

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

UN DESAFÍO A LA PROFESIÓN ACADÉMICA: SER ADSCRIPTO (Carrera Cs. de la Educación, UBA).

Flavia Orlando.

Cita:

Flavia Orlando (2015). *UN DESAFÍO A LA PROFESIÓN ACADÉMICA: SER ADSCRIPTO (Carrera Cs. de la Educación, UBA)*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/386>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Un desafío a la profesión académica: Ser Adscripto (el caso de la Carrera Ciencias de la Educación, UBA)

Autora: Lic. Prof. Flavia V. Orlando (Universidad de Buenos Aires)

Mail: orlandoflavia@gmail.com

Introducción

Planteo del Problema

El fin de esta investigación es comprender un aspecto novedoso de la profesión académica. El foco estará puesto en la figura del adscripto, tomando como referencia la carrera de Ciencias de la Educación¹ de la Facultad de Filosofía y Letras (Universidad de Buenos Aires). A partir del año 2003, se registra un aumento de la matrícula², por parte de los estudiantes universitarios, el ritmo de crecimiento del número de docentes no acompañó el crecimiento del número de estudiantes, por lo que consideramos que la figura del Adscripto pudo haber aumentado por este motivo.

El promedio de las instituciones universitarias (Marquina, 2012) dedican más del 85% de su presupuesto a gastos del personal, sobre todo las masivas y tradicionales (como el caso de la UBA). Funcionan por “donación de trabajo”, donde cerca del 30% de sus docentes, básicamente graduados recientes que trabajan como auxiliares de cátedra al frente de cursos, lo hacen *ad honorem*, como parte del inicio inevitable de una carrera académica o por prestigio profesional. Existe un estado de alerta por este escenario, a partir de la cual se han anunciado políticas tendientes a reducir el número de docentes *ad honorem* que no poseen otro cargo rentado (Fernández Lamarra, 2003).

¹ En el año 2012, comencé con dicho objeto de investigación, analizando solo los adscriptos de Ciencias de la Educación (UBA; FFyL). Es probable que para el 2014, analice dos carreras más de la misma casa de estudios, para elaborar una comparación entre carreras.

² Con respecto a la UBA luego se hará el recorte, este dato es a nivel general, con respecto al sistema universitario nacional.

Sin duda el contexto actual del adscripto, merece ser indagado y cuestionado en sus aspectos generales (marco jurídico, desempeño, evaluación, aspecto sociocultural) ya que juegan un papel central en la profesión académica. Encontrando en el adscripto un rito de pasaje, de iniciación, que energiza la profesión académica de los recientes graduados y la formación de investigadores.

Objetivos de la Investigación

Nos proponemos realizar un trabajo minucioso, en el ámbito de la educación superior, con un número reducido de casos, con la realización de entrevistas en profundidad, siendo exhaustivos con los casos que obtendremos para conocer la figura del adscripto, analizándolo de cerca y con todo detalle. Entendiendo que nuestro trabajo será un conocimiento parcial de la realidad (King, Keohane y Verba, 2000) a su vez un proceso imperfecto que contemplará la incertidumbre.

Vale mencionar que en el año 2012, ya hemos realizado un estudio preliminar, donde se pudo sondear la disponibilidad de sujetos y otras cuestiones específicas, referidas al rol del adscripto, por lo cual se sugiere ampliar, continuar y profundizar la investigación, en el marco de la tesis, para la finalización de la Maestría en Educación Superior.

Preguntas de investigación

Campo temático: **Profesión Académica**

- ❖ ¿Que le permite al graduado en Ciencias de la Educación, dicha transición o pasaje por la figura del adscripto?
- ❖ ¿Cuáles son los ámbitos académicos por los que transita el adscripto, luego de haber pasado por la experiencia? ¿Cómo influye el paso por esta función en su profesión académica y/o formación como investigador?
- ❖ ¿Cómo es el proceso de evaluación del Adscripto?

Perspectiva teórica-metodológica

Considero relevante rescatar para dicho estudio la metodología de tipo hermenéutico-etnográfico y cualitativo, más allá de ciertos impedimentos, ya que a mi parecer, persiste una fuerte presencia del positivismo, en lo que se refiere a las Ciencias Sociales. Mas precisamente, en el ámbito de la educación, por mucho tiempo se legitimó cual era el *conocimiento verdadero*, tratando de buscar leyes universales, precisas y cuantificables a los comportamientos humanos, similares al de las ciencias naturales. Los métodos cualitativos constituyen un gran aliado para un mayor entendimiento crítico de las situaciones y fenómenos educativos y por consiguiente, para una adecuada y consciente intervención.

Considero que como investigadora novata dispongo de una suficiente sensibilidad para el trabajo con personas, flexibilidad social y más que nada una “curiosidad intelectual”. Agrego que la importancia del contexto y de los procesos, hacen necesario una *comprensión intersubjetiva*, que no puede estar limitado a un solo tipo de investigación.

El propósito del enfoque etnográfico (Goetz, J y LeCompte, M, 1984) intenta describir y reconstruir de forma sistemática lo más detalladamente posible las “características de las variables y fenómenos, con el fin de generar y perfeccionar categorías conceptuales, descubrir y validar asociaciones entre fenómenos, o comparar los constructos y postulados generados a partir de fenómenos observados en escenarios distintos”. Tales datos tratan de los contextos donde tienen lugar las diversas interacciones, y de las actividades, valores, ideologías y expectativas de todos los participantes en los escenarios académicos. Naturalmente este enfoque pone de manifiesto dimensiones de valor, ideologías subyacentes, conflictos y distorsiones en el espacio de trabajo.

Nos detendremos en reflejar que nuestra investigación tratará a los fenómenos educacionales con pleno respeto por lo complejo y a sabiendas que es atractivo el tema seleccionado, pero no descartamos que existan dificultades por cuestiones éticas, políticas, históricas, entre otras, en el momento de la recolección de los datos o cuando la investigación esté finalizada.

Es válido que se considere para dicho estudio el *interaccionismo simbólico*, que nos sirve para examinar las interacciones sociales que se producen en los grupos, destacando la importancia de

analizar los símbolos y los significados que se les atribuyen en las relaciones. Es decir no tener una posición sumamente subjetivista, ni objetivista. No pretendemos ver al método cualitativo como un concepto unívoco y exacto, sino la forma de cómo conocer la realidad.

Sumamos el aporte de Sampieri R. “La meta de la *investigación mixta* no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales”. El *enfoque mixto* representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

En la práctica no existen la total objetividad ni la total subjetividad, lo que encontramos es *intersubjetividad*. Seguramente, en mi recorrido como investigadora, explore aquel enfoque, que considere que se adapte más a dicho planteamiento. El método que perciba que se “ajusta” mejor a las expectativas de los lectores del estudio o la comunidad académica. La aproximación que el investigador considere racionalmente más apropiada para el planteamiento, no solamente se pueden integrar los métodos cuantitativos y cualitativos, sino que es deseable hacerlo.

Marco Teórico

Aclarando términos, en torno al Adscripto

En la Facultad de Filosofía y Letras (UBA) existe una categoría que se denomina “adscripto”, la cual cuenta con una reglamentación que, entre otras cuestiones, regula el proceso de selección de los aspirantes, la duración de la adscripción, las obligaciones y la supervisión del trabajo e impide el ejercicio directo de tareas de enseñanza, ya que se considera una etapa formativa previa a la incorporación a la docencia (En otras Facultades de la misma Universidad, se lo denomina con otros nombres, como ser el caso de Ciencias Veterinarias: “concurrente”, en Ingeniería está la figura del “colaborador”, que tiene características totalmente informales, sin mediar un acto jurídico que otorgue un reconocimiento institucional a esta figura). Este conjunto de personas que ingresan a una etapa formativa de la docencia pero sin responsabilidades de

enseñanza es un tránsito que permite advertir, a la cátedra y al aspirante a docente, vocaciones, intereses, demandas de dedicación y necesidades adicionales de formación, generando un “semillero” del cual luego algunos se incorporarán formalmente a la actividad docente. Sin embargo, más allá de las figuras de “adscripto”, “concurrente” o “colaborador”, esta actividad se replica en varias Facultades, en algunos casos bajo las figuras estatutarias de los Ayudantes de Primera o de Segunda y, en otros casos, bajo un acuerdo informal entre los profesores y los aspirantes a ingresar a la cátedra o departamento, sin una designación formal.

Según los aportes de la Prof. E. Lucarelli, un hecho a destacar es que los *investigadores juniors han sido adscriptos* (que han pasado por su materia Didáctica de Nivel Superior) es decir, estudiantes avanzados o graduados recientes de la carrera de Ciencias de la Educación que se insertan a los equipos docentes y de investigación con el objetivo de incorporarse paulatinamente a la vida académica y aprender, junto a colegas más expertos, sus pautas de funcionamiento. Se da así una *posición intermedia*, un *pasaje* desde el lugar del alumno hacia un rol profesional o de investigador, en este caso, que permite un aprendizaje acompañado y libre de riesgos, facilitando la inserción en el mundo profesional. Las actividades grupales que se desarrollan en la asignatura se constituyen en un verdadero prácticum reflexivo donde los investigadores formados funcionan como tutores en algunos momentos, y como grupo de pares en otros para posibilitar la reflexión en la acción en un contexto en el que tanto adscriptos como estudiantes *aprenden haciendo* (Schön, 1992).

Vale destacar el trabajo exploratorio que realiza un grupo de adscriptos de la cátedra “Didáctica de Nivel Superior” (UBA; FFyL) donde utilizan tres metáforas para ilustrar la figura del adscripto:

- *La metáfora del peldaño* se refiere a las expectativas iniciales de elección del rol y de una cátedra: El peldaño aparece como aquello que preexiste a la experiencia de adscripción. Esta metáfora remite no sólo a la idea de un camino potencial sino también a dos ideas más: una es la idea de ascenso, porque un peldaño es un paso en alto, un ascenso pequeño. En este sentido responde a la representación de la idea de un progreso. Pensemos que desde un lugar más elevado uno tiene la posibilidad de mirar con mejor perspectiva, y así poder decidir la conveniencia de seguir o no, es decir, de decidir. Es decir, un peldaño es generalmente un

espacio que viene del peldaño anterior y probablemente conduce al próximo. Subir un peldaño invita a subir los próximos hasta llegar a la meta.

-*La metáfora del escritorio* explica cómo se da el pasaje en un sentido espacial dentro del salón de clases. El escritorio se presenta como un lugar estático. Es el adscripto quien se encuentra en transición alrededor de ese mueble que no se mueve. Y la cátedra es quien ayuda en ese pasaje. Simbólicamente el escritorio es un límite, una barrera, una frontera que, cuando se es alumno, no se puede atravesar. Cuando se es adscripto, este pasaje no resulta menos difícil, y las personas que ya están del otro lado acompañan en menor o mayor medida dicho pasaje. Frecuentemente, en toda la experiencia de formación (digamos tradicional) cuando uno es estudiante, previo a la adscripción, e incluso antes de la universidad, uno se forma del otro lado del escritorio, es decir, del lado de las “dudas”, de la “dependencia” del “no saber”, etc. Sin embargo, cuando esta “detrás del escritorio”, las representaciones aluden a alguien que “ya está formado”, que está del lado de la “seguridad”, de las “certezas”, de la “independencia”, del lado del “saber”.

-*Cuando se dice “a dos aguas”*, se hace relato a la indefinición que provoca ser graduado, sintiéndose todavía muy cerca al lugar de estudiante. Esta metáfora esboza que hay dos roles claramente definidos: estudiante y docente. El adscripto no desempeña ninguno de los dos, pero tampoco sabe bien de qué se trata el suyo o, al menos, no sabe qué se espera sobre su ejercicio. El adscripto está haciendo equilibrio sobre un techo a dos aguas, para no caer en un rol que ya no ocupa, el de ser alumno, y un rol que no desempeña y tiene deseos de hacerlo, el de ser docente. Estar en un techo a dos aguas sugiere, como se dijo, la idea de estar en un equilibrio constante para no caer. Es la idea de equilibrio inestable, vigilado pero por sobre todo autovigilado. De este modo, la adscripción se percibe como pasaje que permite crecimiento profesional. Por consiguiente, la adscripción no sería un rol al que se aspire en sí mismo a largo plazo, como sí podría serlo un cargo docente, de investigador o de asesor pedagógico. La idea de pasaje remite a una tensión entre alguien que se mueve y un lugar (la institución Universidad, encarnada en la cátedra a la que el adscripto pertenece) que posibilita el movimiento, aunque, a veces, permanece estático. El adscripto se mueve porque está dentro de una cátedra que empuja con más o menos fuerza a través de las actividades que propone en su proceso formativo.

Una característica importante del rol del adscripto es que la adscripción se desarrolla precisamente en un *espacio de transición*. Resulta interesante notar en este punto cómo algunos

sentidos etimológicos del término cátedra parecieran filtrarse, por decir así, en las metáforas examinadas.

Ilustrar la adscripción como algo que transcurre en un espacio de transición supone entenderla como un rol que se constituye como lugar intermedio, que permite un aprendizaje acompañado y libre de riesgos, facilitando la inserción en el mundo profesional. Los adscriptos están en pleno proceso de formación. Junto con Ferry, entendemos la formación como “algo que tiene relación con la forma. Formarse es adquirir una cierta forma. Una forma para actuar, para reflexionar y perfeccionar esta forma. (...) Este desarrollo personal que es la formación consiste en encontrar formas para cumplir con ciertas tareas para ejercer un oficio, una profesión, un trabajo, por ejemplo. (...) El sujeto se forma solo y por sus propios medios. (...) Uno se forma a sí mismo, pero uno se forma sólo por mediación. Las mediaciones son variadas, diversas. Los formadores son mediadores humanos, lo son también las lecturas, las circunstancias, los accidentes de la vida, la relación con los otros...” (1997: 53-55).

Vale sumar para este apartado la definición que hace Turner V. en relación al concepto de ritual, que va a ser comprendido como un símbolo, sujeto a la producción humana. Lo define como “una conducta formal prescrita en ocasiones no dominadas por la rutina tecnológica, y relacionada con la creencia en seres o fuerzas místicas. (Turner, 1999:22).

La figura del Adscripto, entendida como rito, condensa acciones en formas coherentes y unificadas las cuales a su vez tienden a darle un sentido único a temas o asuntos que son antagónicos en la vida social.

Los ritos de las crisis vitales están vinculados a cualquier cambio físico, psíquico o social del individuo como ser un nacimiento, un pasaje a otro clan, la llegada de la pubertad, o la muerte de un familiar. En estos procesos, el individuo cambia su estatus y es reconducido a un nuevo estado en donde debe relacionarse con otros actores (hasta ese entonces lejanos para él). Por otro lado en los rituales de iniciación, los individuos son en primer lugar separados de su grupo de pertenencia habitual, y recludos durante un tiempo sin contacto alguno con otros o sólo entre los “iniciados”. Luego de un tiempo, que el grupo considera “prudencial” y en donde se los re-socializa con nuevas enseñanzas, son re-ubicados e insertos en su nuevo grupo.

El Adscripto en busca de la profesionalización

Vale incorporar la definición de profesionalización (Wilensky, 1964) ya que es un concepto dinámico que expresa el tránsito de ciertas ocupaciones a incremento de la *profesionalización*, por imitación de ciertas características de las profesiones ya establecidas.

El concepto de profesión no consiste tanto en una lista precisa de rasgos que cumple un trabajo de forma fija e inmutable, sino un proceso continuo de búsqueda y perfeccionamiento para el logro de una serie de objetivos (Imbernón, 1994).

Bourdoncle (1994), distinguió el sentido de la expresión profesionalización según que se aplicase a los siguientes ámbitos:

- Al *status* de una actividad en sí misma y del grupo de personas que la ponen en práctica. Es algo más que el oficio.
- A los *conocimientos y capacidades* que exige la actividad. Así profesionalización es el proceso de mejora de las capacidades y de racionalización de los saberes puestos en práctica, lo cual redundaría en una mayor destreza y eficacia.
- Al *individuo* o sujeto que se ha profesionalizado que domina cada vez mejor la actividad y responde a las normas establecidas colectivamente por el grupo profesional.
- A la *formación*. Proceso fuertemente orientado hacia la actividad profesional, tanto en sus contenidos como en sus formadores.

Es menester considerar el aporte de Sarramona (1998), que manifiesta las seis características básicas, asociadas a la tarea docente como ser: delimitación de un ámbito específico de actuación, preparación técnica y científica para resolver los problemas propios de su ámbito de actuación, compromiso de actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades que le son propios, derechos sociales como individuo y como colectivo profesional, autonomía en la actuación, compromiso deontológico con la práctica docente.

La profesión docente tiene una indudable dimensión moral, más allá de que el Adscripto no dicte una clase, pero en el acto de “estar”, marca una forma de hacer, que está asociado a un “otro” (el equipo de cátedra) que le permite, formarse y complementar sus herramientas para el quehacer educativo. Un profesional supone, pues, asumir la responsabilidad de las propias acciones,

siempre bajo la perspectiva que han de ir encaminadas al bien del educando. La deontología trata de los deberes profesionales con respecto las personas y la comunidad a la que se sirve, deberes que se integrarán con los derechos que también corresponden al profesional.

Lo que distingue a los profesionales de la educación, según el aporte de Sarramona, es su competencia y habilitación en funciones pedagógicas, que son actividades específicas basadas en el dominio de aquel conocimiento autónomo de la educación que permite generar decisiones pedagógicas, y cuyo concurso es necesario para satisfacer la demanda social de calidad en la educación. El identifica autor identifica tres tipos de funciones pedagógicas distintas, en función del crecimiento del sistema escolar y del conocimiento del fenómeno educativo:

- Funciones de docencia.
- Funciones de apoyo al sistema educativo.
- Funciones de investigación.

Vale mencionar que no se debe concluir que función pedagógica y profesión sean la misma cosa, ya que con una sola habilitación profesional una persona puede capacitarse para realizar diversas funciones pedagógicas. Eso ocurre con la profesión de profesor que no consiste sólo en la *función docente*, aunque sea la más significativa. Lo que identifica a todos los profesionales de la educación es el conocimiento pedagógico, es decir "el conocimiento de la educación específico que los capacita para explicar, interpretar y decidir la intervención pedagógica propia de la función para la que se habilitan"

Dimensiones de la Evaluación

a) Selección del Adscripto: Conocimientos previos

b) Seguimiento de las tareas durante su estadía como adscripto

c) Rendimiento del Adscripto al finalizar la experiencia de adscripción

La evaluación en relación al adscripto (Fernández Lamarra y Coppola, 2008) queda orientada a un proceso formativo sistemático y permanente, integrada a la actividad cotidiana de la enseñanza, operando al interior de las cátedras y contribuyendo a mejorarlas, vale aclarar que cada cátedra opera de modo particular en relación a la evaluación y a la adscripción. A su vez la evaluación está relacionada con las políticas institucionales (decretos, resoluciones) para el desarrollo de los recursos humanos, ya que se vincula con la carrera docente y de investigación, su relación con el ingreso, formación, permanencia, promoción, incentivos a la investigación, etc. Hemos visto que la evaluación se identifica con un proceso de mejoramiento y ascenso en el escenario universitario, apuntando a incrementar la calidad académica. La evaluación es utilizada como un conjunto de reglas de juego que norman el tránsito del adscripto en la institución y como un sistema de formación y capacitación a futuro en su profesión académica.

Vale aclarar que no todos los adscriptos son profesores, pueden ser investigadores, asesores, tutores entre otras acciones o un interjuego de todas estas. Lo que identifica a todos los profesionales de la educación es el conocimiento pedagógico, es decir "el conocimiento de la educación específico que los capacita para explicar, interpretar y decidir la intervención pedagógica propia de la función para la que se habilitan".

Trayectorias académicas y personales

Siguiendo a Bourdieu (1984), es posible pensar a la organización universitaria como un campo de enfrentamiento entre actores situados en distintos lugares del espacio social en función de sus trayectorias académicas y sociales. Sin embargo, lejos de esta visión de enfrentamiento, la saga institucional define a la universidad como un universo democrático en el que predomina la igualdad de oportunidades con base en un sistema meritocrático de funcionamiento. En este sentido, la carrera académica es vista como un proceso de avance lineal en el tiempo a través del escalafón de cargos docentes, que generalmente es acompañado o coronado por la participación en el gobierno de la institución y por un creciente prestigio y reconocimiento para el profesor. Este avance personal en la carrera es promovido por la evolución del docente en su experiencia y formación académica. Si se trata de docentes-investigadores, la carrera académica además involucra el crecimiento en los cargos de investigación (aumento de la dedicación en los cargos docentes y avance en el escalafón de investigador, así como mayores responsabilidades en la dirección de proyectos y tesis y obtención de subsidios de investigación). La visión idealizada

de la carrera académica supone que estos avances no encuentran discontinuidades ni contingencias, y que son motivados por la adquisición de méritos en el esfuerzo personal. Sin embargo, las trayectorias personales rara vez se ajustan a estas expectativas ideales. Los docentes al igual que los adscriptos muchas veces avanzan y luego retroceden, cambian de dirección, o bien se estancan en determinada posición de la que no consiguen salir. Todo ello se encuentra motivado no sólo —y quizás, como señalan algunos entrevistados, no principalmente— por los méritos académicos, sino que son resultados de procesos complejos que involucran tanto estrategias individuales como el contexto institucional, las presiones de redes y grupos de intereses, las contingencias propias de toda biografía y el marco social, político y económico en el que se insertan las instituciones donde se desarrolla la carrera académica.

El sistema de concursos públicos de oposición y antecedentes es el modelo predominante para la selección de los docentes en las universidades nacionales, siendo también, en la mayoría de los casos, el único vehículo posible para la promoción en los cargos. En algunas instituciones, no obstante, se han implementado en los últimos años sistemas de carrera docente, que combinan la realización de concursos con evaluaciones regulares a la planta docente para su promoción. En las siguientes páginas analizaremos la perspectiva de los docentes sobre las características del sistema de concursos y su desarrollo concreto en la práctica, así como los efectos de este sistema en la movilidad académica. Luego veremos cómo evalúan los entrevistados la carrera docente en los casos en que se ha implementado, y cómo se asocia esta innovación con la movilidad y las posibilidades de desarrollar una carrera académica. Finalmente, nos detendremos en la cuestión de la participación en el gobierno de la institución por parte de los docentes y el reconocimiento social que asocian a su condición profesional.

La instancia de formación por la que pasa el adscripto responde a un modelo “Artesanal”, es decir, que se trata de una “formación que se realiza en el propio contexto de producción siendo el trabajo y la experiencia en torno a él, el núcleo a partir del cual se desarrollarán los demás aprendizajes” (Ickowicz, 2004: 14). En este modelo, cuyo prototipo son los talleres artesanales, la formación se produce en la misma comunidad de pertenencia. El medio social es parte de la formación, no existiendo separación entre formación y trabajo. La experiencia se sitúa en la base de los procesos de enseñar y aprender, y coexisten la transmisión de saber y el trabajo productivo. El aprendiz —en este caso, el adscripto- adquiere los secretos del oficio estando cerca

del maestro, y el maestro ejerce una especie de patria potestad sobre el aprendiz: es quien guía la totalidad del proceso de trabajo y el de formación, y su autoridad está centrada en sus conocimientos y prestigio personal (Ickowicz, 2004).

De este modo, sostenemos que la experiencia de “adscripción”, la de estar cerca de docentes experimentados, de participar de situaciones de enseñanza ‘desde el otro lado’, de develar lo que ocurre en una cátedra ‘desde adentro’, colaborando con la producción de un equipo de trabajo en un ámbito de enseñanza, es lo que le permite al adscripto apropiarse progresivamente de las herramientas que le permitirán hacer el pasaje al que hacemos referencia: le permitirán salirse del lugar del alumno para convertirse paulatinamente en docente. En este sentido, quienes funcionen como tutores de las personas que están transitando por la experiencia de adscripción jugarán un rol fundamental, acompañando, guiando, y compartiendo el saber que poseen. “El conocedor de una herramienta cultural comparte con los neófitos su saber-hacer, explicitándolo, ofreciendo indicaciones y retroalimentando los intentos imperfectos de los recién llegados. (...) La travesía de la hetero a la autorregulación es siempre paulatina, se produce por una progresiva transferencia de responsabilidades del experto al principiante e implica para éste la internalización activa (Martí, 1995) de las normas de funcionamiento inicialmente provistas por quienes ya se manejan con ellas” (Carlino, 2005). De esta manera muchas de las actividades grupales que se desarrollan en las cátedras se constituyen en un verdadero prácticum reflexivo, es decir de “unas prácticas que pretenden ayudar a los estudiantes [en este caso, adscriptos] a adquirir las formas de arte que resultan esenciales para ser competentes en las zonas indeterminadas de la práctica” (Schön, 1987). Esta instancia de formación permite la realización de un aprendizaje experiencial a través del acceso a tutores que inician a los recién llegados en las ‘tradiciones de la profesión’ y los ayudan a ver por sí mismos y a su manera aquello que más necesitan ver. “Los estudiantes aprenden mediante la práctica de hacer o ejecutar aquello en lo que buscan convertirse en experto, y se les ayuda a hacerlo así por medio de otros prácticos más veteranos” (Schön, 1987). De esta manera, este espacio intermedio se convierte en el lugar en que se aprende a reflexionar sobre las teorías que subyacen en los fenómenos prácticos.

La figura del Adscripto, se crea ante la necesidad de generar nuevos espacios de formación académica en ámbitos disciplinarios. Los docentes de las diferentes cátedras (en este caso de la FFyL) deberán proponer planes de formación. Numerosas cátedras han solicitado la incorporación de adscriptos con ese fin, no existiendo reglamentación al respecto, por lo que se crea la Resolución N° 2405 (2003). Según lo expresado por el Secretario de una Agrupación estudiantil (perteneciente a FFyL), dicha Resolución se ajusta por el crecimiento de matrícula y las necesidades de formación, toman decisiva una ampliación de este sistema de adscripciones, a la par que una renovación periódica de adscriptos en el sistema. La resolución fue presentada por una Agrupación Estudiantil al Consejo Directivo, según nos manifestó el secretario, en aquel momento lo mas que se pudo lograr fueron dos adscripciones por docente y que se coloque en igualdad a los estudiantes y egresados, antes se priorizaba al graduado nada mas, que cuenta con otros espacios de inserción en la investigación e inclusión laboral. “(...) Con el paso del tiempo los sectores más conservadores del claustro de profesores vieron que el sistema funcionaba y accedieron a hacer una nueva reforma extendiendo el número de adscriptos, este ajuste aconteció hace 3 o 4 años atrás, el responsable de la Agrupación, no tiene el documento presente, pero nos los buscará para ampliar la información. A su vez la Resolución menciona que es conveniente *fijar formas claras de selección* y reconocer la labor de los adscriptos. Los estudiantes en condiciones de acceder a la adscripción, cuentan con limitadas instancias de inserción laboral, en el ámbito de la Facultad durante sus estudios de grado, es por eso que se decidió ampliar las convocatorias (ver en Anexo, Convocatoria de Tecnología Educativa)

Para poder ingresar a una asignatura como Adscripto, se debe contemplar el artículo 3 “El docente o cátedra fijará los criterios de selección para incorporar adscriptos y solicitará al Departamento correspondiente que publicite la convocatoria de adscripción por todas las vías disponibles. Se convocará a una entrevista del docente o la cátedra con los aspirantes, que será pública, y luego se asentará en el Departamento correspondiente el resultado de la misma y la nómina de adscriptos. Si se considera oportuno, el docente o la cátedra podrán solicitar y proponer que dos docentes del Departamento que reúnan los requisitos para erigir adscriptos lo acompañen en la entrevista, los cuales serán designados por la Junta Departamental. Si algún aspirante, dentro de las 72 horas de publicado el resultado en la cartelera del Departamento, solicita revisión de la selección, el docente o la cátedra deberá presentar una fundamentación dentro de los cinco días hábiles a partir del recurso. Si aún así no resulta satisfactoria la respuesta

podrá reclamarse ante el departamento y la junta departamental en un plazo no mayor a los quince días de producida la ampliación del docente.

Según lo que pudo recabarse en las últimas intervenciones en el departamento de ciencias de la educación³, a muchas cátedra se les suspendió el nombramiento de adscriptos por no concretizar las formalidades que requiere tener adscriptos en la cátedra.

En el artículo número 2, se menciona que: “Podrán ser adscriptos los graduados de esta u otra universidad que deseen especializarse en el área vinculada a la cátedra o seminario, y los estudiantes que tengan aprobadas como mínimo el 50 % de las materias de su plan de estudios. También podrán incorporarse graduados de otras casas de nivel terciario no universitario. Esto no implica establecer un orden de prioridad. En todos los casos, el docente deberá requerido mediante pedido formal al Departamento”⁴

Según Camilloni y Zadunaisky en relación al Departamento - Carrera, mostramos que el factor mono disciplinario es próximo al 100% en la Facultad de Filosofía y Letras, lo que implica una muy fuerte superposición Departamento - Carrera. Cada Departamento está biunívocamente asociado a una Carrera. El Director del Departamento funciona a su vez como director de la carrera.

Es válida la distinción, entre cátedra y departamento, dependiendo del grado de concentración de la autoridad. En la cátedra, el titular es uno sólo y posee un poder importante sobre el cuerpo docente que la conforma, existiendo la denominada *dominación personalista* (Clark, 1983) que tiende a

crear “feudos” de difícil control externo y en ocasiones con consecuencias irreversibles, frente a la “organización colegiada” característica del departamento, en la cual no existe un solo titular

³ Ver en Anexo entrevista a Asistente del departamento de Ciencias de la Educación.

⁴ Departamento (Doberti/Marzoa, 2009:80) es la agrupación primaria de docentes con un alcance que puede estar limitado a la enseñanza de materias de una carrera o que puede expandir su campo de acción a otras carreras de una Facultad. En el segundo nivel, el departamento es una agrupación secundaria de los docentes, ya que estos están aglutinados primero en un nivel inferior (la cátedra o el área). Por último, en el tercer nivel, el Departamento puede sustituir como unidad administrativa a las Facultades o Escuelas, dependiendo aquéllos directamente del Rectorado, sin un nivel jerárquico intermedio. Cuando el departamento funciona como una Unidad de tercer nivel, puede a su vez tener por debajo cátedras o áreas (con lo cual estaría actuando también como una Unidad de Nivel 2) o, por el contrario, no tenerlas (con lo cual estaría simultáneamente ejerciendo como una Unidad de Nivel 2. En la Facultad de Filosofía y Letras, si bien nominalmente es una organización por departamentos, al equivaler estos básicamente a las carreras, la organización es por carreras.

sino varios profesores con la máxima jerarquía, que se alternan en la dirección del departamento. Doberti y Gabay (2007) plantean un aumento en el número de estudiantes de los estudios superiores, se observa que el aumento de la matrícula persistirá por un buen tiempo, como así el congelamiento de concursos docentes. Hobert hace mención de cierta incertidumbre en torno a las designaciones docentes de la UBA, donde los docente ad honorem están listos para cubrir vacíos institucionales. Sin duda frente a esta realidad los adscriptos encuentran un campo para ingresar, recorrer y perpetuar. A su vez Doberti en otra investigación, sugiere la posible incorporación para el conjunto total de la Universidad (UBA) de una categoría llamada: *pre-docente* que estableciera la selección, los derechos, las obligaciones y la supervisión de los aspirantes a docentes, regulando ese proceso de incorporación a las cátedras, aún sin responsabilidades directas de enseñanza, para advertir, tanto el aspirante como el titular, vocaciones, intereses, demandas de dedicación y necesidades adicionales de formación.

Es válido considerar que esta instancia formativa, la de ser Adscripto, se la asocia a ganar el “derecho de piso” (Hobert, 2007:3) como acción iniciática meritatoria, encuentra su correspondencia no sólo en las percepciones sino en las acciones. El mérito, el esfuerzo, como vía de ingreso y reconocimiento, implica para la mayoría de los ingresantes la aceptación del trabajo sin remuneración. Una forma de empleo que desde el vamos supone la posesión de otros recursos económicos (otros empleos, sostenimiento familiar, etc.) que puedan sostenerla. Las características del trabajo ad honorem dificultan las posibilidades de ingreso a la docencia a quienes no poseen estos recursos suplementarios.

Hintze (2001) advierte que cuando no se aplican políticas claras sobre la administración de puestos de trabajo, no hay modo de relacionar los salarios con la responsabilidad ni, por tanto, garantizar la equidad en este sentido. Aplicar políticas medianamente claras en materia de recursos humanos -al menos en lo que hace más directamente a su consecuencia salarial- significa también algo sencillo: valorar y retribuir los antecedentes de las personas y, además, su desempeño. La valoración de los antecedentes toma en cuenta la formación, la capacidad y la experiencia, es decir, la aptitud. Las aptitudes individuales tienen valor en el mercado laboral y también en el mercado interno de las organizaciones.

En el empleo público, sin embargo, las compensaciones por mérito adquieren otra significación adicional: no retribuir las contribuciones diferenciales de quienes más se esfuerzan y mejores

resultados producen para la sociedad puede considerarse inequitativo frente a aquellos que aportan menos de lo que podrían, aunque tal contribución cumpla con las reglas formales.

Para Hintze es indispensable articular tres aspectos diferentes: la aplicación de políticas de valoración de los puestos de trabajo, de evaluación de las aptitudes y desempeños y finalmente disponer de un sistema salarial cuya composición permita reflejar estas circunstancias en las retribuciones. Se debe considerar que en la figura de Adscripto, el último punto no está contemplado, ya que no existe retribución salarial, dicha tarea es ad honorem⁵. Hobert (2007) amplía la noción de ad honorem diciendo que dicha inserción docente se encuentra imbricada con el presente de la UBA, siendo un modo específico de inserción laboral cuyo fundamento no presupone la búsqueda de una contraprestación salarial, sino que define al trabajo voluntario por el honor del servicio brindado. Concebido en sus orígenes como modo de empleo honorífico reservado excepcionalmente a notables, actualmente representa la forma más generalizada de ingreso a la actividad docente. La docencia ad honorem se ha constituido en el escalón inicial hacia la integración académica

Bibliografía

Buchbinder, P. (2005) "Historia de las universidades argentinas", Sudamericana, Buenos Aires.

Camilloni, A. R. y Zadunaisky, D. (2000): "Análisis Comparativo de Estructuras Académicas." Secretaría Académica de la Universidad de Buenos Aires. Mimeo.

Camilloni, A. y otras (1998): La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo. Bs. As. Paidós Educador.

Clark, B. (1983) "El sistema de educación superior: una visión comparativa de la organización académica". *Capítulo II "Trabajo"*. Universidad Autónoma de México. México D.F.

Díaz-Barriga Arceo, Frida (2010), "Los profesores ante las innovaciones curriculares", en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, IISUE-UNAM/Universia, vol. 1, núm.1, pp. 37-57. <http://ries.universia.net/index.php/ries>

Doberti, J. I. y Marzoa, K. (2009): "La Organización Académica: un Análisis Teórico y Empírico sobre el Caso de la Universidad de Buenos Aires". Secretaría Académica de la Universidad de Buenos Aires. Mimeo.

García de Fanelli, A. M. (2009): "Profesión Académica en la Argentina: Carrera e Incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales". Capítulo 1. CEDES. Buenos Aires.

⁵ Ad honorem es una locución latina que se usa para caracterizar a cualquier actividad que se lleva a cabo sin percibir ninguna retribución económica. Literalmente, significa *por la honra, el prestigio o la satisfacción personal que la tarea brinda*. <http://forum.wordreference.com/showthread.php?t=12303>

- Goetz, J. P., LeCompte, M. D (1984) Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa, Madrid, Morata.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P (2003). Metodología de la investigación, Mc Graw Hill, Madrid: 184-296.
- Hobert, R.(2007): “Entre el Portazo y la Zanahoria. La Docencia por el Honor en la UBA”. Revista Apuntes de Investigación del Centro de Estudios en Cultura y Política. Buenos Aires.
- Hintze, J. (1999): “El Sistema Salarial. Aspectos Conceptuales”. Documentos TOP sobre Gestión Pública. Buenos Aires.
- Hintze, Jorge (2001): “Los salarios como radiografía de la política de recursos humanos”. Primer Congreso de la Asociación Argentina de Estudios sobre Administración Pública. Rosario.
- Ickowicz, M., (2004). “La formación de profesores en la universidad.” En Revista IIICE, N° 22.
- King, Gary, Robert Keohane, y Sidney Verba (1994) “La ciencia en las ciencias sociales”, El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos, Alianza, Madrid, Cap. 1: 13-4
- Lamarra, N. y Coppola, N. (2008) “La Evaluación de la Docencia Universitaria en Argentina. Situación
- Litwin, E. (1997) “Las configuraciones didácticas. Una nueva agenda para la enseñanza superior”. Bs. As. Paidós Educador.
- Lucarelli, E. (1994) “Teoría y práctica como innovación en docencia, investigación y actualización Pedagógica”. Facultad de Filosofía y Letras. UBA.
- Lucarelli, E. (1999) “Las prácticas innovadoras en el aula universitaria: incertidumbres y certezas” en Actas de las Iras. Jornadas de Innovación Pedagógica. Departamento de Humanidades. UNS. Bahía Blanca.
- Lucarelli, E. (2004). “El eje teoría práctica en cátedras universitarias innovadoras. su incidencia dinamizadora en la estructura didáctico curricular”. Tesis doctoral. Buenos Aires. UBA, FFyL.
- Lucarelli, E. (2007). “La teoría y la práctica en la universidad: los que innovan en las aulas”.
- Buenos Aires (en prensa).
- Problemas y Perspectivas” Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art7.pdf
- Sarramona, J.; Noguera, J.; y Vera, J (1998).:¿Qué es ser profesional docente? Capítulos 2 y 3. Revista de Teoría de la Educación, vol. 10. Universidad de Salamanca. Salamanca.
- Solberg, V. y otros (2010) en el V Encuentro Nacional y II Latinoamericano La Universidad como objeto de investigación “El adscripto ¿Quién? Conceptualizaciones de un rol poco abordado”.
- Turner, V. (1988) “El proceso Ritual”, Madrid, Taurus.
- Turner, V. (2007) “La selva de los símbolos”, Madrid, Siglo XXI de España editores.
-