

LOS PROGRAMAS MÁS CORTOS LLEVAN A CAÍDAS EN EL PERÍODO GENERAL DE ESTUDIO

Una de las características claves de los estudiantes transnacionales es que estos pasan periodos de estudio significativamente más cortos en Inglaterra, en comparación con la población estándar de primera titulación. El mayor crecimiento se observó en programas con duración de un año académico o menos, cuya proporción aumentó de 28 por ciento (3.700 estudiantes) en 2009-2010 a 33 por ciento (5.500 estudiantes) en 2012-2013. Este cambio hacia programas más cortos puede atribuirse en parte al impacto de la crisis financiera mundial de 2008-2009 en los ingresos de la clase media. Los programas de menor duración son más asequibles— a través del ahorro en aranceles y los menores costos de vida asociados a pasar menos tiempo en el extranjero— para familias que de otra forma no hubiesen podido hacerlo así y para aquellos cuyo ingreso disponible bajó luego de la crisis.

¿ESTÁN LOS ESTUDIANTES TRANSNACIONALES CONTRIBUYENDO A LA DEMANDA DE PROGRAMAS DE POSTGRADOS?

Cerca de un tercio de todos los estudiantes transnacionales que comenzaron sus programas de primera titulación a través de programas transnacionales continuaron sus estudios a nivel de postgrado. Debido a la limitada serie temporal que se remonta a 2009-2010, solamente podemos rastrear a los estudiantes que comenzaron sus cursos de primera titulación en 2009-2010 y 2010-2011 y continuaron estudios de postgrado dos años después. Unos 5.100 estudiantes de la población, que comenzaron su primera titulación en 2010-2011, continuaron a nivel de postgrado en 2012-2013. La mayoría de estos estudiantes—82 por ciento o 4.130 estudiantes— era de China.

De todos los estudiantes transnacionales de China que comenzaron sus programas de primera titulación en 2009, 59 por ciento continuó sus estudios a nivel de postgrado. Ahora podemos atribuirle el 45 por ciento del crecimiento de estudiantes chinos que se matricularon en programas de magíster en 2012-2013, comparado con el año anterior, a un aumento en el número de estudiantes transnacionales que continuaron sus estudios a nivel de postgrado (1.100 estudiantes). Este hallazgo pone en relieve la importancia de los títulos de postgrado, como un componente en la toma de decisiones de los estudiantes transnacionales chinos para los programas de pregrado.

En esta etapa no podemos establecer cuántos estudiantes internacionales de los programas TNE del Reino Unido se transfieren directamente hacia los programas de postgrado en Inglaterra.

CONCLUSIONES

China y Malasia son los países con el mayor número de estudiantes transnacionales que comienzan programas de pregrado en Inglaterra y están también dentro de los mayores mercados de educación transnacional. Aunque la duración esperada de los programas transnacionales presenta algunos desafíos financieros y de reclutamiento para las instituciones de educación superior, ésta también ha surgido como una ruta rentable para las familias de clase media de Asia del Este que aspiran a una educación superior inglesa. De igual forma, los programas de menor duración puede que hayan expandido el acceso a la educación superior inglesa para familias que de otra forma no hubiesen podido costear un título inglés.

El ambiente propicio para TNE en Asia del Este continuará mejorando a largo plazo. Malasia es el único país de la región cuyos títulos de educación superior otorgados a través de TNE son reconocidos en China. Mayor armonización de los sistemas de educación superior a través de la región tomará lugar con un impulso adicional a través de la Comunidad Económica de la Asociación de las Naciones del Sudeste Asiático en 2015. Aunque no muchos estudiantes en esta región fuera de Malasia usan rutas transnacionales hacia la educación superior inglesa, se espera que el número crezca.

Las universidades globales a través de su provisión de educación transnacional son más propensas a ser bien incorporadas en el panorama educacional del país anfitrión. Como resultado, estas se beneficiarán en el largo plazo de los crecientes niveles intrarregionales de movilidad estudiantes, y de igual forma, aprovechar las profundas y completas asociaciones colaborativas con instituciones en la región. ■

¿Cuánto vale un profesor a tiempo completo? – El desafío de atraer a los mejores talentos

MARCELO KNOBEL

Marcelo Knobel es profesor a tiempo completo en el Instituto de Física "Gleb Wataghin" de la Universidad de Campinas (Unicamp), Campinas, São Paulo, Brasil. Correo electrónico: knobel@ifi.unicamp.br.

En un libro reciente, Philip G. Altbach y sus colegas intentaron hacer una cuidadosa comparación de

los sueldos de profesores en diferentes países (Altbach et al., *Paying the Professoriate: A global Comparison of Compensation and Contracts*, Routledge, 2012). A pesar de su investigación, una de las principales conclusiones del informe fue que este tipo de información es increíblemente difícil de encontrar e incluso más difícil de analizar debido a los diferentes descuentos y beneficios proveídos por cada país y al hecho de que las trayectorias profesionales individuales se reflejan en sueldos diferenciados. Muchos países han estado luchando por desarrollar un sistema de educación superior sólido, y la captación de talento joven y motivado es clave para el mayor desarrollo de una cultura de excelencia para apoyar la educación de futuras generaciones. No obstante, en Brasil y en muchos países latinoamericanos hay una fuerte tendencia en contra de la remuneración basada en el mérito académico, particularmente en las universidades públicas de investigación intensiva. En este artículo, ofreceré el ejemplo de una política pública del Estado de São Paulo que ciertamente afectará la captación de talento joven hacia sus universidades y que pondrá en riesgo un esfuerzo de construir un sistema de educación superior de alta calidad que ha estado evolucionando durante los últimos 60 años.

En principio, la información de sueldos y remuneraciones debiera ser fácil de rastrear en Brasil donde un código de “igualdad” ha gobernado los sueldos en el sistema de educación superior. A pesar de la productividad, impacto o éxito en captar recursos económicos adicionales, la política establece que los integrantes del profesorado que están al mismo nivel en sus carreras debieran recibir el mismo sueldo mensual. En la práctica, la situación es mucho más compleja, no solo porque hay aumentos de sueldo por años de servicio en la institución, sino también cuando se agrega una remuneración por tareas administrativas. Además, algunos integrantes del profesorado reciben un ingreso adicional por subvenciones o consultorías. Para complicar las cosas, los sueldos varían de acuerdo al tipo de institución: privada con fines de lucro, pública federal privada sin fines de lucro, pública estatal o pública municipal.

LÍMITES A LOS ESTRATOS MÁS ALTOS

Un reciente debate en Brasil ha levantado cuestiones interesantes en relación a los sueldos del profesorado de alto rango en las universidades públicas en el Estado de São Paulo (Universidad de São Paulo, USP; Universidad de Campinas, Unicamp; y Universidad del Estado de São Paulo, Unesp), instituciones que generalmente se consideran dentro de las mejores de América Latina como

muestran los diferentes rankings. Desde el 2003, en respuesta a la regulación federal, el Estado de São Paulo ha atado los sueldos del sector público a la remuneración de su gobernador, cuya remuneración representa el sueldo máximo permitido para un funcionario público, el tan llamado “teto” o “techo”. No es sorprendente que este techo se puede ajustar hacia abajo por conveniencia política, particularmente para prevenir un aumento en el gasto estatal. También abre la puerta a políticas populistas, aunque en realidad el gobernador no depende de un sueldo mensual ya que éste recibe muchos beneficios no económicos (alojamiento, chofer, comidas, etc.). En el Estado de São Paulo el sueldo del gobernador es actualmente de \$20.662 reales (aproximadamente \$8.000 dólares americanos) con una deducción de impuestos del 38%. Así, el sueldo neto máximo en el Estado de São Paulo es de alrededor de \$5.000 dólares por mes, lo que resulta en un neto anual de alrededor de \$67.000 dólares (basado en 12 meses más un mes extra). Esto establece el sueldo máximo permitido para profesores a tiempo completo y personal administrativo de alto rango en las instituciones estatales de São Paulo, sin tener en cuenta los años de servicio e independiente del mérito, prestigio, tareas administrativas o cualquier otro factor.

Desde el 2003, en respuesta a la regulación federal, el Estado de São Paulo ha atado los sueldos del sector público a la remuneración de su gobernador.

Aunque la actual ley que establece el “techo” se remonta al 2003, la Corte Suprema de la nación recientemente decidió que ésta debe cumplirse, incluso en los casos donde los sueldos estaban sobre el valor máximo permitido antes del 2003. En el corto plazo, se espera que un número bastante grande de miembros del profesorado y personal que ya califican para jubilarse lo hagan, una vez que sus sueldos se reduzcan. Aún peor, será difícil encontrar profesores de alto rango dispuestos a ocupar posiciones administrativas, tales como jefes de departamento, coordinadores de pregrado, etc. sin la posibilidad de una remuneración adicional.

EL DESAFÍO DE ATRAER Y RETENER LOS TALENTOS

Evidentemente, las quejas sobre la limitación de los sueldos de los profesores puede ser considerado “políticamente incorrecto” en un país donde el sueldo mínimo es de \$724 reales (\$280 dólares) y el sueldo promedio está bajo los \$2.100 reales (\$800 dólares). Un sueldo bruto de más de \$20.000 reales se considera que está dentro del quintil superior. En un país con enormes desiguales sociales, está claro que ser miembro del profesorado de una universidad pública, inmediatamente lo pone a uno en la parte superior de la pirámide socioeconómica.

Sin embargo, desde otra perspectiva, el Estado de São Paulo y la nación han hecho un esfuerzo intenso y continuo durante las últimas seis décadas para desarrollar al menos algunas universidades de clase mundial. Estas universidades de investigación son esenciales para el desarrollo socioeconómico del país y, paradójicamente, fundamentales para reducir las grandes desigualdades de la sociedad brasileña.

La actual “estructura salarial equitativa” impuesta a las universidades dificulta la posibilidad de atraer a los mejores jóvenes talentos que se necesitan para apoyar el desarrollo de este sistema universitario aún joven. En efecto, los profesores jóvenes son fundamentales para la calidad futura de la investigación, enseñanza y servicios y para mantener el paso en un mundo globalizado. ¿Cómo pueden las universidades estatales del Estado de São Paulo mantener su actual éxito y momentum si no son capaces de atraer y mantener el mejor talento?

¿Cuánto vale un profesor de alto rango? ¿Qué motiva a un talento joven a elegir el camino de una carrera académica? En Brasil, como en muchos otros países, la aparente libertad de buscar una beca a elección del individuo es generalmente parte de la respuesta. Sin embargo, al menos en Brasil, esto vino con otros beneficios que incluyen una jubilación con sueldo completo (ya no se ofrece) y estabilidad laboral. Si bien la estabilidad permanece, los sueldos en el estrato alto de la escala profesional ya no son competitivos con las empresas del sector privado (comercio, servicios, etc.). Además, si uno compara el sueldo máximo alcanzado después de años de dedicación a una universidad, con los equivalentes internacionales, la brecha es bastante amplia. En un mercado global competitivo, esto tiene una tremenda importancia.

POLÍTICA NACIONAL Y EXCELENCIA ACADÉMICA

En principio, las universidades son un espacio privilegiado, donde la meritocracia debiera tener un rol importante. En gran parte del sistema de educación superior brasileño, un profesor puede ganar un sueldo bastante bueno, sin

necesariamente demostrar un buen desempeño. Este hecho desmotiva a los profesores más productivos. Además, la existencia de un sueldo máximo predefinido es una desventaja para el ya difícil camino de ser sede de instituciones de clase mundial. Las universidades del Estado de São Paulo tendrán que idear soluciones creativas para superar esta significativa desventaja.

Limitar los sueldos en los estratos más altos de la escala profesional por razones políticas, para que así se comparen negativamente con alternativas en el mercado laboral nacional y global, ciertamente dañará un naciente sistema universitario construido con un esfuerzo coordinado durante los últimos años. Desafortunadamente, esta problemática se demuestra en otros países en vías de desarrollo que están luchando por establecer un buen sistema de educación superior. En el caso de muchos países de América Latina, las universidades públicas son los actores principales en el desarrollo de la investigación e innovación. Estas universidades son fuertemente reguladas por políticas nacionales que dificultan la diferenciación académica apoyada por el argumento de remuneración económica, lo que dificulta la captación de talento joven hacia el mundo académico, así como también de académicos con perfiles específicos. Aunque debiese ser claro, vale la pena destacar que los profesores son el corazón de la academia y su compromiso, retención y motivación son elementos clave para la sobrevivencia de las universidades mismas. ■

Crisis y nostalgia: ¿Una nueva oportunidad para la captación de cerebros en América Latina?

IVÁN F. PACHECO

Iván F. Pacheco es consultor independiente y académico invitado en el Centro para la Educación Superior Internacional de Boston College. Correo electrónico: ivanfapacheco@gmail.com.

Hay una creciente presión sobre los países latinoamericanos para producir mayor número de talento altamente calificado. Es imperativo contar con una sólida base de profesores calificados para entrenar ese talento y así satisfacer esa demanda. Sin embargo, la