

**Análisis del Perfil Académico de los Docentes en Algunas Disciplinas Tradicionales de  
Corte Profesionalista**

**María del Carmen Parrino  
Marcelo Héctor Efrón**

**RESUMEN**

El presente trabajo intenta una aproximación al análisis de la estructura y composición del denominado “personal académico” en aquellas disciplinas de neto corte profesionalista, principalmente referido a un sector de las conocidas carreras tradicionales (Derecho y Ciencias Económicas) ya sea que se encuentran incluidas en las tradicionales estructuras por Facultades que poseen en general las Universidades Nacionales o en estructuras matriciales, mas modernas y que responden a los criterios de organización institucional que han hecho su principal desarrollo en las Universidades publicas creadas en la Argentina, principalmente en la ultima década del siglo XX .Hemos tomado como base las instituciones ubicadas en la Buenos Aires y el gran Buenos Aires. El estudio pretende describir el perfil académico para dichas instituciones en cuanto a edad, estudios realizados, titulaciones obtenidas, estudios actuales, área de desempeño, analizando también, su dedicación profesional, su relación con la institución y con otras instituciones, como así también los ingresos obtenidos en los trabajos que realizan. Explica el marco laboral en el cual se encuentran establecidas las normativas para su contratación, permanencia y promoción y la participación en la oferta de capacitación y formación profesional por parte de la institución. Todos los cuadros y gráficos del presente trabajo fueron realizados por los autores, en base a los datos obtenidos tanto mediante encuestas docente efectuadas a los profesores en diferentes instancias e instituciones y cuyos datos fueron procesados para obtener los resultados expuestos.

Palabras – Chave: Personal Académico. Profesionalista.

**1 INTRODUCCIÓN**

Según el análisis realizado por Becher (1993) sobre la profesión académica, puede considerarse la existencia de una relación de dependencia entre una posición universalista que afirma, que sin un marco que define la educación superior como un todo, los elementos componentes posiblemente no desempeñen un papel significativo a cualquier nivel de especificidad. Mientras que, los particularistas afirman que la profesión académica no es más que un compuesto de especialidades y subespecialidades constituyentes. Entre ambas posiciones existe una relación de dependencia mutua. Pero, en todos los casos pueden establecerse patrones comunes de comportamiento que muestran académicos de distintas asignaturas y de distintas latitudes compartiendo un compromiso obsesivo con su trabajo, gran satisfacción con su desarrollo personal y disgusto común por las calificaciones en los exámenes de sus alumnos. Entre otras características, puede compartirse con Clark (1991), que todos los hombres y mujeres, involucrados son parte de una sola comunidad de estudiosos, y por lo tanto, comparten intereses que los separan de los demás.

En cuanto a la gestión del personal académico dentro de los esquemas fijados por la Ley de Educación Superior N° 24521, las universidades nacionales en la República Argentina, deben comenzar a disponer una política destinada a la reestructuración del marco normativo y

organizacional en materia de gestión de recursos humanos y financieros, lo que requiere un análisis racional de los diferentes mecanismos de corrección, fundamentalmente por tratarse de un terreno altamente conflictivo y poco propenso a los grandes cambios y transformaciones.

En general, el cuerpo académico tanto en las Carreras de Derecho como en las de Ciencias Económicas de las Universidades Nacionales, está compuesto por profesores docentes y profesores profesionales, que se identifican en dos grupos bastante diferenciados.

Un primer grupo, quizás más compacto y homogéneo está formado por docentes. Son exclusivamente profesores, provenientes del área humanística o de las ciencias exactas. La característica básica de estos docentes es que la docencia es su trabajo habitual y su fuente de ingresos. Generalmente, desarrollan su actividad en más de una institución, situación normal en la ciudad de Buenos Aires, y en el Gran Buenos Aires, a fin de generar un ingreso que les resulte suficiente, así es que, aproximadamente la mitad del plantel docente trabaja en más de una institución universitaria. Esta situación provoca que los docentes se desplacen excesivamente, de una institución a otra para cumplir con sus actividades. No pueden concentrar su esfuerzo en una sola institución, y deben utilizar parte de su tiempo en trasladarse de un lugar a otro, a tal punto que vulgarmente se los conoce con el nombre de *profesores taxi*. En este caso sus funciones se limitan exclusivamente a la docencia, y una vez concluida la clase se retiran de sus trabajos. No utilizan parte de su tiempo para que los alumnos efectúen consultas, o para talleres de trabajo, para la confección de material académico, o para desarrollar actividades pedagógicas, y si lo realizan no lo hacen en la institución.

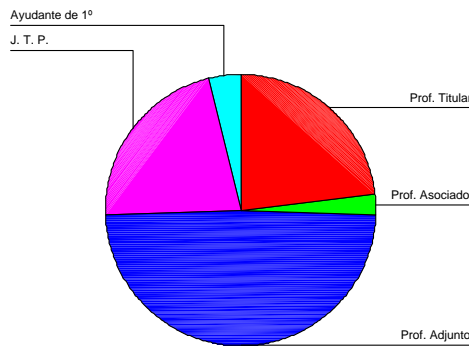
Un segundo grupo, esta compuesto por profesores que ejercen una profesión liberal. En este caso, comparten la actividad docente con el trabajo en empresas o la actividad en sus estudios profesionales. El beneficio que brindan estos docentes a la institución y a sus alumnos consiste en poder combinar el aprendizaje teórico con el práctico, de forma tal que realizan un aporte permanente al aprendizaje mediante la aplicación práctica del tema enseñado, de suma importancia para las Ciencias Económicas y para carreras de índole profesional.

La mayor parte de los docentes se dedican exclusivamente a funciones de docencia, y una menor cantidad de ellos trabajan también en investigación.

En relación a categorías y dedicaciones, del total de cargos docentes el 74% corresponde a profesores y el 26% restantes a auxiliares de la docencia, como puede observarse en el gráfico.

En la distribución de los cargos docentes según jerarquías puede especificarse que del total de cargos correspondientes a profesores se distribuyen de la siguiente forma: el 65% a profesores adjuntos, el 31% a profesores titulares, y el 4% restante a profesores asociados. Mientras que, el total de cargos correspondientes a auxiliares de la docencia se distribuyen, en un 85% para jefes de trabajos prácticos, y un 15% para ayudantes de primera. Lo que muestra que el grueso del plantel docente, como así también la educación de los alumnos, queda en manos de los profesores adjuntos y de los jefes de trabajos prácticos.

### **Distribución de los cargos según las jerarquías**

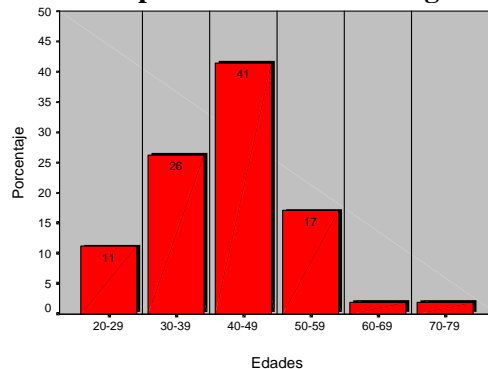


## 2 DATOS SOBRE EL PERFIL DOCENTE

El plantel docente está compuesto por profesores, profesionales y académicos formados en distintas universidades del país y del exterior. Para realizar una descripción del cuerpo académico se utilizan distintos indicadores, que describen adecuadamente el perfil de los docentes en términos de edad, de los títulos de grado y posgrado obtenidos, de los estudios actuales que realiza y el área de la asignatura en la que trabaja.

El 84% de los docentes tienen entre 30 y 60 años de edad. Pero, un alto porcentaje, el 41% de los mismos tiene entre 40 y 50 años. Esto explica, que el plantel está conformado en su mayoría, por un grupo de docentes jóvenes, participantes de la población económicamente activa, en la plenitud de su trabajo y de su desarrollo. El gráfico muestra la distribución de las edades del personal académico, que queda determinada según el gráfico de barras que representa la distribución en frecuencias simples, efectuada en intervalos de clase, para una variación en edades entre los 20 y los 80 años.

### Distribución del personal académico según su edad

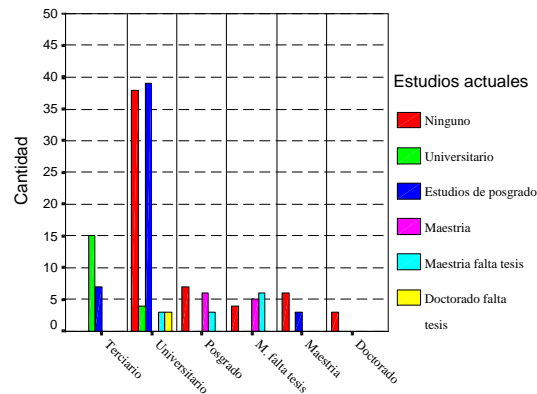


El nivel máximo de estudios del personal académico corresponde en un 86% a profesores con títulos universitarios, y el 14% restante con títulos terciarios emitidos por los distintos profesados. El 29% del plantel docente posee títulos de posgrado.

En general, salvo escasas excepciones en muchas universidades, no está definida una carrera docente. Esta carrera consiste en concursar cargos, y adquirir categorías por antigüedad y mediante la acreditación de nuevos elementos al curriculum, como cursos, nuevas titulaciones, capacitación y promociones.

Los estudios actuales que realiza el personal académico según el nivel máximo alcanzado en sus estudios, expresa que, docentes con títulos terciarios completan estudios universitarios, mientras que docentes que poseen estudios universitarios están avanzando en posgraduaciones.

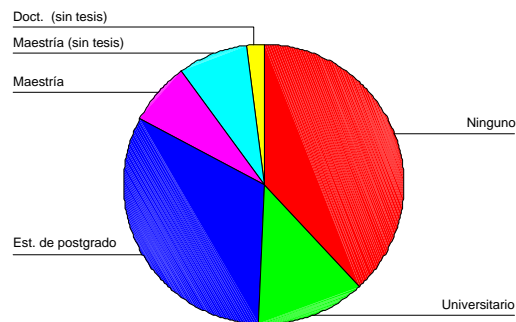
### Estudios actuales según el nivel máximo alcanzado en sus estudios



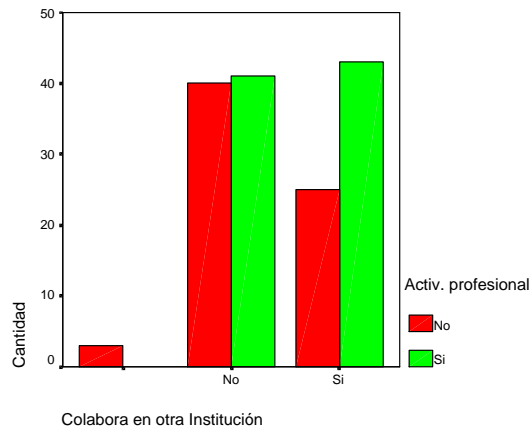
Nivel máximo alcanzado en sus estudios

El 62% de los docentes se encuentra realizando distintos estudios que les permitan incrementar, en un futuro cercano, el nivel de titulación que ya poseen. Profesores que obtuvieron sus títulos terciarios en profesados y están realizando actualmente estudios universitarios, mientras que un alto porcentaje de profesores que ya obtuvieron su título universitario, complementa su formación con estudios de posgrado.

### Estudios actuales del personal académico



### Actividades profesionales desarrolladas según la colaboración actual en otras instituciones de educación superior

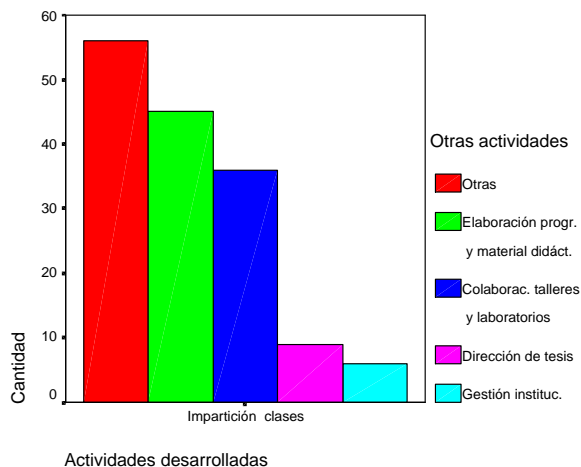


Las funciones contempladas en el trabajo diario del docente quedan plasmadas en el gráfico que indica un porcentaje del 76% para funciones de docencia, menos del 1% para actividades administrativas mientras que el restante 23% son actividades distintas en relación con la actividad docente como elaboración de material de trabajo, programas, guías de trabajo prácticos, entre otras.

Los docentes según la actividad que tienen asignada poseen distintas funciones con las cuales cumplir, en el grado el docente tiene como objetivo el dictado de la clase para el desarrollo de la correspondiente asignatura. El docente debe ser orientador, tutor, asesor, guía, por lo tanto se puede asignar un componente diferencial en la remuneración, acorde con un perfil que atiende a una mayor dedicación, especialización y nivel de estudio.

Al seleccionar, las actividades que desarrolla habitualmente un profesor, impartir clases, es la tarea elegida en un 100% por los encuestados, de forma tal que todos ellos, se dedican a dictarlas. En una segunda opción, surge que las distintas actividades en las que trabaja el personal académico, corresponden en un 30% a la elaboración de programas y de material didáctico, colaboran en los talleres y laboratorios en un 24%, y en un porcentaje mucho menor se dedican a la dirección de tesis (6%) y a la gestión institucional (4%). Mientras que, en una tercera opción, se incorporan a estas actividades la difusión y la extensión en un 8%, y actividades de investigación y desarrollo en un 5%.

### Actividades que desarrolla el personal académico dado que todo el personal se dedica a impartir clases



En referencia a la producción académica efectuada, la elaboración de materiales de apoyo para la docencia, resulta ser la actividad más importante de producción. Trabajan en la

elaboración de planes y programas de estudio y en menor proporción, se dedican a la producción de libros de texto, artículos de investigación, artículos de difusión y artículos periodísticos.

### 3 MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

La motivación es la que se ocupa de movilizar al individuo, ya que desde su etimología, la palabra remite a su raíz latina *motivus*, de *motus*, movimiento (Ordóñez Ordóñez, 2000). Desde su mismo significado, la motivación es lo que da causa o motivo, y a su vez lo que mueve o tiene virtud para mover, encontrándose en ella la causa que lleva a tantos docentes y profesores a realizar su labor con dedicación y compromiso y es el motor que actúa en los individuos que conforman el personal académico universitario. La motivación los lleva a elegir la profesión académica más allá de su formación específica y de su profesión de origen, y los compromete con la enseñanza y el aprendizaje, participando de la actividad creadora a la que se somete el hombre cuando enseña. Porque quien enseña crea en el otro el aprendizaje a partir de la nada o de su bagaje inicial de conocimientos y experiencias.

La vocación moviliza a la búsqueda de la mejor forma de transmitir, de enseñar para lograr el aprendizaje; destinando horas a tratar que los alumnos comprendan; buscando mejores textos, una mejor bibliografía, o revistas más actualizada. Las distintas personas que conforman el staff académico universitario, realizaron una elección en su vida que los llevó a trabajar y comprometerse con la profesión académica. Esa elección en una amplia mayoría se produce para dar respuesta a una vocación que les permite, a su vez, mantenerse actualizados en el desarrollo de su profesión.

Ingresar a la actividad académica puede ser una decisión originada por distintos motivos. Así, puede ser considerado como una oportunidad de empleo mientras se encuentra otro trabajo, una oportunidad de desarrollo de una vocación, o la obtención de un ingreso adicional. Otras opciones a considerar son la oportunidad de mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión, continuar con su formación académica, realizar un desarrollo académico que podía combinar con sus obligaciones familiares, o combinar el trabajo académico con el ejercicio de su profesión.

#### Motivación principal en la elección de la actividad académica como actividad profesional

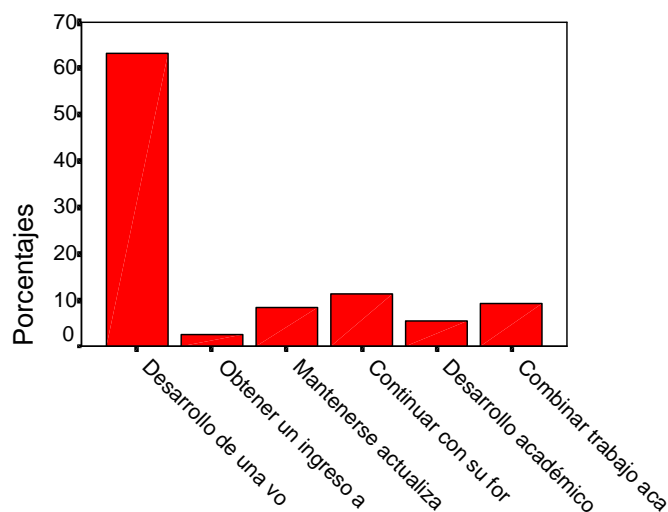
	Porcentaje %
Desarrollo de una vocación académica	63,2
Obtener un ingreso adicional	2,6
Mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión	8,6
Continuar con su formación académica	11,2
Desarrollo académico compatible responsabilidades familiares	5,3
Combinar trabajo académico y ejercicio de profesión	9,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

El cuadro anterior y el gráfico indican que un importante número de encuestados elige la profesión académica por vocación, ya que representan el 63% de los casos en primer orden de importancia y un 7% más se le agregan cuando se lo considera en segundo orden. El 11% desea continuar con su formación académica, el 9% pretende combinar el trabajo académico

con el ejercicio de su profesión y el 8% mantenerse actualizado en el desarrollo de su profesión. Mientras que sólo un 3% elige en segunda instancia obtener un ingreso adicional, lo que indica que la vocación mueve al personal académico, no así el ingreso en sí mismo, que obtiene como retribución.

De la lectura del mismo cuadro, se desprende que hay quienes eligen la docencia porque les permite obtener un ingreso adicional y, a su vez, un desarrollo académico compatible con sus responsabilidades familiares. Esta conducta corresponde a una población masculina de la muestra, que no lo hace por vocación, sino para originar un ingreso adicional. Seguramente hombres que eligen esta actividad como segunda profesión, desplazados de su trabajo principal. Mientras que quienes eligen el desarrollo académico compatible con sus responsabilidades familiares, en primera instancia, corresponden en su mayor parte a una población femenina que siente que puede desarrollarse personal y profesionalmente, sin descuidar las obligaciones con sus hijos y su familia, y a la vez, continuar con su formación académica.

#### Motivación principal en la elección de la actividad académica como actividad profesional



En referencia al perfeccionamiento y capacitación del personal académico, los cursos de capacitación y actualización docente quedan librados a la iniciativa de las distintas unidades académicas. La institución organiza cursos y carreras de posgrado, pero estos cursos no están orientados a los docentes en particular y abarcan diferentes áreas según las inquietudes que deseen satisfacer.

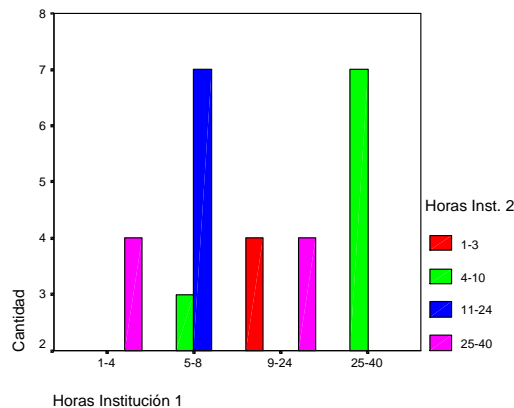
#### 4 DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL DEL DOCENTE

El cuerpo docente tiene distinto grado de participación, en relación al trabajo que realizan en otras instituciones, dependiendo de la dedicación en horas de trabajo, la carga laboral, en cuanto al número de cursos a su cargo y su consiguiente número de alumnos, el tipo de actividad realizada y la remuneración obtenida. La distribución en intervalos de las horas de trabajo del personal docente en una segunda institución según las horas de trabajo que ese mismo personal dedica a una primera institución, realizada mediante intervalos, indica que, aquellos docentes que dedican entre 1 y 4 horas de trabajo a la primer institución, asignan entre 25 y 40 horas de trabajo a una segunda institución. En los intervalos centrales, puede observarse que las horas de dedicación a una y otra institución resultan medianamente más

parejas en su repartición, mientras que en el último intervalo las horas destinadas a la primera institución son entre 25 y 40, resultando para la segunda entre 4 y 10. De forma tal que, en todos los casos siempre se privilegia una de las instituciones, resultando en primer lugar aquella que provee la mejor remuneración, hecho que generalmente se relaciona con la institución a la que se dedica la mayor carga horaria.

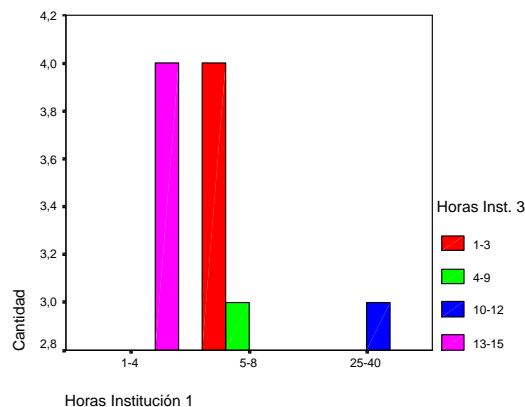
La actividad docente se realiza en distintas instituciones. Los mismos docentes que participan del trabajo en una institución, a su vez colaboran con más horas de trabajo en otras, en dos, tres o más instituciones. De esta forma asumen distintos compromisos con cada una de ellas, y para cada una deben cumplir con distintas obligaciones, de diferentes formas. En cuanto a las actividades realizadas, los participantes del plantel académico dedican sus horas de trabajo al dictado de clases, a la administración y gestión, o a la investigación.

### Número de horas trabajadas en la institución 2 según las horas trabajadas en la institución 1



Aquellos docentes que trabajan entre 1 y 4 horas en la institución 1, entre 25 y 40 horas en una segunda institución, dedican entre 13 y 15 horas de labor a una tercera. Quienes trabajan entre 5 y 8 horas en la institución 1, entre 4 y 24 horas en una institución 2 y, a su vez, dedican a una tercer institución, entre 1 y 9. Otros docentes, que trabajan entre 25 y 40 horas en la institución 1 dedican a una tercera institución, entre 10 y 12 horas de actividad.

### Número de horas trabajadas en la institución 3 según las horas trabajadas en la institución 1

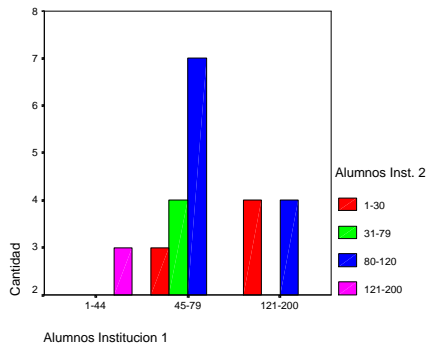


De la misma forma, pueden analizarse las relaciones entre el número de alumnos que los docentes tienen a cargo en las otras instituciones en las que desarrollan su actividad. Estos gráficos permiten observar la cantidad de trabajo que hace el mismo docente en cada una de

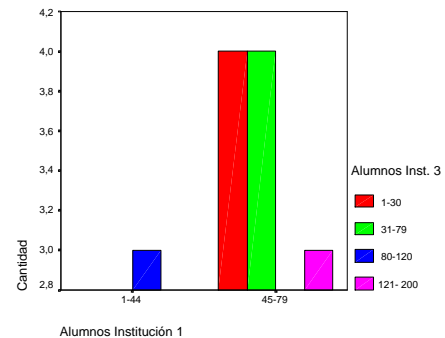


sus actividades, como se distribuyen sus esfuerzos en varias instituciones a las que pretende responder de la misma forma, y como debe afectar el rendimiento, que podría obtenerse si todo el trabajo se concentrara en una sola institución. La causa se relaciona con las remuneraciones obtenidas en cada empleo.

**Número de alumnos de la Institución 2 (según los alumnos de la Institución 1)**



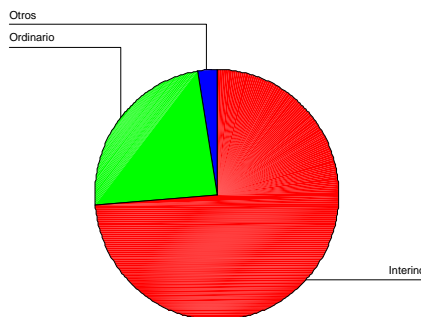
**Número de alumnos de la Institución 3 (según los alumnos de la institución 1)**



**5 INCORPORACIÓN EN LA ACTIVIDAD ACADÉMICA**

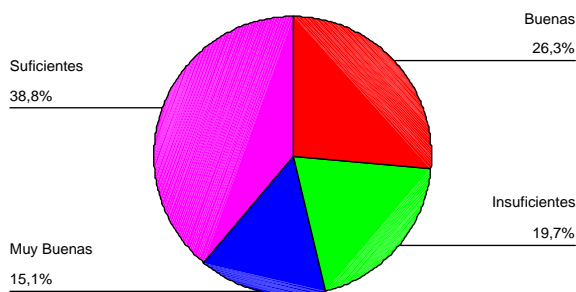
En su artículo 29, inciso h, la Ley de Educación Superior reconoce a las universidades nacionales la competencia, en uso de su autonomía para *establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente*, otorgándole capacidad para seleccionar y remover al personal académico y administrativo, como así también para *designar y remover al personal*, según versa en su inciso i. Si se analiza la proporción de docentes ordinarios, que accedieron al cargo a través del concurso, ésta indica que sobre el total de docentes del plantel, para los profesores, el 28% corresponde a profesores *ordinarios*, mientras que el 72% de los cargos pertenece a la categoría de profesores *interinos*.

**Contrato actual en la institución**

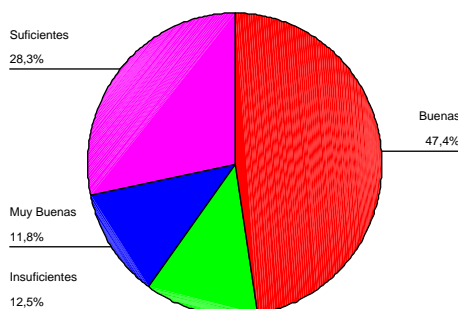


Se encuentran concursados el 49% de los cargos para profesores titulares y el 20% de los cargos de profesores adjuntos. En cuanto a los auxiliares de la docencia, sólo el 10% está concursado, correspondiendo en su totalidad a la categoría de jefes de trabajos prácticos.

**Conocimiento de la disciplina al ingresar a la actividad académica**



### Destreza didáctica y pedagógica al ingresar a la actividad académica



Del total de estos docentes con problemas y dificultades en su formación, sólo un 15% recibió capacitación en funciones durante su primer año de trabajo, mientras que el 85% restante se formó o se capacitó según su responsabilidad y decisión. En cuanto al dominio de la asignatura que le fue encomendada para su dictado, un 13% reconoce no haber tenido conocimientos suficientes, y escasamente haberlos alcanzado en un 24%, mientras que el resto tenía un dominio bueno o muy bueno de la asignatura. Además, un 22% de los docentes reconoce haber recibido apoyo institucional para realizar sus estudios formales. Es necesario notar, que en el caso de las Universidades nuevas, un escaso número de docentes inició sus actividades académicas en dichas instituciones, dada su corta vida en actividad, por lo que en general provienen de otras.

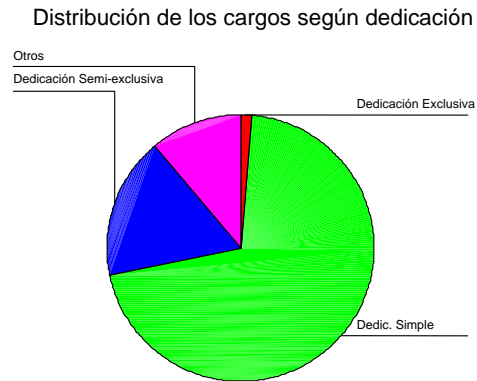
## 6 PERMANENCIA Y PROMOCIÓN

Las pautas básicas para determinar la permanencia del personal académico de la institución, quedan establecidas en el artículo 51 de la Ley de Educación Superior. La Ley habilita a la universidad a la selección e incorporación del personal docente universitario, mediante concursos de antecedentes y oposición. La política interna de las instituciones y su estatuto fijan la permanencia del personal por un determinado número de años. Si bien este lapso normalmente es de seis o siete años para muchas universidades de acuerdo a las pautas que fijan sus estatutos, esta permanencia queda establecida para su carrera, hecho que garantiza la estabilidad del docente que accede al concurso, condicionándolo al compromiso y la evaluación. De esta forma, la permanencia del personal académico está establecida mediante la regularidad que le confieren los concursos, su reglamentación y su respectiva evaluación, que favorecen la promoción de los docentes .

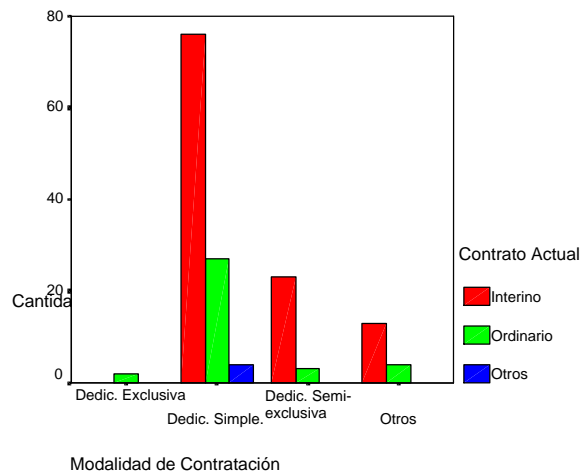
Si se analizan los cargos docentes distribuidos según la dedicación, para los profesores, el 71% tiene dedicación simple, el 14% posee dedicación semi-exclusiva, el 10% extensión de

funciones, el 3% corresponde a docentes *ad-honorem* y el 2% a dedicación exclusiva. Resulta evidente entonces, la preponderancia de las designaciones a medio tiempo o dedicaciones semiexclusivas como lo muestra el gráfico. En el caso de auxiliares de la docencia, el 69% posee dedicación simple, el 23% tiene dedicación semi-exclusiva, el 5% extensión de funciones, y el 3% corresponde a docentes *ad-honorem*. En relación a la extensión de funciones, que esta designación hace referencia a un incremento en las actividades en docencia, coordinación o gestión, sin retribución salarial por dicho incremento.

### Modalidad de contratación del personal académico



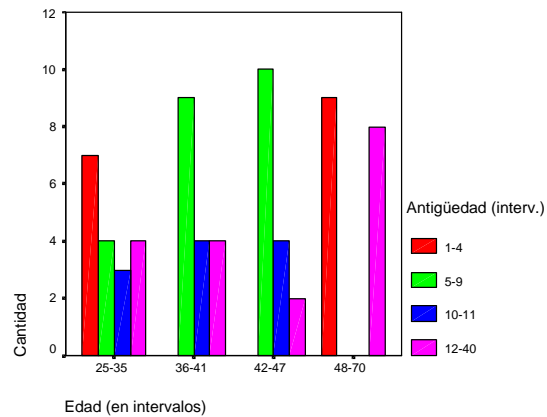
### Contrato actual del personal académico según la modalidad de contratación



El gráfico anterior muestra la distribución de la modalidad de contratación en cuanto a profesores ordinarios o interinos en referencia a la dedicación. La dedicación exclusiva corresponde únicamente a profesores ordinarios, el 68% de los docentes interinos tienen dedicación simple, y el 20% de los interinos tienen dedicación semiexclusiva, mientras que, el 75% de los profesores ordinarios tienen dedicación simple.

Con respecto a la distribución en intervalos de la antigüedad para los docentes, según sus edades, se observa que, si bien hay docentes que se integran a la actividad académica desde que terminan sus estudios universitarios, o incluso antes como ayudantes alumnos, existe otro sector que se incorpora a la docencia como producto de desplazamientos en su actividad laboral. Es decir que, ante disminuciones en su trabajo profesional, optan por participar e incrementar su actividad académica, dado que si bien los salarios son magros, se los percibe todos los meses.

### Antigüedad docente según la edad del personal académico



## 7 ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

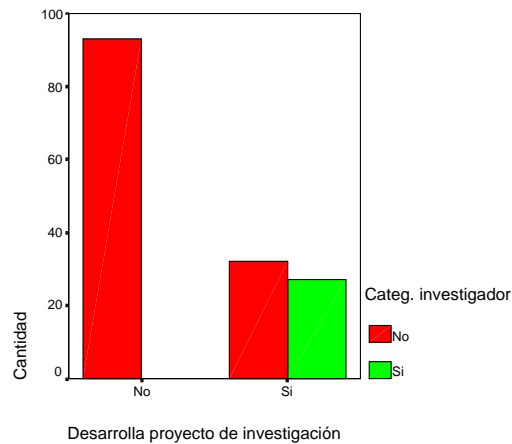
En referencia al indicador docente por número de alumnos, éste se obtiene de clasificar las comisiones de acuerdo con el número de alumnos que hay en cada una de ellas.

En una distribución por intervalos puede determinarse que el 59% de las comisiones cuenta con menos de 50 alumnos; el 29% corresponde al intervalo entre 50 y 80 alumnos; el 7% corresponde al intervalo de 80 a 100 alumnos y el 5% del total de las comisiones tiene más de 100 alumnos.

De acuerdo con las cifras analizadas se concluye que cerca de un 90% de las comisiones corresponde a cátedras cuyo número de asistentes no superan los 80 alumnos. De forma tal que el indicador docente por número de alumnos corresponde a 60. Más allá de los indicadores, puede decirse que los cursos correspondientes a las asignaturas de los primeros años son muy numerosos, no así en los años restantes.

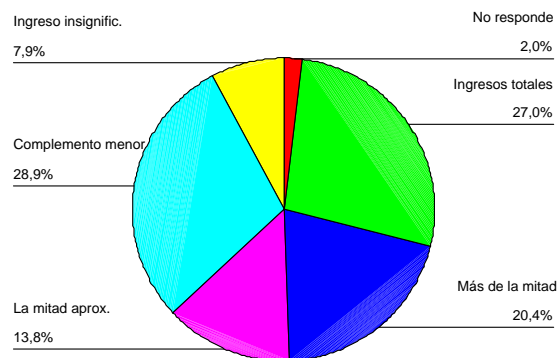
En cuanto a actividades de investigación de los docentes, el personal académico que actualmente trabaja en algún proyecto de investigación, corresponde a un 40%, pero no lo realiza únicamente en cada carrera, cuyo porcentaje es mucho menor, sino en otras instituciones en las que presta servicios. De igual forma, si bien los datos obtenidos en la encuesta son del 18% para los docentes categorizados como investigadores, este valor es notablemente inferior. El gráfico permite observar que solamente trabajan en un proyecto de investigación, aquellos docentes que han sido categorizados como investigadores, y reciben, por lo tanto un reconocimiento económico en mérito a ello.

### Investigadores categorizados según la realización actual de proyectos de investigación



El total de los ingresos obtenidos por trabajos académicos representa para muchos docentes la totalidad de su ingreso (27%). Mientras que, para el 34% de los docentes significa la mitad o más de su ingreso, para un 36% resulta simplemente un complemento en el total de sus haberes. Sólo para un 8% es un ingreso insignificante en comparación con lo que percibe por otras actividades laborales que realiza. De forma tal que, para un 64% del total de los docentes, el ingreso obtenido por cumplir labores de docencia es reconocido y reviste importancia como tal.

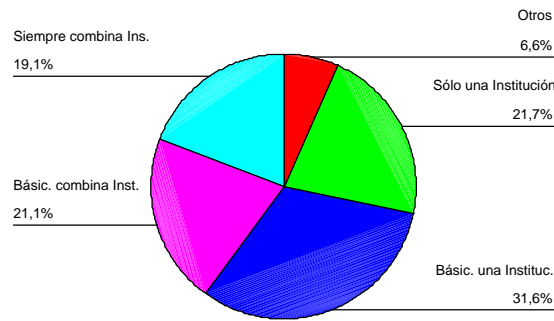
### Ingresos obtenidos por actividades académicas



## 8 TRAYECTORIA LABORAL

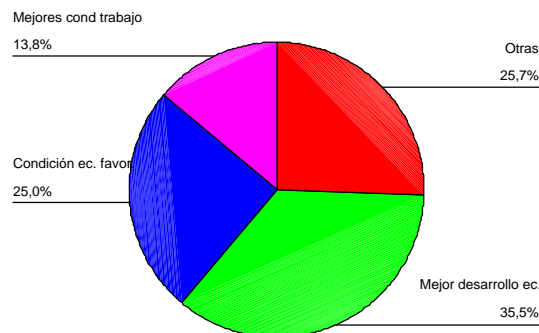
El gráfico siguiente permite analizar la trayectoria laboral desarrollada por los docentes en su actividad académica, para decir que un 22% son quienes trabajaron sólo en una institución. El 32% ha trabajado básicamente en una institución, pero ha realizado a lo largo de su trayectoria, eventuales colaboraciones en otras instituciones. El 21% ha trabajado combinando dos instituciones de educación superior, mientras que el 19% siempre ha combinado más de dos instituciones. Por lo que se observa que el 72% de los docentes ha trabajado en más de una institución universitaria a lo largo de su trayectoria académica.

### Modalidad que refleja mejor su trayectoria laboral como académico



Las razones que llevan a los académicos a modificar la institución en la que trabajaban para trasladarse a otra, o a combinar su trabajo en distintas instituciones, puede decirse que si bien en un 26% de los casos se desconoce el motivo, para el 36% significó la búsqueda de un mejor desarrollo económico. Mientras que, para un 25% se motivó en la búsqueda de una condición económica más favorable, y únicamente para un 14% significó la búsqueda de mejores condiciones de trabajo en su especialidad. Pero en 65% de los casos la motivación fue de índole económica.

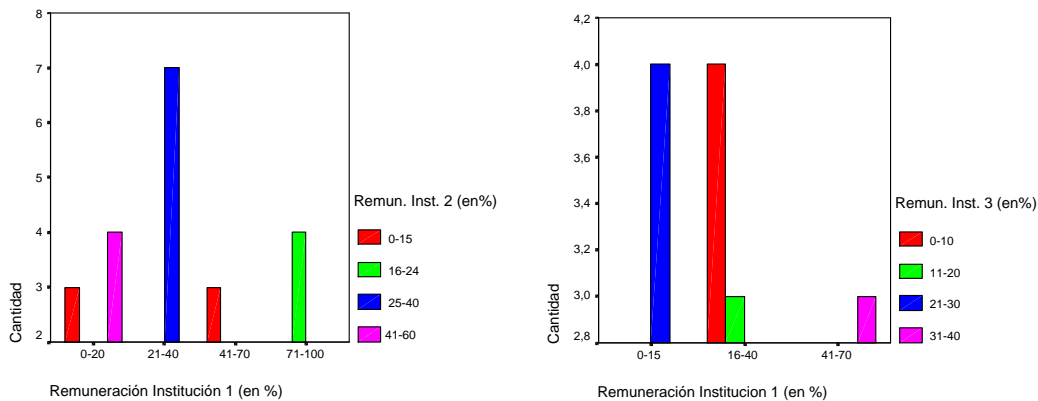
#### Razón de combinar más de una institución



La distribución dada en porcentajes del ingreso según intervalos, de la remuneración obtenida en la institución 2, según la remuneración obtenida en institución 1, indica que quienes obtienen hasta un 20% de su remuneración en una primera institución, perciben hasta un 60% de su ingreso en una segunda, pudiendo recibir hasta un 30% más en una tercera. De la misma forma quienes obtienen entre un 20 y 40% de su ingreso en las dos primeras instituciones, completan su haber, con valores que van hasta un 20% en una tercera. Las distribuciones muestran cómo los docentes completan un ingreso significativo incrementando la cantidad de trabajo y de dedicaciones en más de una institución.

**Remuneración obtenida en la institución 2 según la remuneración de la institución 1**

**Remuneración obtenida en la institución 3 según la remuneración de la institución 1**



## 9 CONCLUSIÓN

Los gráficos y cuadros muestran la realidad que conocen un número importante de docentes que pertenecen a las Carreras de Derecho y de Ciencias Económicas de las Universidades Publicas de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires, pero que pertenecen, a su vez, a otras universidades nacionales y privadas ubicadas en dicha zona. Las difíciles condiciones de trabajo, las prioridades económicas y las exigencias propias de cada institución atentan permanentemente contra un trabajo serio y comprometido por parte del académico e impiden alcanzar la calidad y la eficiencia necesarias para un trabajo de excelencia.

Por otra parte, las instituciones por desconocimiento o por dificultades en su administración muchas veces desconocen la capacidad y el potencial de los profesores que contratan. En muchos casos, no se los forma para la docencia, y no se realiza una adecuada capacitación que asegure su crecimiento, su seguimiento y evaluación en forma sistemática, sino que generalmente, son los mismos docentes quienes consideran su crecimiento como una necesidad personal de desarrollo propio. La gestión que se realiza del personal académico debería considerarlo una prioridad, y fijar políticas en ese sentido.

Una mejor gestión del personal académico permite asegurar no sólo la utilización óptima de los recursos humanos disponibles, sino también favorecer un mejor rendimiento de los estudiantes, y de la calidad de la educación. Para alcanzar una educación superior de calidad es condición necesaria que los profesores alcancen un alto nivel de competencia y compromiso profesional.

Si se considera que el campo de conocimientos que los profesores transmiten siempre está en expansión, y son ellos quienes trabajan en la transmisión de los conocimientos y en la formación de futuros profesionales y científicos deben tener a su vez la posibilidad de formarse para transmitir, perfeccionar y actualizar su forma de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becher, Tony. 1993. *Las disciplinas y la identidad de los académicos*. Buenos Aires. Revista "Pensamiento Universitario" N°1. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.
- Brunner, José Joaquin. 1990. *Educación Superior en América Latina. Cambios y Desafíos*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.
- Clark, Burton. 1991. *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. UNAM. México: Editorial Nueva Imagen.
- Fernández Lamarra, Norberto. 2003. *La educación superior argentina en debate. Situación, problemas y perspectivas*. Buenos Aires: Eudeba – UNESCO IESALC.

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

- García de Fanelli, Ana María. 1998. *Gestión de las Universidades Públicas. La experiencia internacional*. Buenos Aires, Ministerio de Cultura y Educación. Serie Nuevas Tendencias.
- Ley de Educación Superior N°24.521. Sancionada el 20 de julio de 1995. Promulgada el 7 de agosto de 1995. Decreto 268/95. Publicada el 120 de agosto de 1995. Boletín Oficial N°28.204.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. *Estadísticas universitarias. Anuario 1999/2000*. Secretaría de Educación Superior (en línea). Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria. <http://www.ses.gov.ar/pmsiu/>
- Ordóñez Ordóñez, Miguel. 2000. *De la motivación extrínseca a la automotivación. La nueva gestión de los Recursos Humanos*. AEDIPE. Asociación Española de Dirección de Personal. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Parrino, Maria del Carmen – La Gestión del Personal Académico – Tesis de Maestría.- 2003.-
- Sanyal, Bikas C. 1998. *Administración del Personal Académico: contexto y uso de indicadores*. Tendencias en la gestión de las Universidades contemporáneas. Evolución y perspectivas. Ministerio de Cultura y Educación de la República Argentina. Secretaría de Políticas Universitarias e Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. París. Francia.
- UNESCO. 1995. *Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior*. Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.