que exhibe tendencias positivas en todos los indicadores por los que se la quiera medir. Datos de INDICES y del CRUCh muestran que los profesores con postgrado han aumentado aproximadamente al doble desde mediados de la década de 1980, ubicándose en torno al 35 por ciento en las universidades con menor proporción de académicos con postgrado, alcanzado alrededor del 50 por ciento en universidades en ubicaciones intermedias en cuanto a este indicador, y llegando a cotas de entre 60 y 85 por ciento en algunos casos. Aunque el personal con doctorado sigue siendo minoritario, aún entre los académicos de tiempo completo, hay por lo menos seis universidades que tienen 40 por ciento o más de sus profesores de jornada completa con doctorado.

Para quienes dedican todo su tiempo a la universidad las condiciones económicas de trabajo nunca han sido mejores. Los salarios han aumentado substancialmente desde mediados de los '80, posiblemente como consecuencia de la desregulación del régimen laboral de los académicos en las universidades estatales, la movilización de recursos privados, y la cada vez mayor competencia por talento académico. Hoy los sueldos universitarios permiten llevar una vida de clase media no muy diferente de los niveles de vida de profesionales que laboran en otros sectores. Buena parte, eso sí, de la remuneración total de un profesor proviene de fuentes variables, tales como honorarios de proyectos científicos, bonos por resultados de investigación, clases de postgrado, o consultorías. En el caso de los profesores más productivos y de mayor trayectoria, estas rentas variables pueden fácilmente representar entre 50 y 100 por ciento de la remuneración base.

Estas mejores condiciones de trabajo se reflejan en la creciente productividad del profesorado. Los académicos universitarios y de las instituciones terciarias no universitarias forman a un número de estudiantes equivalente al 40% de la cohorte de jóvenes entre 18 y 24 años. A la mayor cobertura se suman buenos resultados, a juzgar por la tasa de retorno a los estudios superiores: el mercado de trabajo otorga a la formación universitaria con un premio salarial de 20% por cada año de estudios. La producción científica de Chile ocupa el cuarto lugar de América Latina, tras Brasil, México, y Argentina, pero si los resultados científicos se miden como productividad por investigador, Chile ocupa el primer lugar en la región, según la Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología. Además, la producción científica chilena registrada en la base de datos ISI muestra un aumento en torno al 50% cada quinquenio, considerando los últimos 15 años: entre 1994 y 1998 investigadores en Chile generaron 9.176 publicaciones; en el periodo 1999-2003 la cifra subió a 13.380, y entre 2004 y 2008 se registraron 20.577 publicaciones. La formación de doctores en el país, por su parte, ha pasado de 75 graduados en 1999, a 287 en 2007.

¿Cuál es la relevancia de la gestión del cuerpo académico en una universidad?

⁵ Ver A. Bernasconi, Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado, Documento de Trabajo, Programa Anillo SOC 01, 2009, en www.cpce.cl/anillo

Las universidades son organizaciones difíciles de administrar, entre otras razones, porque carecen de objetivos unívocos y fácilmente medibles. Las universidades no son empresas de negocios. El éxito o fracaso de su gestión no se puede evaluar a través de los indicadores usualmente empleados en las organizaciones con fines de lucro, tales como las utilidades o el precio de las acciones. Tampoco son esencialmente comunidades políticas (aunque haya elementos de esa naturaleza en su gobierno), de modo que el dictamen de las urnas en la elección de autoridades académicas no es un criterio de éxito gerencial.

En un nivel básico, pero no por ello menos importante, un indicador es que la universidad funcione. Así, atender a las necesidades elementales de sobrevivencia de una universidad—lograr un presupuesto balanceado, hacer que las instalaciones operen confiablemente, que los sistemas informáticos no se caigan, o conseguir que los alumnos puedan tomar ramos en forma expedita—es una de las preocupaciones de los directivos. Más allá de estas funciones “vegetativas”, sin embargo, lo que las universidades típicamente buscan es aumentar su prestigio. La reputación de excelencia es lo más parecido, en el mundo de las universidades, a un criterio universal de éxito.

Lo universal que pueda llegar a ser el prestigio como meta universitaria no le quita lo ambiguo. A diferencia de las utilidades de una empresa, el prestigio es un concepto que alberga variados significados. Una de estas acepciones, quizás la predominante, es la que asocia el prestigio de una universidad con sus logros de investigación y la demanda de los estudiantes por cupos en ella. En la medida que ambos atributos dependen del desempeño de los académicos, la gestión del cuerpo de profesores se convierte en un componente central de los esfuerzos de las universidades por incrementar su prestigio.

Entonces, si los académicos son el principal activo de una universidad, la profesionalización de la gestión universitaria traerá consigo una mayor preocupación de la administración por hacer gestión del cuerpo académico, estructurando el trabajo de los profesores de modo de asegurar que rinda el máximo fruto posible. Para ello debe atenderse a todo el ciclo de vida de un académico: la búsqueda y selección, la forma de contratación, las garantías de estabilidad en el empleo, la promoción en la carrera académica, la fijación y control de la carga de trabajo, la evaluación del desempeño, la estructura de las remuneraciones, y la participación en el gobierno. Así como hoy se acepta que la rendición de cuentas de una universidad, por ejemplo a través de la acreditación, no se opone a su autonomía, crecientemente se entiende que la gestión del profesorado no es contraria a la libertad académica. Un estudio de las políticas y normas sobre gestión del cuerpo académico en 12 universidades chilenas⁵, permitió hacer un levantamiento empírico de las dimensiones comprometidas en la gestión del profesorado, y de las alternativas con que cuentan los directivos universitarios para definir políticas, normas y procedimientos. A continuación, algunos de sus resultados.

¿Cuáles son los principales instrumentos para la gestión del profesorado?

La **búsqueda y selección de profesores** está usualmente confiada a la unidad académica respectiva (departamento o facultad), aunque puede haber normas generales de procedimiento que deben seguirse, como el uso de concursos públicos en las universidades del Estado. Al interior de la unidad académica, el órgano que resuelve o propone una contratación es usualmente un comité de académicos del departamento interesado, aunque en departamentos pequeños no es infrecuente que participen todos los miembros en pleno. En las universidades privadas, en cambio, prima la selección directa por las autoridades de la unidad académica, con o sin consulta a los académicos de la unidad, dependiendo esto más del estilo de gobierno del decano que de disposiciones reglamentarias.

La **carrera académica** se ha formalizado en todos los casos analizados⁶, incluso en universidades privadas con baja densidad de profesores de jornada completa. Pero su formulación es muy variada: en la mayoría de las universidades la carrera académica sólo está disponible para los profesores regulares (también llamados ordinarios), pero hay también algunos ejemplos de carrera para académicos adjuntos. En un caso, la carrera de los profesores regulares admite un carril separado para los académicos que sólo cumplen funciones docentes, aunque la regla general es que los docentes de tiempo parcial sean tratados como adjuntos. Crecientemente, la promoción en rango está supeditada a la trayectoria del profesor en labores de investigación, con las otras funciones académicas ocupando un papel subordinado. En un tercio de las universidades estudiadas existe una regla de tiempo máximo que puede permanecer un profesor en el rango de asistente sin pasar a asociado.

La **estabilidad en el empleo**, “propiedad” del cargo, o *tenure* es característica de las universidades públicas y de algunas privadas antiguas, mientras que sólo se encuentra, y de modo restringido, en una privada nueva. Interesa destacar, no obstante, que en las universidades que tienen *tenure*, usualmente éste se obtiene luego de un periodo de prueba en que el profesor se mantiene contratado a término fijo por uno o más periodos, o bien está reservado a profesores asociados y titulares. Por otra parte, empiezan a aparecer normas que disponen la terminación del *tenure* por reiteración de malas calificaciones en las evaluaciones periódicas de desempeño académico. En tres de las doce universidades analizadas en el estudio el cumplimiento de la edad de jubilación es causal de cese en la calidad de profesor, aunque se admiten excepciones.

Tres cuartas partes de las universidades estudiadas tienen **evaluación periódica del desempeño** de sus académicos, además de las evaluaciones que se hacen como parte de los procesos de jerarquización y promoción. En la mayoría de estos casos la desvinculación del académico es consecuencia de malas evaluaciones reiteradas.

La **participación de los académicos** en el gobierno institucional continúa siendo muy tenue en las universidades privadas nuevas. Las que más han avanzado en este plano han permitido que los académicos elijan a sus representantes en consejos de facultad y consejos superiores, para que participen en las deliberaciones que en el seno de ellos hacen las autoridades designadas, pero la función de estos consejos permanece eminentemente asesora.

⁶ A. Bernasconi, op.cit., 2009

¿Qué experiencias innovadoras de gestión del profesorado pueden identificarse en Chile?

En materia de búsqueda y selección de profesores varias universidades en Chile están comenzando a exigir la aprobación de la autoridad central para los nuevos nombramientos propuestos por las unidades académicas, especialmente en los rangos profesoriales más altos, de modo de asegurar que las contrataciones en cada unidad académica se ajusten a las líneas de desarrollo de la universidad. Otras han creado programas para contratar investigadores fuera de la planta de las facultades y departamentos para evitar las rigideces de la estructura formal, mantenerlos preferentemente concentrados en investigación, y lograr un mayor nivel de supervisión de sus trabajos.

La expansión y dinamismo del mercado de trabajo académico chileno actual se advierte en el generalizado abandono de los “semilleros” y otros programas de formación doctoral administrados por las propias universidades: hoy se contrata a doctores ya formados, chilenos o no, salvo en algunas áreas en que la oferta sigue siendo escasa internacionalmente. La movilidad de los académicos entre universidades es otra expresión de este nuevo mercado de profesores.

Si bien hasta hace poco los académicos eran soberanos para definir a qué dedicarían su tiempo, entre los casos estudiados⁷ se multiplican los ejemplos de requisitos de dedicación mínima a ciertas funciones que los profesores deben cumplir, por ejemplo, en la docencia de pregrado. Las tareas de los profesores se clasifican, cuantifican y registran al inicio de cada año en instrumentos usualmente llamados “compromisos de desempeño” y, luego de doce meses, se evalúa su cumplimiento. Aunque estos ejercicios tienden a la ritualización cuando el decano o director de departamento es poco exigente, en manos de directivos genuinamente interesados en usarlos como instrumento de gestión, los compromisos de desempeño pueden ser muy poderosos⁸.

La promoción en la carrera académica, que hasta hace una generación era una función más o menos lineal de la antigüedad en el cargo, hoy día depende de logros de investigación, mientras el doctorado comienza a aparecer en los reglamentos como requisito de ingreso a la carrera académica o de progreso en ella. Para asegurar la consistencia en las decisiones de promoción a lo largo de todas las facultades, es común encontrar comisiones centrales de categorización y promoción, así como el uso de plantillas de atributos y productos predefinidos que el académico debe lograr para ascender.

En casi todas las universidades estudiadas el sueldo base del profesor refleja diferencias en el mercado académico de distintas especialidades y disciplinas—es decir, no todos los profesores de la misma jerarquía ganan lo mismo—a lo cual se suman esquemas de incentivos a la productividad, especialmente en investigación, que también reflejan alta variabilidad, esta vez asociada a la capacidad de los profesores de levantar fondos para investigación y de publicar en órganos de corriente principal.

A través de instrumentos de gestión como los reseñados precedentemente, las universidades procuran asegurar que sus cuerpos académicos estén plenamente alineados con los objetivos que la organización se ha fijado.

⁷ A. Bernasconi, *op.cit.*, 2009

⁸ E. Fernández, *Compromisos de Desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. Calidad en la Educación 28*, pp. 72-89.

Las políticas públicas de educación superior y ciencia no son neutras para la gestión del profesorado. Las tendencias descritas anteriormente se ven posibilitadas o reforzadas por el entorno de políticas del sector de los últimos 20 años. Ya se ha dicho que la inyección de aportes privados al sistema ha hecho posible ofrecer a los profesores salarios competitivos y diferencia a Chile en este punto de países como Argentina o Uruguay, cuyos académicos dependen casi enteramente del escaso aporte que el gobierno entrega a las universidades. En Brasil y México, por su parte, los sueldos académicos también permiten dedicación de tiempo completo a la universidad, pero a un costo fiscal que en Chile parecería inaudito.

¿Hay un rol para la política pública en el desarrollo de la profesión académica?

⁸ Para lo cual, además, las universidades del CRUCH han contado con el financiamiento provisto por la línea de “Fortalecimiento del Personal Académico” del Programa Mecesusup.

Junto con esto, la desregulación del estatuto de los académicos en 1980, en virtud del cual se autorizó a las universidades públicas a establecer sus propias regulaciones laborales para el profesorado, es un factor que explica la variedad de normas y políticas que se advierte en Chile en esta materia, hartamente inusual en perspectiva internacional comparada. Mientras algunas universidades crearon regímenes laborales más cercanos al modelo del derecho privado, otras mantuvieron estructuras más cercanas al estatuto administrativo. La existencia o no de una única escala de sueldos es un buen indicador de estas orientaciones: mientras, en un extremo, hay universidades estatales en que los sueldos académicos son materia de negociación (como lo son en las universidades privadas), en el otro extremo, los sueldos resultan del encasillamiento de los profesores en una escala común a todas las facultades.

Las políticas de fomento de la ciencia han sido consistentes, ya por casi 30 años, en premiar entre los académicos el doctorado y la productividad en revistas indexadas. Incluso más allá de las políticas de financiamiento a la investigación, variables relacionadas con el perfil de los profesores y los resultados de su trabajo inciden desde 1988 en el aporte fiscal directo y, más recientemente, en la fijación del arancel de referencia que se usa para las ayudas estudiantiles. Así dispuestos los incentivos (a lo cual habría que sumar los *rankings* nacionales e internacionales), no es sorprendente que las universidades respondan con medidas destinadas a optimizar las credenciales y el rendimiento de sus profesores⁸.

Desde luego, las políticas públicas no son la única fuente de estos cambios. La crisis de identidad y misión de las universidades latinoamericanas después del fracaso de los programas de transformación social de fines de los años '60 dejaron un vacío de discurso que ha sido ocupado por la ciencia como vocación central de la universidad, encarnado en una generación de académicos que no vivió la reforma universitaria y que tiende a ver a la universidad sólo como un espacio de realización profesional. Si hasta hace no mucho el prestigio de las universidades en Chile, como en Latinoamérica, estaba asociado casi exclusivamente al perfil de sus alumnos y a la trayectoria profesional y social de sus egresados, esta fuente de reputación se complementa hoy—tal vez hasta el punto de la sustitución—con la de la investigación, que parece conferir a las universidades, en la sociedad del conocimiento, un codiciado sello de seriedad académica y madurez institucional que confiere la legitimidad social que antes se obtenía de otras fuentes.

Referencias

Altbach P. A. (ed.) (2002) *The Decline of the Guru. The Academic Profession in Developing and Middle-Income Countries*. Chestnut Hill, MA: Center for International Higher Education.

Altbach P. A. (ed.) (2000) *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. Chestnut Hill, MA: Center for International Higher Education.

Bernasconi, A. (2009) Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado, Documento de Trabajo, Programa Anillo SOC 01, 2009, en <http://www.cpce.cl/anillo>.

Bernasconi, A. (2006) Breaking the institutional mold: faculty in the transformation of Chilean higher education from the state to market. En H.D. Meyer & B. Rowan (Eds.) *The New Institutionalism in Education*. Albany, NY: SUNY Press.

Fernández, E. (2008) Compromisos de Desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. *Calidad de la Educación* 28, pp. 72-89.

Kogan M y U. Teichler (eds.) (2007) *Key Challenges to the Academic Profession*. Kassel: University of Kassel, 2007.

Información adicional

García de Fanelli, Ana. (2009) *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: CEDES

Gil-Antón, Manuel, et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México, D.F: Universidad Autónoma Metropolitana.

Stromquist, Nelly P. (Ed.) 2007. *The professoriate in the age of globalization*. Rotterdam: Sense Publishers.

VV. AA. (2001) Revista Mexicana de Investigación Educativa, 6(11): Sección temática dedicada a la profesión académica en México.

VV.AA. 2008. Revista Calidad en la Educación 28: Número Monográfico dedicado a la Profesión Académica.

BOLETÍN DE POLÍTICAS – PPES es producido por el Programa Anillo de Ciencias Sociales (SOC-01) sobre Políticas de Educación Superior que tiene su sede en la Universidad Diego Portales y en el cual participan asimismo las Universidades Alberto Hurtado, de Talca y Nacional Andrés Bello.

COMITÉ EDITORIAL: Andrés Bernasconi, José Joaquín Brunner, Oscar Espinoza, Enrique Fernández, Manuel Krauskopf, Juan Pablo Prieto y Felipe Salazar.

EDITOR JUNIO 2009: Andrés Bernasconi, Universidad Andrés Bello.

NOTA: Las opiniones y los análisis contenidos en el Boletín son de exclusiva responsabilidad del editor de cada número.