

La docencia por el honor en la Universidad de Buenos Aires.

Rodrigo Hobert.

Cita:

Rodrigo Hobert (2007). *La docencia por el honor en la Universidad de Buenos Aires. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/926>

**XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología
Universidad de Guadalajara**

Título de la ponencia: La docencia *ad honorem* en la Universidad de Buenos Aires

Expositor: Rodrigo Hobert

Contacto: rhobert@mail.fsoc.uba.ar

Datos institucionales: Área de Estudios Culturales, Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales “Gino Germani”, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Resumen: El objetivo del presente trabajo es analizar los cambios operados en las significaciones que los docentes universitarios *ad honorem* otorgan a sus prácticas a partir del proceso de precarización e inestabilidad laboral que tuvo lugar en la Argentina durante la década de 1990. El tipo de inserción docente *ad honorem* comprende a más de un tercio del plantel docente de la Universidad de Buenos Aires. Centraremos nuestro análisis en los docentes *ad honorem* de las facultades de Medicina, Ciencias Económicas, Derecho y Ciencias Sociales y Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires. Exploraremos la vinculación entre este tipo de inserción y ciertas representaciones asociadas a la pertenencia al campo académico. En esta dirección, indagaremos el modo en que la docencia *ad honorem* en la Universidad de Buenos Aires durante el último decenio ha modificado prácticas y trayectorias en torno a la inserción al campo académico.

Palabras clave: Universidad de Buenos Aires, imaginarios sociales, prestigio, *ad honorem*.

Índice de contenidos:

1. Presentación
2. Entre el mérito y la banalización del honor
3. El amor tiene razones...
4. Comentarios finales
5. Bibliografía

La docencia *ad honorem* en la Universidad de Buenos Aires¹

Por Rodrigo Hobert²

Presentación

En las facultades de la Universidad de Buenos Aires más de un tercio³ de la plantilla docente se desempeña como *ad honorem*. La existencia de este grupo de docentes que no percibe remuneración económica por su trabajo, nos invita a preguntarnos sobre los factores que sostienen y legitiman estos tipos de inserción dentro de la estructura académica. Como lugar común de explicaciones, “la crisis” ha dejado de ser un estado excepcional para tomar nuevos sentidos desde la experiencia de vida universitaria. La decadencia edilicia, los bajos o inexistentes salarios, el hacinamiento en las aulas, la falta de materiales didácticos, el descontrol administrativo, la escasez de concursos, la discrecionalidad en los nombramientos docentes⁴ y en la asignación presupuestaria a proyectos de investigación, y un sistema representativo sospechosamente alejado de la realidad constitutiva de los claustros (Buchbinder, 2005), son apenas significantes de un estado crítico que gradualmente se ha ido naturalizando. La crisis se ha convertido en un modo de ser propio del devenir de la universidad pública; a punto tal que las explicaciones que apelan a ella para justificar el estado de las cosas parecieran haber perdido efectividad. La intensidad de lo excepcional ha perdido fuerza en la continua perdurabilidad del deterioro y el conflicto. Esa es la UBA en la que más de una tercera parte de sus docentes da clases sin sueldo y sin nombramiento. La universidad

1 La presente ponencia se encuentra enmarcada en el proyecto de tesis “Prestigio y práctica docente universitaria: la docencia *ad honorem* en la Universidad de Buenos Aires (1996-2004)”, para el Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires

2 Sociólogo, Área de Estudios Culturales, Instituto Gino Germani – UBA [email: rhobert@mail.fsoc.uba.ar]

³ Conforme al Censo 2004 (UBA), del total de 37.242 docentes reconocidos institucionalmente, 12.988 son docentes *ad honorem*. Datos estimados por la Asociación Gremial Docente (AGD) de la UBA elevan la cifra de *ad honorem* a cerca de 20.000, incluyendo a docentes que si poseen renta pero desempeñan de hecho cargos de mayor jerarquía sin percibir honorarios acordes a sus tareas.

⁴ De acuerdo a la estructura de la Universidad de Buenos Aires existen dieciséis categorías docentes reconocidas que van desde el cargo de Titular Plenario hasta el de Ayudante de Segunda; este último corresponde a la categoría más baja teniendo en cuenta el sistema de nombramientos. No obstante esto existe una decimoséptima categoría no reconocida que comprende a los docentes “de hecho” o sin nombramiento; es decir, docentes que no tienen reconocimiento institucional pero que desempeñan sus funciones como tales.

argentina de mayor tamaño⁵ en relación a su matrícula estudiantil y sus planteles docentes y no docentes.

La complejidad y diversidad de las causas intervinientes en el deterioro institucional de la UBA exceden al presente trabajo. La exhaustividad de su análisis, así como de sus implicancias comprenden toda un área temática que resultaría imposible de abordar desde estas líneas. No obstante esto, es nuestro interés centrarnos en un tipo específico de inserción docente que se encuentra imbricada con el presente de la UBA, la docencia *ad honorem*. 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. Un modo de pertenencia que en algunos casos se da de hecho, sin mediación ni reconocimiento institucional de la situación. El aumento de las inscripciones a las carreras de la UBA, el déficit presupuestario, así como la escasez de concursos a cargos docentes, son algunas de las causas del crecimiento de esta forma de empleo. Factores estructurales que coinciden con las demandas de ingreso al plantel docente y que configuran un espacio de tenues regulaciones, en donde los grados de voluntad determinan los límites de éstas prácticas.

Una pregunta gira en torno a la idea de la docencia *ad honorem*, ¿por qué trabajar sin recibir sueldo? El sentido común nos responde que más allá del salario, existen otras formas de intercambio; que si no lo suplen, por lo menos representan cuestiones de significancia para los actores. Intercambios que se relacionan con intereses extrasalariales. Sin embargo consideramos que no es posible encontrar en ellos las únicas causas. Para que estos sean de interés resulta necesario que confluyan con otros que den sentido a la acción por el honor. Consideramos que el contexto específico de la UBA y las trayectorias de los actores que deciden emplearse como docentes *ad honorem*, constituyen cuestiones que nos acercarán a comprender este fenómeno.

⁵ De acuerdo el último Censo (2004) la UBA está conformada por alrededor de 350.000 personas entre alumnos, docentes y no docentes (categoría en la que están comprendidos todos los trabajadores de la universidad que no realizan tareas docentes).

Entre el mérito y la banalización del honor

“Es como pagar derecho de piso. Tarde o temprano nos van a nombrar. Por antigüedad en la cátedra aunque sea”. A Marcelo le falta la tesina para recibirse de licenciado en Comunicación Social y hace tres años que trabaja dando clases como *ad honorem* en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Él tampoco tiene nombramiento como docente y aunque confía que esa situación no puede durar mucho, su experiencia lo hace dudar de los criterios de las designaciones. “A veces vienen tandas de nombramientos. Por ahí nombran a dos o a tres de golpe. El tema es que a veces nombran a cualquiera y no a los que vienen desde hace bocha o laburan más. Ahí te perdés porque no sabés qué es lo que se valora”. Su experiencia es compartida por otros docentes que coinciden en relación a la incertidumbre que generan los modos de incorporación a las cátedras. Para ellos la antigüedad, el dictado de clases y la participación en actividades de las materias donde trabajan, ayudan pero no garantizan la regularización de sus situaciones. Aún así, al no existir otras formas de plasmar la legitimidad de los reclamos para las designaciones, la cultura del mérito cobra forma y da sentido a las prácticas de los docentes *ad honorem*. No existiendo reglas de juego claras, la acción individual toma fuerza y se constituye para los actores en el único indicador de la justicia de sus reclamos. Esta situación los coloca a ellos como únicos responsables para que sus designaciones sean efectivas; no sólo por medio de la acción explícita en pos del reconocimiento, sino también en el reclamo periódico a los responsables de las materias para que los tomen en cuenta para futuros nombramientos.

En la UBA el trabajo docente no remunerado aumenta año a año. Los datos oficiales registran un incremento sostenido del trabajo *ad honorem* y una caída del trabajo asalariado en la universidad (Censos UBA 1996, 2000, 2004). Magnitudes que expresan un déficit en torno a las políticas de recambio de recursos humanos, además de la problemática presupuestaria de la universidad pública y de sus restricciones normativas. Cuestiones que favorecen a un manejo discrecional de los nombramientos y las designaciones por parte de las autoridades de las cátedras de algunas unidades académicas de la UBA. En otras palabras, un *laissez faire*, *laissez passer* fruto de contextos de débiles regulaciones que configuran espacios de incertidumbre, donde la idea del “derecho de piso” como vía de ingreso y aceptación del trabajo no remunerado, es legitimada.

El “derecho de piso”, como acción iniciática meritosa, encuentra su correspondencia no sólo en las percepciones sino en las acciones. El mérito 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. La docencia por el honor presupone una relación desfavorable en términos económicos que, si se la complementa con la intensidad del desempeño, fortalece la idea de acción meritosa. Un tipo de acción que pareciera distorsionar las percepciones en torno a la docencia como espacio laboral; contribuyendo a la idea de la docencia como apostolado, como vocación, asociándola a la entrega, a la pasión (Weber, 1998).

A Marcelo la lógica meritocrática se le presenta como vía de integración y reconocimiento institucional, aunque los hechos no le garanticen esa relación. La discrecionalidad observada en el manejo de las designaciones no le permite imputar al mérito o a la antigüedad el carácter de causas que determinen la designación o la incorporación de nuevos docentes a las cátedras. Sin embargo, el autorreconocimiento por las tareas realizadas, la valoración del esfuerzo que significa no recibir un sueldo, contribuyen a la suposición de que el paso siguiente al ingreso como *ad honorem* estará dado por el nombramiento. Representación que opera como una “promesa”, muchas veces jamás formulada, de regularización de los docentes sin designación y del cobro de renta para los docentes *ad honorem*.

La promesa, el esfuerzo, el mérito, constituyen elementos de fuerza que nos permiten comprender parte de los factores que coadyuvan al sostenimiento del trabajo *ad honorem*. Puesto que operan creando y reforzando sentidos frente a las brechas de incertidumbre que producen la escasez de concursos y de procedimientos regulados para la incorporación de docentes.

El aumento sostenido de la matrícula de inscriptos a las carreras de la UBA, el congelamiento de los concursos y la dificultad que supone el mantenimiento de una cátedra sin los docentes suficientes como para poder cubrir las tareas programadas, constituyen elementos de presión tendientes a la incorporación informal de nuevos profesores que garanticen la

continuidad del dictado de clases. Procedimientos irregulares e inmediatos que se presentan como soluciones frente a la paralización de las designaciones y el otorgamiento de las rentas por parte del sistema administrativo universitario. En este sentido la experiencia de Osvaldo, designado como Profesor Adjunto pero que ejerce como titular en una materia de la Facultad de Derecho, es la de otros docentes de la universidad; “a veces no se pueden cubrir las comisiones porque hay gente que se va, entonces necesitás que entre gente nueva (...) si uno tiene que esperar a que salgan las designaciones para ahí incorporar a alguien, cierra la facultad”. Esta tensión entre necesidades y soluciones se ve acentuada por las características que ha tomado la UBA en relación a la incorporación de docentes a su plantel; creando espacios en donde la acción discrecional es legítima como modo de afrontar la diversidad de situaciones que plantean las organizaciones de las cátedras. Pero la incorporación de docentes por parte de los responsables de las cátedras, no siempre se corresponden con soluciones operativas tendientes a llenar vacíos institucionales.

“Me imagino a la UBA como a un conjunto de feudos, como fragmentada en pequeñas quintas con señores que deciden a voluntad. No ves una estructura uniforme o coherente, y el poder central parece ajeno a lo que ocurre en el resto del reino”. Mariana, docente *ad honorem* de la Facultad de Ciencias Sociales, trata de explicar con la comparación sus percepciones frente a la incertidumbre que generan los vacíos institucionales. La asociación de la UBA con un sistema feudal, refleja el conflicto que genera este contexto. La escasez generalizada de concursos que permitan erigir y regular parámetros de idoneidad con respecto al ejercicio docente, contribuye a esta idea de incertidumbre. Asimismo, el hecho de que la incorporación de nuevos integrantes a las cátedras no se encuentre mediada por sistemas de selección claros, favorece a que cuestiones tales como afinidades, intereses políticos, relaciones personales u otras que poco se relacionan con el desempeño docente, comiencen a tomar relevancia.

Max Weber en la conferencia *La ciencia como vocación*, al referirse al *azar* en relación a su ascenso de *Privatdozent* a *Dozenten*, nos invita a pensar en la existencia de un tamiz de subjetividades que va moldeando por fuera de los códigos las diversas trayectorias de los miembros del campo científico. Esa “casualidad (que) reina de un modo desacostumbrado” que menciona en relación con procesos de selección del Ministerio de las Facultades (Weber, 1998:185), es la de los intersticios que deja un código de procedimientos. Para docentes como

Mariana, quienes se han formado en un contexto de perdurabilidad del deterioro institucional, los intersticios donde el *azar* entra en juego, semejan abismos donde las casualidades rara vez gobiernan. Sus percepciones, así como la de otros docentes, nos remiten a contextos de baja regulación con marcadas desigualdades. Situaciones que parecieran contribuir a la constitución de acciones particulares de carácter informal, que pueden tornar en beneficioso un contexto en general desfavorable. La emergencia de esquemas de integración, regulación y reproducción no contemplados por los códigos, operan como salida frente a panoramas de baja regulación, inciertos.

La complejidad que encierra un contexto de déficit presupuestario, con el consiguiente aletargamiento de la incorporación de nuevos recursos humanos; el aumento en la matrícula de estudiantes, y de la demanda de ingreso al campo docente; la acción particular como modo de dar respuesta a estos fenómenos, sumada a la perdurabilidad de estrategias informales para enfrentar los desafíos propios de una situación de crisis extendida, parecieran contribuir a la constitución de un *clima* (Rubinich, 2001) de incertidumbre.

Los modos de selección e incorporación a las cátedras, ajenos a las regulaciones estipuladas a tales efectos por la autoridad universitaria, parecieran habilitar a los seleccionadores informales a controlar la oferta de cargos disponibles en las asignaturas; acotándola o ampliándola no sólo en función de criterios académicos, sino particulares. Esta es la situación a la que Mariana parece referirse cuando compara a la UBA con un conjunto de feudos; donde lo estatutario ejerce una débil incidencia y el ingreso a la docencia universitaria parece estar caracterizado por factores afectivos o clientelares (Buchbinder, 2005 y Stokes, 2005). Pero la conceptualización de una suerte de *clientelismo académico* que explique los modos de reproducción hacia el interior del campo, no nos permite dar cuenta por sí sólo de los factores que inciden en la elección de esta forma de ingreso a la docencia universitaria.

El amor tiene razones...

“Yo pensé en decirle que si no me salía la renta me iba a ir, que esto así no podía seguir. Pero después me di cuenta que si me decía que tenía razón y que no siguiera, tampoco era la solución. A mi me sirve, es un punto de contacto con la facultad que no quiero perder.” Lucila, docente de la Facultad de Ciencias Económicas, cuenta lo que significa para ella

formar parte del espacio académico. Su pertenencia, aunque precaria, la hace atemperar su reclamo por temor a quedar afuera del entramado de relaciones que suponen el pertenecer a la facultad. Esta situación, donde los reclamos chocan con la amenaza de “quedar afuera”, pareciera condicionar los márgenes de acción de los ingresantes. Si el ingreso supone costos por la aceptación de modos informales de empleo, el egreso presupone costos mayores.

Sin dudas el trabajo *ad honorem* por sí solo no garantiza la permanencia o el éxito dentro del campo. Existen una multiplicidad de factores que inciden en el desarrollo de las trayectorias de sus miembros. No obstante esto, al ser el modo principal de acceso se convierte en un paso a veces decisivo a los efectos de construir un sentido de pertenencia y por lo tanto de adquisición de capitales indispensables para el desenvolvimiento de los ingresantes dentro del campo (Bourdieu, 2001). La aceptación de los costos permite pensar en motivaciones que poco tienen que ver con el desinterés y mucho con estrategias específicas de reproducción. Se busca la acumulación de saberes prácticos en torno a la docencia, saberes específicos en relación a los programas de cada asignatura, la interacción con docentes que se convierten en colegas; al tiempo en que la pertenencia, a veces sin reconocimiento institucional, opera como factor de distinción hacia quienes no forman parte del cuerpo docente, dotando al ingresante de nuevas cualidades hacia el exterior (Bourdieu 1999, 2001). La pertenencia supone beneficios extraeconómicos que fortalecen los lazos y los modos de pensarse “en y dentro” del campo; enriqueciendo trayectorias y colocando a los miembros en mejor posición al momento de aplicar a becas, estudios de posgrado u otros trabajos. Estas cuestiones no reemplazan a la contraprestación salarial, sino que se han convertido en los únicos elementos de intercambio ofrecidos por un sistema universitario que sustenta situaciones de inequidad e irregularidad institucional.

“Al fin y al cabo no se de qué se quejan, son docentes en la UBA; deberían estar orgullosos de eso. ¿Sabés cuánta gente se mataría por estar en su lugar, no gratis, sino pagando?”. Las palabras de Mauricio, titular de cátedra y autoridad de la Facultad de Ciencias Sociales, dan cuenta del modo en que se ha naturalizado este tipo de relación laboral. El reclamo por la percepción de un salario semeja a un acto delirante desprovisto de todo fundamento. La legitimidad obvia de un reclamo salarial imputable a las tareas realizadas, pierde fuerza frente a las respuestas que suponen que la sola pertenencia al campo implica suficiente pago. La intervención de Mauricio expresa de manera condensada un espectro del

pensamiento en torno al trabajo por el honor. Representaciones compartidas con diversos matices por otros docentes con o sin renta. “No tienen sueldo, pero a muchos les sirve de otra manera. Para el currículum, como experiencia, para presentarse a becas y formar parte de la vida universitaria”. Esta utilidad extra, específica de la docencia universitaria que destaca Ramón, titular de una cátedra de la Facultad de Ciencias Sociales, pareciera resumir aquellas cuestiones que son consideradas por ese espectro como elementos supletorios del salario. El trabajo sin remuneración como opción de ingreso y reproducción de la fuerza laboral, modifica los sentidos con respecto a la docencia dentro del campo. Transformaciones que no sólo operan en los ingresantes, sino también en otros miembros del campo configurando márgenes de acción y esquemas de relaciones particulares. El absurdo de una relación donde el empleado deba aceptar el no percibir salario por el sólo hecho de pertenecer a un espacio laboral, pareciera fracturar la lógica de reproducción del capital y del trabajo asalariado (Marx, 1973).

Si como se ha dicho, las motivaciones o intereses que mueven a los docentes a aceptar esta relación exceden al interés salarial, esto no habilita a considerar al sistema universitario por fuera del sistema de producción capitalista. La universidad no es ajena al sistema de producción que impera en la sociedad donde actúa, aunque constituya un espacio específico donde la formación, el intercambio, la acumulación y el desarrollo de conocimiento jueguen un rol fundamental. Lejos de intentar compararla con los modos de producción fabril o empresarial, pues posee espacios, tiempos y metodologías particulares y distintivas; se invita a reflexionar sobre formas de empleo y remuneración aceptados que difieren ya no con el de otras instituciones, sino con el de un sistema de producción al cual la universidad pública suscribe no sólo desde lo normativo, sino por pertenecer a la sociedad argentina.

Sus características parecieran alejarla de la búsqueda de la ampliación del capital económico, pues sus misiones y visiones difieren de las de otras instituciones en función del rol que debe desempeñar dentro de la sociedad. Pero la universidad constituye un espacio de trabajo en donde se desarrollan tareas que comprenden desde el mantenimiento edilicio, hasta la investigación científica. Resulta extraño que, aún constituyendo un espacio laboral, se encuentren tan extendidas prácticas que sostienen al trabajo gratuito. No sólo desde la acción de los propios actores, sino desde la aceptación y reproducción por parte de la institución.

La especificidad del sistema universitario público se condice con sistemas de creencias diferenciados en torno a la consideración del empleo y su correspondiente remuneración. La valoración que otorgan los actores a los ingresos extraeconómicos propios de la actividad dentro del campo da cuenta de ello. Es dable considerar que la aceptación de un modo de trabajo informal requiere de la preexistencia de un sistema de creencias que le otorgue su reconocimiento y lo convalide. La importancia de formar parte de la UBA, enfatizada por los docentes consultados, atraviesa a diferentes sectores de la vida universitaria y sólo en apariencia justificaría sus intereses y la aceptación de relaciones laborales desfavorables. El interés por la adquisición de capital simbólico, consecuencia de la pertenencia a este espacio, podría expresar la valoración que sus miembros le otorgan a la UBA; pero resultaría errado imputarle a esta la explicación del sustento del trabajo *ad honorem*. El reconocimiento que posee la universidad pública en tanto instancia de ascenso social (Buchbinder, 2005), el prestigio asociado con las prácticas relativas a este campo, una generalizada degradación institucional, así cómo una marcada precarización del sistema laboral; consideramos confluyen junto con otras cuestiones desarrolladas en la conformación de esquemas que favorecen a la adopción de esta forma de ingreso al campo docente.

Comentarios finales

Hemos observado como la aceptación del trabajo *ad honorem* es legitimada en tanto vía de acceso al campo académico en un contexto donde son escasas otras posibilidades. Consideramos que es posible reflexionar en torno a por lo menos tres cuestiones reconocibles que permiten un acercamiento a la complejidad de este fenómeno. Estos tres segmentos implican al análisis de las trayectorias de los actores, de los factores motivacionales de la acción y del contexto particular de la UBA. Su articulación y desarrollo no debe ser aislado de la situación de la universidad pública, ni del contexto social de la Argentina.

Las excepcionalidades de la docencia por el honor y de la crisis universitaria parecieran haber sido transformadas. Ambas poseen nuevos sentidos prácticos que confluyen cooperativamente cuando se habla de una o de otra. La precarización laboral docente imputable a la crisis; emergiendo en simultáneo la necesidad de abandono a todo derecho salarial a los efectos de evitar la paralización del sistema universitario. La perdurabilidad de la

crisis y del trabajo gratuito no sólo expresan la necesidad de una redefinición de estas problemáticas, sino que además nos obligan a reflexionar acerca de los sistemas de creencias que son capaces de sostener estas “normalidades” en un contexto atípico.

Asimismo, es dable considerar que el no percibir salario no pareciera constituir un factor definitorio a la hora de la elección de esta forma de ingreso. La aceptación de esta relación nos conduce a reflexionar sobre la existencia de otra serie de factores que gravitan en torno a la elección del trabajo por el honor. La valoración por la pertenencia al cuerpo docente de la UBA, el intercambio de bienes que presupone la existencia dentro del campo, la idea de la docencia como labor prestigiosa, el contexto institucional de la universidad pública, y una distorsión del sentido del trabajo; parecieran contribuir al sentido del reconocimiento por fuera de las vías administrativas. Cuestiones de valor para los actores que, más allá de los perjuicios económicos, operan dando sentido a sus prácticas.

La aparente asimilación de los costos del trabajo *ad honorem* no debe buscarse sólo en los beneficios extraeconómicos de la pertenencia señalados anteriormente. Cuestiones tales como la procedencia socioeconómica cultural, la capacidad de adaptación, la posesión de capitales específicos (contactos dentro de las cátedras, conocimiento de los temas abordados por los programas, posesión de acreditaciones, etc.), constituyen factores de peso al momento de la elección de esta forma de trabajo. Al mismo tiempo, la expectativa de que la situación irregular será modificada a futuro en beneficio de los ingresantes explica en parte la aceptación de una relación laboral desfavorable. Las expectativas en torno a una mejora en las condiciones de trabajo (obtención de designaciones, salarios, concursos, ascensos), así como los beneficios inherentes por la pertenencia a un espacio dentro del campo académico, entran en juego a los efectos de comprender las circunstancias que dan sentido a la práctica *ad honorem*. La comprensión de la incidencia de los factores extraeconómicos tendientes al sostenimiento de esta relación laboral, requiere del análisis de los modos en que las diversas trayectorias de los actores habilitan su desarrollo o lo impiden. En este sentido, consideramos que éste debe dar cuenta del contexto que permite su legitimación y generalización.

Los modos no regulados de incorporación de docentes, la preeminencia de factores afectivos (que comprenden desde la afinidad personal, de género, o de adscripción partidaria o religiosa) por sobre los específicos del desempeño académico, condicionan las formas de oposición a esta situación, creando nuevos límites donde emerge el temor a la expulsión o la

veda del ingreso. Estas cuestiones configuran esquemas de malestar e incertidumbre que parecieran debilitar los intentos de acciones conjuntas tendientes a revertir la situación.

La explicación de que los docentes *ad honorem* se encuentran en esa situación no sólo porque lo permiten, sino porque quieren y obtienen beneficios de esa relación contractual, expresa la densidad de los velos del sentido común. Reducciones inevitables que pretenden explicar a través de la sencillez de un intercambio de bienes el sentido de una acción compleja que consideramos debe ser analizada exhaustivamente. La naturalización y justificación de contextos y de formas de trabajo atípicos, exceden a las valoraciones y comprenden un segmento de análisis por sí solo. Consideramos que en ellas se ven cristalizados sistemas de creencias, *climas culturales*, interacciones y formas de ejercicio del poder.

Por último, la particularidad de la docencia *ad honorem* expresa algo más que una manifestación altruista; más aún cuando esta constituye la mayor de las veces en la única opción de ingreso al cuerpo docente. La imposición del voluntarismo redefine al concepto. Ya no es posible hablar de voluntad cuando no existen otros caminos. La entrega, el desinterés, lo honorable poco tienen que ver con los imperativos. La ética del héroe pierde todo sentido cuando los márgenes impuestos reducen la acción al promedio; significándola en los hechos como normal. A lo extraordinario de la acción desinteresada se la despoja de todo valor. La acción obligada, impuesta, banaliza todo acto honorífico. Su sentido es vaciado por los mandatos administrativos, y el honor emerge como una mera categoría que significa a la inserción docente sin salario. Los rótulos subsisten con una significación distinta para mencionar a una curiosa forma de trabajo.

Bibliografía

- Antman, Julián (2000) El trabajo ad-honorem: ensayo sobre el ¿malestar? del psicólogo. Ponencia en el X Congreso de Psicología, Rosario.
- Auyero, Javier (editor) (1997) ¿Favores por votos? Estudios sobre el clientelismo político. Editorial Losada, Buenos Aires
- ----- (2002) "Clientelismo político: Doble vida y negación colectiva," en *Perfiles Latinoamericanos*, N° 20, México.

- Becher, Tony (1993) “Las disciplinas y la identidad de los académicos”, Pensamiento Universitario, N° 1, Buenos Aires.
- Bourdieu, Pierre (1983) Campo de poder y campo intelectual. Folios Ediciones, Buenos Aires.
- ----- (1984) Homo Academicus. Minuit, Paris.
- ----- (1996) “Espíritus de Estado. Génesis y estructura del campo burocrático”. Revista Sociedad, N° 8, Facultad de Ciencias Sociales – UBA, Buenos Aires.
- ----- (1999) La distinción. Criterios y bases sociales del gusto. Taurus, Madrid.
- ----- (2000a) Intelectuales, política y poder. Eudeba, Buenos Aires.
- ----- (2000b) Los usos sociales de la ciencia. Nueva Visión, Buenos Aires.
- ----- (2001) El oficio de científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad. Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu, Pierre y Passeron Jean-Claude (2003) Los herederos. Los estudiantes y la cultura, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- Buchbinder, Pablo (2005) Historia de las universidades argentinas, Sudamericana, Buenos Aires.
- Canessa, Graciela (coord.) (2002) Las representaciones sociales de los aspirantes a ingresar a la UBA. Documentos y Conferencias, Secretaría de Bienestar Estudiantil, Ciclo Básico Común - UBA, Buenos Aires.
- Corragio, José Luis y Vispo, Adolfo (coord.) (2001) Contribución al estudio del sistema universitario argentino, Consejo Interuniversitario Argentino, Miño Dávila, Buenos Aires.
- De Ipola, Emilio (comp.) (1998) La crisis del lazo social. Durkheim, cien años después. Eudeba, Buenos Aires.
- Frickel, Scott y Gross, Neil (2005) “A General Theory of Scientific/Intellectual Movements”. *American Sociological Review*, N° 70, Pennsylvania.
- Krotsch, Pedro (1993) “La universidad argentina en transición: ¿del Estado al mercado?”. *Revista Sociedad*, N° 3, Facultad de Ciencias Sociales – UBA, Buenos Aires.
- ----- (2001) Educación superior y reformas comparadas, Universidad Nacional de Quilmes, Bernal.
- López, Artemio y Romeo, Martín (2005) La declinación de la clase media argentina. Transformaciones en la estructura social (1974-2004). Aurelia Rivera, Buenos Aires.

- Marx, Karl (1973) *El Capital*, Tomos I y II, Editorial Ciencias del Hombre.
- Mauss, Marcel (1960) "Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques", en *Sociologie et anthropologie*. Presses de Universitaires de France, Paris.
- Naishtat, Francisco y Toer, Mario (2005) *Democracia y representación en la Universidad. El caso de la Universidad de Buenos Aires desde la visión de sus protagonistas*. Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Parkin, Frank (1984) "El cierre social como exclusión", en *Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa*. Editorial Espasa-Calpe, Madrid.
- Pérez Lindo, Augusto (2003) *Universidad, conocimiento y reconstrucción nacional*. Biblos, Buenos Aires.
- Rubinich, Lucas (2001) *La conformación de un clima cultural. Neoliberalismo y universidad*. Libros del Rojas, Buenos Aires.
- Schutz, Alfred (1974) *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu, Buenos Aires.
- Stokes, Susan (2005) "Perverse Accountability: A Formal Model of Machine Politics with Evidence from Argentina", en: *American Political Science Review*, Volúmen 99, Tema 3, Washington.
- Universidad de Buenos Aires, Censos docentes 1992, 1996, 2000, 2004.
- Universidad de Buenos Aires, Censos estudiantiles 1988, 1992, 1996, 2000, 2004.
- Weber, Max (1998) "La ciencia como vocación", en: *El político y el científico*, Alianza Editorial, Madrid.
- Wortman, Ana (comp.) (2003) *Pensar las clases medias. Consumos culturales y estilos de vida urbanos en la Argentina de los noventa*, La Crujía, Buenos Aires.