

Debido al excesivo énfasis en la investigación, la experiencia internacional resalta las tensiones emergentes entre la misión y los valores de una universidad y las gestiones para entrar y/o subir en los *rankings*. Los estudiantes de pedagogía y de pregrado, así como también los de artes, humanidades y ciencias sociales, suelen pasar a segundo plano cuando se toman decisiones o se asignan recursos. Algunas universidades acusan que se da una atención preferencial y se beneficia más a las "estrellas" de la investigación que al profesorado con más años de antigüedad o local. Otros ejemplos demuestran cómo las universidades han intentado enfocarse más en los criterios de ingreso de los estudiantes y ser más selectivos y exclusivos para cumplir de mejor manera los indicadores de resultados tales como los índices de término de los estudios, los niveles de empleo o salario de los egresados, las donaciones de los alumnos, etc. Sin embargo, para realizar tales cambios, las universidades pueden alterar en gran medida sus objetivos y propósitos. Otros ejemplos recalcan los grandes costos financieros relacionados con las intenciones de realizar cambios estadísticamente insignificantes en su clasificación –lo que conlleva a una gran deuda.

ENFOCARSE EN LOS OBJETIVOS Y NO EN LOS RANKINGS

Nuestra última experiencia recalca el hecho de que los *rankings* se han convertido en un factor importante que influyen en toda la educación superior. Incluso la Universidad de Yale acaba de anunciar que no puede dejar de ignorarlos. Aunque en medio de una zona de guerra, una universidad contactó recientemente a uno de los autores, ya que sabía de su posición en los *rankings*. Esta experiencia no es única. Cuando las universidades buscan promocionar y proteger la autonomía académica ante todo tipo de interferencia, es increíble que algunas universidades permiten de forma voluntaria que sus decisiones se vuelvan vulnerables ante una agenda programada por otros.

El prestigio y la reputación se han convertido en elementos dominantes en lugar de buscar la calidad y el logro del estudiante, lo que intensifica la estratificación social y la diferenciación de la reputación. Existe una gran suposición de que la opción de los indicadores y las ponderaciones vinculadas son mediciones importantes, pero no existen pruebas de investigaciones internacionales que lo comprueben.

El problema es particularmente grave –y preocupante– para la inmensa mayoría de las universidades e instituciones con puestos promedios y bajos que han quedado atrapadas en el torbellino de los *rankings*. Para aquellas universidades

y sus gobiernos, les recomendamos enfocarse en lo que importa: ayudar a la mayoría de los estudiantes a que obtengan sus títulos para tener una mejor vida y un buen empleo, en lugar de confirmarles que la institución cumple con los criterios establecidos por los diferentes rankings. Incluso si se da más importancia y se gastan más recursos, los resultados no serán favorables.

DOI: <http://dx.doi.org/10.6017/ihe.2017.89.9759> ■

La profesión académica estadounidense en riesgo

MARTIN J. FINKELSTEIN

Martin Finkelstein es profesor del grupo de educación superior en la Universidad Seton Hall, Estados Unidos. Correo electrónico: Martin.Finkelstein@shu.edu.

Durante el último medio siglo, Estados Unidos surgía probablemente como el sistema nacional líder de la educación superior en el mundo en cuanto a tamaño y calidad. Sin duda, China ahora supera a los Estados Unidos en el total de matrículas de estudiantes y produce más doctorados al año. También cuenta con más personal docente que Estados Unidos. India está a punto de superar a los Estados Unidos en cuanto a tamaño, por lo menos en términos del total de matrículas de estudiantes. Los estadounidenses afirman que la calidad permanece; sin embargo, estas afirmaciones corren un riesgo cada vez mayor.

UNA NUEVA VALORACIÓN

Este es el argumento de un nuevo análisis muy detallado de la condición y las perspectivas de la profesión académica estadounidense: *The Faculty Factor* de Martin Finkelstein, Valerie Conley y Jack Schuster (Editorial Universitaria de la Universidad Johns Hopkins, octubre 2016). Al basarse en los indicadores perturbadores de deterioro informados en nuestro libro anterior en los primeros años del siglo XXI (Schuster y Finkelstein, *The American Faculty*, 2006), nuestro nuevo libro extrae creativamente las fuentes de información –y no disponibles hasta ahora– para seguir el destino de los docentes estadounidenses durante la

prolongada Gran Recesión Mundial del 2008.

Para aquellos que no experimentan el sistema estadounidense de forma diaria, brinda un correctivo mordaz, aunque matizado, de las percepciones del modelo estadounidense ideal y típico de las carreras y los trabajos académicos que surgieron en *The Academic Revolution* (1968) de Christopher Jencks y David Reisman, *American Professors* (1986) de Bowen y Schuster e incluso *Academic Life* (1987) de Burton Clark. Dicho modelo fue formado de acuerdo al concepto de dirección compartida, la administración de la misión académica de las instituciones como la autoridad suprema del profesorado en materias académicas, en especial los asuntos personales para contratar y ascender bajo la noción de tenure, la que protegía la libertad académica, servía como un imán para los estudiantes y regulaba la estructura de una carrera académica (como por ejemplo el periodo de prueba de seis a siete años, seguido por una evaluación de gran participación y luego con un contrato indefinido y una carrera relativamente estable); y el concepto de un rol académico integrado que incluía la docencia, la investigación (a menudo definida en términos generales) y el servicio en una dinámica sinérgica de reforzamiento mutuo con un rol funcional considerado como el fortalecimiento de los demás.

SEGÚN LOS NÚMEROS: UN NUEVO MODELO

El "nuevo" modelo de las carreras y los trabajos académicos en Estados Unidos está basado en la fuerza laboral académica, estratificada y cada vez más contingente; la desvinculación del rol tradicionalmente integrado en la docencia especializada, la investigación y las funciones administrativas y la aceptación gradual de la autoridad docente en los campus, incluso en materias académicas, y en un núcleo en crecimiento de administradores profesionales de jornada completa. Cerca del 35 por ciento de la plantilla del personal docente trabaja a tiempo completo (profesorado permanente o de planta), alrededor de 50 por ciento ahora trabaja media jornada (imparten uno o dos cursos sobre una base ad hoc) y el restante 15 por ciento tiene puestos a tiempo completo y contrato definido, los cuales se enfocan sólo en la docencia, la investigación y la administración del programa (sin expectativas de servicio, como participación en la dirección). Con un crecimiento explosivo en los rangos administrativos generales (pero también académicos), las decisiones sobre programas y políticas académicas son analizadas por los administradores en lugar de los docentes y la esfera de influencia de dicho profesorado se ha reducido progresivamente hasta a nivel de departamento e incluso de programa.

Nuestros principales resultados revelan que, para la generación anterior, casi tres quintos de los nuevos empleos en puestos de docencia no han sido de planta. La mitad de los graduados de doctorado en ciencias naturales y sociales inician sus carreras en puestos temporales y postdoctorales y sólo unos pocos afortunados pasan a actividades lectivas. Quizás una cuarta parte del nuevo profesorado cambie de trabajo y condición laboral en los primeros tres años después del primer empleo. Y dos quintas partes de los docentes con jornada completa y de planta se retiran del sector de la educación superior en la primera década de la carrera. El tipo de contrato en el cual se ingresa a la academia –ya sea de jornada completa o media jornada, de planta o contrato definido– circunscribe la trayectoria de la posible carrera. Existe una mínima permeabilidad entre las trayectorias profesionales. Y hay poca emigración a una profesión académica desde la industria y el gobierno.

El "nuevo" modelo de las carreras y los trabajos académicos en Estados Unidos está basado en la fuerza laboral académica, estratificada y cada vez más contingente; la desvinculación del rol tradicionalmente integrado en la docencia especializada, la investigación y las funciones administrativas.

En todo el sistema, los académicos estadounidenses –como los de otras naciones– han experimentado una mayor demanda de trabajo para impartir más cursos, enseñar a más estudiantes y al mismo tiempo generar más publicaciones de investigaciones (preferentemente con fondos externos de investigación asegurados de manera competitiva), aunque están cada vez más sujetos a nuevas responsabilidades. En conjunto, una situación laboral mucho menos atractiva y posibilidades laborales mucho menos prometedoras: una situación reflejada en disminución; sin embargo, sigue siendo alta para la mayoría de los estándares y la satisfacción laboral y profesional. Después de un breve periodo de crecimiento real a mediados de los años 90, los sueldos académicos se han estabilizado y recientemente comenzaron a recuperarse de la Gran Recesión Mundial. Los sueldos para los mejores primeros empleos (asistente de cátedras con contrato indefinido) no logran alcanzar el

nivel de ingreso familiar promedio. Los nuevos docentes, incluso los empleados a jornada completa, se encuentran cada vez más marginados económicamente.

PARÁMETROS INTERNACIONALES

Como bonificación para los lectores de IHE, este volumen incluye dos capítulos que sitúan explícitamente al profesorado estadounidense en una perspectiva internacional, de acuerdo a los resultados de la encuesta Profesión Académica en Tiempos de Cambio 2007-2008. El primero evalúa las tendencias en la internalización de la actividad de la docencia y la investigación/publicación del profesorado estadounidense. El segundo compara explícitamente el perfil de la docencia, la investigación y la dirección del personal académico en los Estados Unidos con sus pares de otros países de habla inglesa, en Europa Occidental y Este de Asia. ¿Qué aprendimos? Para empezar, el profesorado estadounidense surgió en gran medida como una búsqueda intrínseca y estrecha de miras como lo hicieron en la Fundación Carnegie para el Desarrollo de la Enseñanza en su Investigación Internacional 1991-1992. Sólo alrededor de una cuarta parte integró las perspectivas internacionales en la docencia y la investigación y sólo un tercio colaboró con los colegas extranjeros. Lo que distingue a los "internacionalistas" del profesorado estadounidense era la productividad general de la investigación y la gran experiencia en el extranjero. En comparación con el profesorado de otros países de habla inglesa en Europa y Este de Asia, el personal académico estadounidense tendía a estar menos orientado a la investigación, pasaba más tiempo en la docencia, publicaba menos, era menos influyente en la dirección institucional más allá de su propia unidad académica y en la política pública de educación y estar relativamente bien remunerado y satisfecho: en la mitad de la tabla, en lugar de estar firmes en los primeros puestos.

Lo que surge es una imagen de una profesión cada vez más fragmentada y debilitada que amenaza el futuro predominio de la educación superior estadounidense. En una cruel ironía, al menos para los estadounidenses, muchas naciones alrededor del mundo buscan de forma explícita imitar el modelo estadounidense como parte de la estrategia de aumentar la competitividad mundial en la economía del conocimiento, mientras que Estados Unidos observa cómo se erosiona la base de su predominio.

DOI: <http://dx.doi.org/10.6017/ihe.2017.89.9763> ■

Tayikistán: desafíos de la universidad y el profesorado

ZUMRAD KATAEVA

Zumrad Kataeva es investigador docente con grado postdoctoral en el Instituto de Educación de la Universidad Nacional de Investigación - Escuela Superior de Economía, Moscú, Rusia. Correo electrónico: zkataeva@hse.ru.

La educación superior de Tayikistán está pasando por un periodo difícil y complicado. Tayikistán es un país pequeño, aislado y sin salida al mar con una población de 8,5 millones de personas. El país comparte fronteras con Afganistán, Uzbekistán, Kirguistán y China. Noventa y tres por ciento del territorio está cubierto por montañas. Después de la separación de la Unión Soviética, la educación secundaria y superior se vieron muy afectadas por la guerra civil y la discontinuación de los subsidios financieros de Moscú. Se inició un largo periodo de reformas educacionales después de que la estabilidad política fuera restaurada a fines de los 90 y a principios del 2000. El colapso de la antigua Unión Soviética impactó de forma negativa el estatus de la profesión académica en los Estados postsoviéticos, con sueldos y oportunidades profesionales de desarrollo a la baja. Al mismo tiempo, la liberalización de la economía y la promesa del acceso a la educación superior provocaron un aumento en la demanda por la educación superior y el clamor público para tener un mayor acceso a la universidad. Las instituciones y las universidades en Tayikistán se apresuraron en contratar docentes menos preparados, ya que los más experimentados o talentosos se fueron al sector privado o al extranjero. Los que se quedaron comenzaron a vender productos en los mercados, trabajaron en algunos negocios o se mudaron a organizaciones internacionales. Sin embargo, el sistema de educación superior en Tayikistán consiste en 38 instituciones de educación superior con casi 9.000 docentes a tiempo completo y 167.000 estudiantes.

SUELDO Y REMUNERACIÓN

La República de Tayikistán es uno de los países más pequeños de la antigua Unión Soviética con un PIB per cápita de solo US\$926 dólares. El presupuesto de educación superior proviene del Estado, las fuentes no estatales y en gran medida de las matrículas. La remuneración mensual promedio es de aproximadamente US\$550 dólares para