

# Incentivos a la profesión académica: los salarios de los docentes universitarios en la Argentina

---

*Fernando Groisman (CONICET-UBA)*

*Ana García de Fanelli (CONICET-CEDES)*

## **Introducción**

El objetivo de este artículo es analizar si los salarios de los docentes universitarios en la Argentina son inferiores a los ingresos laborales que se obtienen en otras ocupaciones<sup>1</sup>. Para ello se compararon sus remuneraciones horarias con las que perciben quienes se desempeñan en ocupaciones no docentes y cuentan también con estudios universitarios completos. Se evaluó además la existencia de remuneraciones diferenciales según disciplina profesional y calificación de los puestos de trabajo. El análisis recurrió a modelos de regresión multivariada que permiten estimar la existencia de un diferencial de ingreso atribuible a la condición de ser docente universitario luego de controlar otros factores que inciden en las remuneraciones.

El tema es relevante para la Argentina por múltiples razones. A lo largo de las últimas décadas los reclamos salariales de los docentes universitarios vienen ocupando un lugar destacado en el conjunto de los conflictos laborales. Con similar intensidad, la cuestión de la “crisis” de la enseñanza

**Recepción: 09-06-08 - Aceptación: 15-10-08**

CONICET-CEDES - CONICET-UBA. Dirección postal: Gregorio de Laferrere 2466, Capital Federal, CP: C1406HEZ -

Email: fgroisman@tutopia.com, Email: anafan@cedes.org

---

1 Este trabajo forma parte del proyecto “Estructura ocupacional de los docentes de las universidades nacionales argentinas: Marco institucional y esquema de incentivos” que se realiza en el Área de Educación Superior del CEDES. Cuenta con el financiamiento del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.

universitaria ha formado parte de la agenda de las políticas públicas a lo largo de las diferentes administraciones gubernamentales que se sucedieron desde mediados de los años ochenta. En ese contexto, puede entenderse que la preocupación en torno al nivel del salario de los docentes esté relacionada directamente con la calidad educativa. Puede argumentarse que si los salarios docentes son bajos se desalienta la labor de estos trabajadores y por lo tanto se resiente la calidad de la formación superior. En el mismo sentido, pero con un efecto de más largo plazo, el nivel del salario docente operaría como un incentivo/desincentivo sobre el incremento de la oferta de profesores con destacada trayectoria académica y profesional.

Sin embargo, y probablemente por la escasez de datos adecuados, la investigación empírica sobre la existencia de un diferencial de ingreso -penalidad o premio- que conlleva la profesión docente de nivel universitario es escasa. En general se han realizado estudios que abarcan al conjunto de los trabajadores de la educación sin distinguir el nivel en el que ejercen su labor. Para América Latina algunas de estas investigaciones concluyen que sólo existe un diferencial de ingresos que favorece a las ocupaciones no docentes cuando la comparación se realiza con aquellos trabajadores de mayor educación.<sup>2</sup> En efecto, se ha señalado que aunque el salario horario de los docentes es superior al del promedio de los trabajadores, éste resulta inferior al que perciben aquellos con títulos de educación superior. Sin embargo la evidencia no parece ser concluyente para caracterizar la situación en la región.<sup>3</sup> Es mayor el consenso, en cambio, acerca de la mayor homogeneidad que exhiben las remuneraciones docentes. Ello reflejaría, se argumenta, que sus salarios no guardan relación con el desempeño. En línea con este último resultado, pero con relación a la localización geográfica de las universidades, se ha señalado la conveniencia de desalentar la implementación de políticas de remuneración a los docentes de alcance nacional privilegiando, en cambio, ajustes regionales que tomen en consideración las características de los mercados de trabajo locales.<sup>4</sup> Respecto de las investigaciones que han abordado el rol del salario sobre la oferta de docentes los resultados tampoco son concluyentes.<sup>5</sup> Dada la ausencia de una cantidad equiparable de investigaciones específicas sobre los salarios de los docentes universitarios se tiende a extrapolar estas conclusiones a este segmento. El presente documento aporta evidencia ceñida a este grupo profesional para el caso argentino.

2 Ver Herrero, De Santis y Gertel (2004) y Petrei, Montero y Maraviglia (1989) para el caso argentino, Mizala y Romaguera (2000) para el chileno y López-Acevedo (2002) para el mexicano. El trabajo de Petrei, Montero y Maraviglia distingue entre los distintos niveles de educación pero lo hacen comparando las remuneraciones promedio de distintas categorías de docentes con las de otros sectores de la economía.

3 Psacharopoulos, Valenzuela y Arends (1996) señalan que no puede concluirse que en la región los docentes estén sub o sobre remunerados.

4 Ver Vegas, Pritchett y Experton (1999) para un análisis entre ciudades de Argentina y Psacharopoulos, Valenzuela y Arends (1996) para la comparación en América Latina.

5 Ver Chevalier, A., P. Dolton y S. McIntosh (2002), Frijters, P.; M. Shields y S. Price (2004) y Hanushek, E; J. Kain y S. Rivkin (1999).

El artículo consta de cuatro secciones. En la primera sección se brinda una síntesis descriptiva de la estructura ocupacional y salarial de los profesores universitarios. En segundo lugar se confrontan algunas características de los dos grupos examinados en el análisis de regresión multivariado, los docentes universitarios y los no docentes con estudios universitarios. En la tercera sección se presentan el método de estimación utilizado para dar paso luego a los resultados obtenidos. En la última sección se resumen las conclusiones del estudio.

## **I. Características del mercado de trabajo de los docentes universitarios en la Argentina**

A continuación se exponen algunas características básicas en torno al volumen, composición interna y estructura de incentivos que enfrentan los docentes en las universidades nacionales de la Argentina.<sup>6</sup>

### **I.1 Estructura ocupacional docente**

En el año 2006 las universidades nacionales tenían 128.314 cargos docentes rentados<sup>7</sup>, centralmente en el nivel de los estudios de grado. A estos cargos se adicionan los correspondientes a los profesores que se desempeñan en el nivel de posgrado en las universidades públicas y en ambos niveles en las universidades privadas. Estos últimos comprenden unos 20 mil docentes (Del Bello *et al.* 2007). Lamentablemente no se dispone de información cuantitativa sobre los docentes que se desempeñan en el posgrado pero como un cálculo aproximado estimamos 28 mil cargos más<sup>8</sup>. Puede estimarse entonces provisoriamente que en el año 2006 entre el 7% y el 9% de los ocupados con estudios universitarios completos contaba con algún cargo docente rentado en una universidad.

Al mirar al sector como un todo se observa la alta concentración de cargos docentes en unas pocas instituciones públicas, que son las mismas que explican casi dos tercios de la matrícula universitaria. Las Universidades Nacionales de Buenos Aires, Córdoba, La Plata, Rosario, Tucumán y la Tecnológica Nacional concentran el 59% de los cargos docentes y el 58% de la matrícula (ME 2006).

En la dinámica de expansión promedio anual de los cargos docentes entre 1989 y el 2006 se aprecia que los mismos se elevaron a un ritmo inferior (1,4%) al crecimiento de los nuevos inscriptos (2,6%) y notoriamente por debajo de la tasa de crecimiento promedio de la matrícula

---

6 Para mayor información véase García de Fanelli (2008).

7 Los datos sobre docentes en las universidades nacionales se expresan en términos de "cargos" y no de personas. En los hechos una misma persona puede tener más de un cargo, especialmente cuando su dedicación a la universidad no es de carácter exclusivo.

8 Estimación basada en el número de programas de posgrados existentes y en el promedio estimado de docentes que se desempeñan en los mismos.

(4%)<sup>9</sup>. En el último quinquenio la relación entre alumnos y docentes fue mejorando gracias a que la cantidad de nuevos inscritos ha comenzado a disminuir y a que creció con más fuerza el plantel docente.

Mirando la estructura de cargos y su distribución, se distingue una cúspide estrecha conformada por los titulares y asociados, mientras que la mayoría de los cargos de profesores se concentra en la jerarquía más baja (adjuntos). Lo contrario sucede entre los auxiliares docentes, entre los cuales la categoría más alta (jefes de trabajos prácticos) presenta el mayor número de cargos. Este dato y la antigüedad relativa de algunas categorías docentes pueden estar sugiriendo problemas de movilidad ocupacional ascendente en el contexto del modelo académico de cátedras predominante en las universidades argentinas. Otro dato que apoya esta afirmación es que el valor modal del grupo etario de los auxiliares docentes se ubica en el tramo de edad que va de los 40 a los 44 años, bastante alto por tratarse del cuerpo docente que actúa asistiendo a la labor de enseñanza (García de Fanelli 2008).

Centrándonos en la labor académica, la mayoría de los docentes tiene bajo compromiso horario en las universidades. En el 2006, el 64,4% del total de cargos corresponde a docentes con dedicación parcial. El resto se distribuye entre los docentes con dedicación semiexclusiva<sup>10</sup> (22,3%) y exclusiva<sup>11</sup> (13,3%) (ME, 2006). Los docentes con la máxima dedicación del sector son también los que desempeñan simultáneamente actividades de enseñanza e investigación.

En los últimos años los docentes con dedicación exclusiva han aumentado, particularmente en ciertas universidades, mejorando este indicador<sup>12</sup>. De cualquier modo, más allá de los cambios en marcha para ele-

---

9 Esta disparidad entre el aumento de la matrícula y el de inscriptos puede atribuirse a estudiantes que permanecen en las carreras por mayor tiempo, sea por reprobar materias, por entradas y salidas (fenómeno "stop-go"), por dedicación parcial debido a actividades laborales simultáneas o, finalmente, puede atribuirse a la calidad de los datos, en particular, a la falta de depuración de los registros de alumnos.

10 Entre 20 y 22 horas semanales.

11 Más de 40 horas semanales, variando en función de la normativa propia de cada universidad nacional.

12 Estos cambios son producto de distintos mecanismos de asignación de fondos públicos a las universidades que han promovido el incremento de las dedicaciones exclusivas. En primer lugar, los programas de mejoramiento de la calidad que se han comenzado a implementar como respuesta a los procesos de acreditación de las carreras de interés público, tales como medicina, ingeniería, agronomía, farmacia y bioquímica. En segundo lugar, los contratos-programa, que a modo de experiencia piloto se firmaron con las universidades nacionales de Cuyo, Sur y Patagonia Austral, incluyen transformaciones de la planta docente. Finalmente, se puso en marcha en el 2006-2007 el Programa de Recursos Humanos Académicos destinado a aumentar el número de cargos de dedicación exclusiva en las Universidades Nacionales de Córdoba y Nordeste. Este Programa financia el aumento de dedicaciones exclusivas de los docentes con dedicación simple o semiexclusiva que se encuentran categorizados en el Programa de Incentivos y que cumplen tareas de investigación (ME-PROMEI 2008).

var esta categoría de docentes, los valores promedio del sector esconden una alta heterogeneidad si se incorpora la dimensión disciplinaria. Los docentes de los campos más científicos, tales como los de ciencias exactas y naturales, tienen altas dedicaciones horarias. Esto también se corresponde con su actividad de investigación en el ámbito de institutos, centros y otros tipos de organización académica de las universidades nacionales.

Entre los factores que han incidido en la configuración de esta estructura ocupacional docente en las universidades nacionales, donde predominan los cargos de menor dedicación horaria, se puede señalar, en primer lugar, el mayor costo salarial de un cargo exclusivo. En efecto, este costo es equivalente al menos a cuatro cargos simples<sup>13</sup>. A fin de atender la expansión de la demanda universitaria, en el marco de una asignación de recursos públicos que además de volátiles no han crecido a la par, una estrategia de las instituciones universitarias ha sido mantener la estructura donde predominan los cargos simples. Cabe destacar al respecto que en términos de provisión de servicios de enseñanza para atender la ampliación de las vacantes, un cargo exclusivo no es equivalente a cuatro simples. Dependiendo del marco regulatorio de cada universidad, normalmente un docente con dedicación exclusiva debe tener a su cargo entre uno y dos cursos, dedicando el tiempo restante a la actividad de investigación. Por tanto, sin recursos suficientes para ampliar el cuerpo de profesores con la máxima dedicación, las universidades continuaron designando profesores y auxiliares con dedicación parcial, e incluso incorporando otros *ad honorem*. Existe consenso en que esta estrategia tiene un efecto negativo tanto sobre la calidad de la actividad de enseñanza como la práctica de la investigación.

Un segundo factor que incidió sobre la actual estructura de cargos ha sido que la ampliación de la matrícula universitaria ocurrió especialmente en las carreras profesionales, particularmente de ciencias sociales, en detrimento de aquellas más orientadas hacia la investigación, como las ciencias básicas. En las carreras profesionales la actividad de investigación es normalmente mucho menor y el nivel de remuneraciones de un profesor con dedicación exclusiva no es competitivo con el nivel promedio de salario que pueden obtener los profesionales en el mercado externo. Por ello, es más factible que estos docentes prefieran combinar la docencia con la actividad profesional externa, manteniendo un cargo simple en el nivel de grado y otros cargos vía contratos temporales en el nivel de posgrado.

---

13 Esta relación varía según el cargo y el año en que se la mida. Por ejemplo, en el 2003 era de 8 cargos simples como equivalente a un cargo exclusivo en algunas categorías docentes. En los últimos aumentos salariales otorgados a los docentes universitarios se ha tendido a reducir la distancia, para acercarla a la proporción correspondiente según la dedicación horaria.

En suma, la actual estructura de cargos docentes en las universidades nacionales, con claro predominio de las menores dedicaciones horarias, se explica por el menor costo de estos cargos respecto de aquéllos con dedicación exclusiva y el perfil profesional que se fue consolidando en la matrícula universitaria, todo ello en el marco de recursos públicos que no crecieron al mismo ritmo que lo hizo la demanda estudiantil.

## I.2 La estructura de remuneraciones

Si bien desde la sanción de la Ley de Educación Superior en el año 1995 las universidades nacionales pueden definir su escala salarial de modo descentralizado, en los hechos las instituciones tradicionales de mayor tamaño, que además concentran como vimos la mayoría de los cargos docentes, siguen el esquema del escalafón acordado para el conjunto del sector. Dentro de este mercado laboral interno de las universidades nacionales, el salario real disminuyó 32% entre el año 1993 y el 2003 para después experimentar un aumento considerable en los últimos años. El incremento salarial del período 2003-2006 fue de mayor intensidad para los cargos con menor dedicación horaria (ver Cuadro 1) y resultó de la negociación paritaria que se acordó entre los sindicatos docentes universitarios<sup>14</sup> y el Ministerio de Educación. Estos sindicatos han también promovido que progresivamente se fueran eliminando de la estructura salarial las llamadas “sumas en negro”, no consideradas en el cálculo de la antigüedad y la jubilación, y se incluyeran otros beneficios no salariales, tal como la capacitación docente a través de cursos de posgrado.

La estructura de remuneraciones revela el importante papel que desempeña la antigüedad en la elevación del salario<sup>15</sup>. La promoción en el cargo, en cambio, no implica un aumento sustancial en el nivel de remuneraciones, lo cual da cuenta de una estructura salarial muy achatada. Los docentes en la categoría más alta (titular) reciben una remuneración que es equivalente a 1,5 veces la que perciben los auxiliares docentes (ver Cuadro 2).

En suma, la estructura de remuneraciones y las restricciones presupuestarias de las universidades nacionales generan distorsiones, las cuales pueden incidir contra la captación de docentes y el aumento de su dedicación horaria, presumiblemente en forma diferencial según disciplina profesional.

---

14 En la negociación del salario docente intervienen centralmente tres sindicatos: la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN) y CONADU Histórica.

15 En la Argentina, los docentes universitarios reciben incrementos por antigüedad cada dos años, llegando a los 10 años a percibir un incremento del 50% por este concepto, siendo el valor máximo a los 24 años de antigüedad. En dicho momento el docente recibe un adicional por antigüedad equivalente al 120% de las sumas bonificables que percibe como remuneración (Broto 2006).

<b>Cuadro 1.</b> <b>Argentina, Evolución del salario real de los docentes universitarios</b> <b>(sin antigüedad) (a valores constantes de 1993)</b>			
<b>Docentes según Categoría y Dedicación</b>	<b>1993</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>
<b>Dedicación exclusiva</b>			
Profesor titular	100	68,0	108,3
Profesor asociado	100	67,8	105,9
Profesor adjunto	100	67,9	103,8
Jefe de trabajos prácticos	100	67,8	107,3
Ayudante 1ra.	100	67,7	110,0
<b>Dedicación semiexclusiva</b>			
Profesor titular	100	77,0	113,3
Profesor asociado	100	76,5	114,8
Profesor adjunto	100	72,3	116,2
Jefe de trabajos prácticos	100	70,6	120,6
Ayudante 1ra.	100	70,4	126,0
<b>Dedicación simple</b>			
Profesor titular	100	88,7	142,0
Profesor asociado	100	88,5	140,9
Profesor adjunto	100	85,7	144,9
Jefe de trabajos prácticos	100	83,8	151,0
Ayudante 1ra.	100	82,1	156,5
Ayudante 2da.	100	77,1	169,0
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del ME (2008).			

<b>Cuadro 2.</b> <b>Argentina. Estructura salarial de los docentes con dedicación exclusiva</b> <b>de las universidades nacionales según categoría y antigüedad 2008</b> <b>(salario promedio bruto mensual en dólares de PPC)</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Sin Antigüedad</b>	<b>Máxima Antigüedad</b> <b>(24 años)</b>
Profesor Titular	1.893	3.471
Profesor Asociado	1.744	3.197
Profesor Adjunto	1.495	2.741
Jefe de Trabajos Prácticos	1.370	2.512
Auxiliar Docente	1.246	2.284
Fuente: ME (2008).		

## II. Análisis de los determinantes del salario de los docentes universitarios

### II.1 Definiciones y datos utilizados

La fuente de datos que se utilizará a partir de esta sección es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que revela el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). La información que suministra la encuesta permite aproximarse razonablemente al grupo de los docentes universitarios. En efecto, mediante la combinación de tipo de tarea, rama de actividad, nivel educativo y categoría ocupacional fue posible aislar al segmento de interés. De esta forma el grupo de docentes universitarios fue conformado por todos aquellos trabajadores de la educación y actividades afines<sup>16</sup> con estudios universitarios completos que se desempeñan como asalariados registrados en la seguridad social en establecimientos pertenecientes a la rama de actividad de enseñanza superior. Debe tenerse en cuenta que la encuesta registra esta información sólo para la principal ocupación de las personas, por lo tanto quedan excluidos de este grupo quienes desempeñan la actividad docente como actividad secundaria. Por otra parte, el grupo de no docentes se compuso por el resto de los ocupados con estudios universitarios completos.

La EPH se aplica en las principales ciudades del país (28 aglomerados urbanos desde 1995), abarcando a alrededor del 70% del total de la población urbana. Desde que se inició en 1974 y hasta el 2003, la EPH era una recolección de información puntual que se implementaba dos veces al año, durante los meses de mayo y octubre. En ese último año se modificó, transformándose en una encuesta continua que produce estimaciones trimestrales y semestrales. Adicionalmente, se introdujeron modificaciones al cuestionario que limitaron la comparabilidad de los datos referentes a ciertas categorías de análisis entre ambas modalidades. Entre ellos, variaron los criterios que permiten identificar al grupo de docentes universitarios. Por lo tanto, el análisis que aquí se presenta no incluye datos provenientes de la nueva modalidad de recolección de datos. El estudio realizado en este documento recurrió entonces a datos correspondientes al total de las áreas urbanas cubiertas por la encuesta para el período que comprende los años 1996 a 2002.

Con el propósito de mejorar la significatividad de las estimaciones se utilizó un procedimiento habitual consistente en agrupar o mancomunar las bases de datos de las diferentes ondas confeccionando un agregado -i.e. pool- de datos que contiene las observaciones del período bajo análisis. El mismo se conformó respetando la rotación de la muestra de hogares entrevistados de tal manera que cada hogar apareciera solo una vez en la base de datos así constituida. En cada onda de la recolección de datos se produce el reemplazo de un 25% de la muestra de hogares, por lo

16 Corresponde a los grupos 441, 442 y 451 según el clasificador de ocupaciones vigente en la EPH hasta 2003. Ver INDEC (1998).



tanto, al cabo de cuatro ondas la muestra de hogares se renueva en su totalidad. La agregación de bases se realizó con las ondas del mes de mayo correspondientes a los años 1996, 1998, 2000 y 2002.<sup>17</sup> Las estimaciones obtenidas no corresponden, entonces, a un año en particular sino al conjunto del período que va de 1996 a 2002. Como se verá en el análisis de regresión se utilizaron controles sobre el año de realización de la encuesta lo cual asegura estimaciones consistentes para el período analizado.<sup>18</sup>

## II.2 La evidencia descriptiva

En el cuadro 3 se constatan diferencias en la composición de ambos grupos. Entre los docentes, la proporción de mujeres es superior, tienen mayor edad que los profesionales no docentes -más de 10 años en promedio-, menos hijos pequeños a su cargo, la antigüedad en el puesto es mayor y trabajan menos horas en el mes: el promedio no supera las 35 horas frente a 45 para los profesionales no docentes.

	<b>Docentes universitarios</b>	<b>Profesionales no docentes</b>
Proporción hombres	44,9%	52,3%
Edad promedio	44,2	39,4
Proporción jefes	51,8%	55,6%
Proporción casados	68,3%	65,7%
Proporción con menores de 12 en el hogar	39,3%	41,6%
Proporción con menores de 18 en el hogar	48,7%	53,2%
Horas trabajadas (promedio semanal)	34,6	45,4
Antigüedad promedio (en años)	12,1	8,2
Proporción registrados	100%	81,1%
Proporción en hogares pobres	2,3%	0,9%
Proporción región GBA	37%	61,5%
Fuente: Elaboración propia sobre pool de datos de EPH.		

17 También se confeccionaron otros agrupamientos de bases de datos diferenciando las diversas fases del ciclo económico: 1996-1998, 1999-2001 y 2002-2003. En tanto los resultados no varían, y a los fines de facilitar la presentación, se informan sólo los resultados obtenidos con la base de datos que contiene las observaciones de todo el período.

18 La base de datos final contuvo 8.789 observaciones correspondientes a individuos ocupados con estudios universitarios completos, de los cuales 6.271 eran asalariados registrados (el resto comprende a asalariados no registrados o no asalariados) y 471 eran docentes universitarios (por definición todos asalariados registrados).

En el cuadro 4 se presenta información sobre los ingresos laborales. Se aprecia que los docentes universitarios tienen remuneraciones promedio superiores a la del conjunto de los asalariados, similares a la de los trabajadores de la administración pública, pero inferiores a la de aquellos asalariados con estudios universitarios en puestos no docentes y a la que perciben los ocupados del mismo nivel educativo en posiciones no asalariadas. Dada la menor cantidad de horas que trabajan, la diferencia en el salario horario de docentes y no docentes se reduce<sup>19</sup>.

<b>Cuadro 4</b>		
<b>Ingresos laborales mensuales y horarios reales (en \$ de 2001)</b>		
<b>Total aglomerados</b>		
	<b>Mensual</b>	<b>Horario</b>
<b>No asalariados con estudios universitarios completos</b>		
Empleadores	2.088	10,4
Cuentapropia	1.186	7,8
<b>Asalariados</b>		
Sector privado	550	3,3
Sector público	666	4,7
Administración pública	749	4,7
Docentes universitarios	738	6,7
Docentes no universitarios	474	5,4
Profesionales no docentes	1.401	8,1
Total asalariados	577	3,6
Fuente: Elaboración propia sobre pool de datos de EPH.		

La evidencia reportada hasta aquí brinda algunos elementos que justifican plantear el interrogante respecto a la existencia de una penalidad en las remuneraciones de los docentes respecto del resto de los ocupados con estudios universitarios completos. Sin embargo, dada las diferencias en la composición de ambos grupos, esta brecha puede deberse enteramente a ello. En efecto, como la proporción de mujeres es mayor entre los docentes universitarios respecto de los no docentes, la diferencia observada en los ingresos entre ambos grupos puede responder a que éstas obtienen menores remuneraciones que los varones -por discrimi-

<sup>19</sup> También se analizó la evolución de los ingresos laborales para ambos grupos en el período bajo análisis. Al respecto, se constató una mayor estabilidad en las remuneraciones promedio de los docentes respecto de los no docentes, lo cual es consistente con la mayor exposición de las remuneraciones de éstos últimos a las oscilaciones macroeconómicas. Estos datos no se incluyen en el presente artículo.

minación salarial u otras causas- y no al hecho de desempeñarse en un puesto docente universitario. Para ello, se requiere utilizar un método que controle estas influencias. Ello se desarrolla en la siguiente sección.

### III. El método de estimación

Como se acaba de señalar la comparación directa de los ingresos laborales de dos grupos de ocupados puede encubrir diferencias basadas en la desigual composición de ambos conjuntos según características personales y de las organizaciones donde se desempeñan. El análisis de regresión multivariado permite controlar estos efectos y obtener un diferencial de ingreso que puede ser atribuido a la existencia de retribuciones diferentes entre ambos grupos en las variables consideradas. El objetivo perseguido es evaluar si el hecho de desempeñarse como docente universitario conlleva, de por sí, un diferencial de ingreso frente al resto de las ocupaciones. Para ello es necesario controlar el efecto que ejercen otras variables sobre las remuneraciones laborales como las sociodemográficas -edad, sexo, educación- y otras relativas a los puestos de trabajo. Se procedió así a modelar el ingreso laboral a través de una función de ingreso que incluye una variable *dummy* para capturar el diferencial asociado a la condición de desempeñarse como docente universitario.

Debe tenerse en cuenta que existen otros factores que inciden sobre los ingresos laborales que no son captados por las encuestas -por ejemplo las preferencias personales o las características de la organización "no observadas"- que pueden incidir sobre el efecto que se pretende estimar.<sup>20</sup>

En cuanto a la función de ingresos propiamente dicha se ha estimado una función tipo Mincer del siguiente tipo:

$$[1] \text{Ln}(yh) = \bar{X}\beta = e$$

20 En este trabajo se recurrió a la técnica propuesta por Heckman (1979), frecuentemente utilizada para corregir los efectos de un posible sesgo de selección. En primer lugar se estimó la probabilidad de pertenecer al segmento bajo análisis -docentes universitarios- mediante un modelo *probit*. Luego, a partir de los residuos del mismo, se calculó la inversa del ratio de Mills (1) que se incorpora como un regresor más en las funciones de ingreso. La selección de las variables independientes utilizadas en la función de probabilidad se presumen asociadas a la condición que se está evaluando. En este caso se recurrió a la edad, la edad al cuadrado, el sexo, una variable *dummy* para indicar la presencia de niños de hasta 12 años en el hogar, una variable *dummy* señalando la presencia de miembros con edades entre 13 y 18 años, la condición de pobreza del hogar y la región de residencia. Los resultados confirmaron que la probabilidad de desempeñarse como docente universitario entre aquellos con estudios universitarios completos se encuentra asociada positivamente con la edad y negativamente con la edad al cuadrado -a mayor edad mayor será la probabilidad de ser docente pero a partir de un valor dado comenzará a disminuir-, es mayor para las mujeres y para el resto del país respecto del Gran Buenos Aires. Por su parte, no fueron significativas la condición de pobreza del hogar ni la presencia de niños.

siendo  $yh$  la remuneración media horaria estimada,  $\bar{X}$  la matriz de variables explicativas de la muestra,  $\beta$  los parámetros a estimar y  $e$  el término de error. La variable a estimar fue el logaritmo natural del ingreso horario correspondiente a la ocupación principal. En este trabajo, como se recordará, el nivel educativo fue uno de los criterios utilizados para la delimitación del universo de análisis -ocupados con estudios universitarios completos- y por ello no se lo incluyó como regresor.

Las variables independientes consideradas son las que se enumeran a continuación.

Variables continuas:

- edad y edad al cuadrado,
- horas trabajadas: su inclusión permite controlar la duración de la jornada laboral para ambos grupos (recuérdese que los docentes universitarios trabajan menos horas que los profesionales no docentes),
- antigüedad en la ocupación: como control a la existencia de retornos crecientes a la experiencia,
- coeficiente (1) de corrección del sesgo de selección muestral

Variables *dummy*:

- región (Gran Buenos Aires con valor 1 quedando el resto urbano como la categoría excluida con valor 0),
- sexo (varón=1 y mujer=0),
- jefe de hogar (jefe=1 y no jefe=0),
- categoría ocupacional: cuando el análisis se realiza sólo para los asalariados se incluye como variable *dummy* la condición de estar registrado en la seguridad social (asumiendo valor de 1 en este caso y 0 en caso contrario); cuando se incluyó al conjunto de ocupados se definieron dos variables *dummy* (asalariado registrado por una parte y asalariado no registrado por la otra, asumiendo valor de 1 si se cumplía con esa condición y 0 en las restantes),
- ocupado *part-time* (subocupado: hasta 35 horas semanales=1 y resto=0), constituye un segundo control sobre las diferencias en la duración de la jornada laboral entre ambos grupos,
- año en que se efectuó la encuesta (variables *dummy* para 1998, 2000 y 2002 quedando como categoría base 1996),
- calificación de la tarea: las categorías utilizadas fueron confeccionadas a partir de la descomposición del grupo de ocupación que combina diferentes dimensiones de la tarea que se realiza en el puesto de trabajo a través de cada uno de los tres dígitos que lo conforman en la EPH. El primer dígito califica el carácter general

de la tarea, el segundo la tecnología y la jerarquía dentro del proceso de trabajo mientras que el tercero pondera la complejidad,<sup>21</sup>

- disciplina profesional (aproximada por la carrera universitaria): la clasificación con base en las disciplinas profesionales se realizó a partir de la información declarada por las personas entrevistadas acerca del nombre de los estudios finalizados. Ello permitió confeccionar 12 grupos que se recodificaron en 11 variables *dummy* para su inclusión en el modelo. Las disciplinas profesionales identificadas fueron: contador público, abogacía, ingeniería, medicina, licenciaturas, psicología, arquitectura, odontología, análisis de sistemas, bioquímica, farmacéutica y resto de carreras universitarias, este último grupo fue la categoría con valor 0 en las variables *dummy* creadas. La desagregación de la información provista por la encuesta tornó desaconsejable recurrir a un número mayor de disciplinas profesionales,
- puesto docente de nivel universitario (con valor 1 en este caso y 0 en el opuesto).

La estimación se realizó por mínimos cuadrados ordinarios y por cuantiles. La diferencia entre ambos métodos es que el primero arroja una estimación promedio para el conjunto de la distribución mientras que el segundo permite obtener estimadores para diferentes puntos de la distribución condicionada del ingreso. Por lo tanto, si estos coeficientes varían entre los diferentes cuantiles, ello puede ser atribuido a la influencia de variables no observadas. Se volverá sobre este punto cuando se presenten los resultados.

Una derivación de este método consiste en computar funciones de ingreso por separado, para el conjunto de los docentes universitarios por un lado y trabajadores no docentes por el otro, para luego proceder a la descomposición de las diferencias entre los ingresos promedio de los dos grupos. El procedimiento desarrollado por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) permite precisamente separar el efecto “composición” o “atributos”, originado en la diferencia que existe en las características de quienes forman parte de cada conjunto, del efecto “retornos” que resulta del hecho que los ocupados de uno y otro sector se encuentran retribuidos de diferente manera aun cuando tengan los mismos atributos.

---

21 Ver al respecto INDEC (2000). Se crearon variables *dummy* para las siguientes categorías correspondientes al primero de los dígitos: ocupaciones de dirección; de gestión administrativa, jurídica, de planificación e informática; de gestión presupuestaria, contable y financiera; de comercialización, transporte, almacenaje y comunicaciones; y por último de servicios sociales básicos. Para el segundo dígito se crearon dos categorías: directivos y jefes; finalmente para el tercer dígito se creó una categoría que incluye a los que tienen calificación profesional dejando al resto con valor cero.

A partir de la ecuación (1) y siguiendo el procedimiento de Blinder - Oaxaca es posible computar la diferencia entre los ingresos medios estimados para el promedio de la población:

$$[2] \text{Ln}(yh_{nd}) - \text{Ln}(yh_n) = \bar{X}_{nd}\beta_{nd} - \bar{X}_n\beta_n$$

donde el subíndice  $n$  y  $nd$  indica respectivamente docente y no docente, y descomponerla de la siguiente manera:

$$[3] \text{Ln}(yh_{nd}) - \text{Ln}(yh_n) = (\bar{X}_{nd} - \bar{X}_n)\beta_n + \bar{X}_{nd}(\beta_{nd} - \beta_n)$$

El primer término del miembro de la derecha indica las diferencias atribuibles en las características de los trabajadores y el segundo, aquellas derivadas del hecho de pertenecer a diferentes grupos, esto es, las diferencias en los “retornos” a los atributos.

En la sección siguiente se presentan los resultados.

## IV Resultados

### IV.1 El diferencial de ingreso

En el cuadro 5 se exponen los parámetros obtenidos con los modelos de regresión por mínimos cuadrados. Se presentan dos versiones, una ampliada y otra reducida, ambas se aplicaron sobre el conjunto de ocupados y sobre el correspondiente a los asalariados, por separado. La versión ampliada incluye las variables definidas para captar la existencia de diferencias por disciplina profesional y por tipo de tarea.

Los coeficientes del modelo muestran los signos esperados para el mercado laboral argentino. Cada año de edad aumenta la retribución pero a una tasa decreciente, esto se expresa en que el coeficiente de edad es positivo y el de edad al cuadrado es negativo. Existe evidencia de discriminación por género: los varones obtienen una diferencia de ingreso a su favor del orden del 15% - 17% en el modelo reducido que disminuye en el modelo ampliado. Los jefes de hogar tienen un premio mayor que se ubica en el 17% - 12% respectivamente para ocupados y asalariados. Entre los ocupados, la categoría ocupacional incide: los asalariados no registrados obtienen un ingreso inferior en torno al 22% en el modelo reducido y en el orden del 14% en el modelo ampliado. Como era esperable también los asalariados registrados tienen una leve diferencia positiva respecto de los no asalariados en el modelo ampliado del orden del 8% (no resultó significativa en el modelo reducido), y se amplía en el modelo que se computa exclusivamente para los asalariados -en este caso respecto de los no registrados- al 25% y 22% en los modelos reducido y ampliado respectivamente. Razonablemente, los que trabajan a tiempo parcial así como la cantidad de horas trabajadas ejercen sendas influencias negativas sobre el nivel del ingreso horario. La antigüedad

en la ocupación es solo positiva y significativa entre los ocupados. Por último debe destacarse que los residentes en el Gran Buenos Aires reciben una retribución mayor, superior al 30%, evidenciando fuertes diferencias regionales. Interesa también resaltar que las variables *dummy* de los años refleja la evolución promedio de los ingresos laborales en el período: relativamente a 1996 fueron mayores en 1998, no significativamente diferentes en 2000 e inferiores en 2002. Respecto del coeficiente de sesgo de selección, resulta no significativo en los modelos reducidos y negativo y significativo en los modelos ampliados. Este resultado indica que el riesgo de obtener estimadores sesgados es inexistente cuando el modelo es acotado. Por otra parte, el que este parámetro muestre un signo negativo en el modelo ampliado indica la existencia de características no observadas que estarían aumentando el salario de oferta e incrementando la probabilidad de que aquellos ocupados con estudios universitarios que no son docentes en universidades no ingresen a la profesión académica. En otros términos, quienes no trabajan en puestos docentes exigirían un salario más alto para entrar en esa ocupación.

Respecto de la variable de interés de este estudio se constata que la condición de ocupar un puesto docente arroja un coeficiente que varía entre -0,26 y -0,21. De acuerdo con los resultados que se obtienen de la estimación del modelo reducido, los docentes universitarios perciben un ingreso horario inferior en alrededor del 22%, tanto respecto del conjunto de los ocupados como cuando se considera sólo a los asalariados. De modo semejante, según el modelo ampliado, los docentes universitarios reciben un ingreso horario inferior al 19% y 21% respecto de los asalariados y los ocupados respectivamente.<sup>22</sup> Además, con este último modelo se obtiene mayor información. En efecto, cuando se atiende al tipo de carrera finalizada, se destaca un subgrupo de profesionales no docentes compuesto por los contadores, abogados e ingenieros -aquellos que pueden agruparse bajo la denominación de profesiones liberales- quienes obtienen un *premio* en sus ingresos que se sitúa en torno a 14-17%, llegando al 35% para aquellos que finalizaron los estudios de derecho entre los asalariados. Ambas evidencias sugieren que los docentes universitarios tienen una penalidad en sus ingresos mayor respecto de estas carreras que se ubicaría, como mínimo, en alrededor del 30%. Para el resto de las disciplinas consideradas no se observa la misma intensidad ni el mismo grado de significatividad, y en alguna de ellas tampoco presentan el mismo signo. Como ejemplo de esto último puede señalarse que, entre los trabajadores asalariados, aquellos con estudios de psicología exhiben un coeficiente de -0,12. Ello indica que respecto de éstos la penalidad de ingresos de los docentes universitarios se reduce en esa misma magnitud ubicándose por lo tanto en alrededor del 10%.

---

<sup>22</sup> El diferencial en porcentaje debe estimarse computando el antilogaritmo:  
 $= \exp(\beta) - 1$ .

Cuadro 5 Estimación del ingreso laboral horario (MCO)								
	Ocupados		Asalariados		Ocupados		Asalariados	
Variables independientes								
Constante	0,468	***	0,210		0,698	***	0,561	***
Edad	0,069	***	0,071	***	0,055	***	0,058	***
Edad al cuadrado	-0,001	***	-0,001	***	-0,001	***	-0,001	***
Varón	0,144	***	0,157	***	0,119	***	0,114	***
Jefe	0,168	***	0,115	***	0,173	***	0,117	***
Asal. reg.	0,024		0,254	***	0,083	***	0,222	***
Asal. no reg.	-0,220	***	n/a		-0,136	***	n/a	
Horas trabajadas	-0,013	***	-0,013	***	-0,014	***	-0,015	***
<i>Part-time</i>	-0,122	***	-0,152	***	-0,086	***	-0,123	***
Antigüedad	0,004	***	-0,001		0,004	***	0,001	
GBA	0,331	***	0,315	***	0,365	***	0,331	***
Coe. sesgo de selección	0,013		0,004		-0,109	***	-0,079	**
Docente universitario	-0,261	***	-0,250	***	-0,243	***	-0,210	***
2002	-0,264	***	-0,202	***	-0,206	***	-0,145	***
2000	-0,053	***	-0,031		-0,015		0,015	
1998	0,051	***	0,045	**	0,077	***	0,074	***
Oc. de dirección					0,306	***	0,177	***
Oc. de gest. adm.					0,112	***	0,057	***
Oc. de gest. Contable					0,160	***	0,099	***
Oc. de comercial.					0,005		-0,028	
Oc. de serv. soc. básicos					0,076	***	-0,030	
Oc. directivos/gerentes					0,268	***	0,366	***
Oc. Jefes					0,177	***	0,165	***
Oc. de calif. profes.					0,269	***	0,265	***
Contadores/as					0,146	***	0,147	***
Abogacía					0,150	***	0,306	***
Ingeniería					0,161	***	0,134	***
Medicina					0,047		-0,035	
Licenciaturas					0,045		0,044	
Psicología					-0,045		-0,119	***
Arquitectura					0,003		-0,044	
Odontología					0,072		-0,002	
Informáticos					-0,037		-0,114	
Bioquímicos					-0,087		-0,063	
Farmacia					0,110		0,151	**
Observaciones	8789		6271		8789		6271	
R sq ajustado	0,21		0,21		0,29		0,32	
*** significativo al 99%, ** significativo al 95%								
Fuente: Elaboración propia sobre pool de datos de EPH.								



El mismo panorama emerge al considerar la complejidad y calificación de los puestos de trabajo. Aquellos que se desempeñan en ocupaciones directivas, de jefatura o de calificación profesional reciben un *premio* en sus ingresos que se ubica entre el 20% y el 40% respecto de las tareas de menor calificación. Por lo tanto, si se suma este diferencial al que se obtuvo con el valor del coeficiente de la variable *dummy* “docente universitario”, el diferencial de ingreso de éstos últimos respecto de los ocupados de alta calificación se ubicaría en un rango que va del 40 al 60%. Similar análisis puede realizarse con los restantes grupos. En efecto, aquellos que se desempeñan en puestos de gestión administrativa o contable obtienen una diferencia positiva del orden del 6-10% entre los asalariados y del 12-18% entre los ocupados. Por su parte, aquellos que ocupan puestos correspondientes a tareas comerciales (vendedores) o de servicios sociales básicos (salud) no exhiben un diferencial favorable a esa condición.

En síntesis, los docentes universitarios tienen un ingreso horario promedio inferior al de los otros ocupados y asalariados de similar nivel educativo controlado por las variables habituales en este tipo de análisis. Esa diferencia promedio se ve incrementada/disminuida cuando se controlan otras características relevantes, como calificación y disciplina profesional. Como se sugirió ya en la primera sección, ello daría cuenta de mayor heterogeneidad en los ingresos laborales del segmento de ocupados no docentes. Una forma de corroborar ello la aporta el grado de concentración del ingreso al interior de ambos grupos: el coeficiente de Gini resultó de 0,385 para los no docentes y de 0,309 para los docentes universitarios.

La existencia de diversas brechas de ingreso dependiendo de las disciplinas profesionales implica que ciertas carreras universitarias -aquellas que tienen un premio de ingreso más elevado: contadores, ingenieros, abogados- enfrentarían mayores dificultades para reclutar docentes de tiempo completo dadas las mejores oportunidades laborales que brindaría el mercado para sus egresados. Naturalmente, lo opuesto vale para otras disciplinas que enfrentan un exceso de oferta de docentes.

#### **IV.2 La descomposición del diferencial de ingresos en atributos y retornos**

Hasta aquí el análisis con base en un modelo global para el conjunto de trabajadores bajo análisis. Dados los resultados obtenidos acerca de la presencia de un diferencial de ingresos entre docentes universitarios y el resto de los ocupados, cabe explorar si ello obedece a la existencia de pisos salariales diferentes para ambos conjuntos y/o a diferencias en los retornos. Es decir, si los docentes reciben un ingreso inferior porque el mínimo del que parten sus remuneraciones es más bajo (aun cuan-

do los retornos sean similares entre los puestos docentes y no docentes (la diferencia persiste) o si en cambio ello obedece a que a lo largo de la carrera académica los determinantes salariales difieren del que muestra el resto de las ocupaciones. Una forma de aproximarse a ello es a través de la comparación de los parámetros de modelos de ingreso computados en forma separada para docentes y no docentes. En este caso, y a efectos de simplificar la presentación, se recurrió a un modelo reducido para tres conjuntos de individuos: ocupados, asalariados y asalariados registrados. Las variables incluidas fueron la edad, la antigüedad, la posición en el hogar, la presencia de niños, la zona de residencia, las horas trabajadas y una variable dummy para las disciplinas profesionales liberales. En el cuadro 6 se muestran los resultados.

Cuadro 6 Comparación de retornos a los determinantes del ingreso laboral horario								
	No docentes						Docentes	
	Total ocupados		Total asalariados		Asalariados registrados			
Edad	0,011	***	0,016	***	0,017	***	0,000	
Antigüedad	0,007	***	0,003	***	-0,001		0,016	***
Varón	0,118	***	0,128	***	0,134	***	-0,144	
Hijos menores de 13 años	0,158	***	0,127	***	0,100	***	0,086	
Jefe	0,192	***	0,136	***	0,133	***	0,202	***
Horas trabajadas	-0,011	***	-0,010	***	-0,010	***	-0,002	
GBA	0,312	***	0,292	***	0,290	***	0,303	***
Estudios prof, liberales	0,174	***	0,254	***	0,256	***	0,146	**
Constante	1,342	***	1,219	***	1,243	***	1,316	
*** significativo al 99%, ** significativo al 95%								
Fuente: Elaboración propia sobre pool de datos de EPH.								

En los tres universos compuestos por los ocupados que no son docentes se confirma una fuerte influencia de la edad. En cambio, es menor el efecto de la antigüedad, de hecho entre los asalariados registrados esta última resultó no significativa. Para los docentes universitarios la situación es exactamente la opuesta. Entre éstos el coeficiente correspondiente a la edad resultó no significativo y lo opuesto se verificó para la antigüedad. Si bien ambas variables se encuentran correlacionadas, el que predomine la antigüedad en la ocupación entre los docentes universitarios es consistente con el papel preponderante que la misma tiene en la estructura salarial de este segmento. Puede observarse también que

para los docentes universitarios no se confirma la existencia de discriminación por género y que la mayor cantidad de horas trabajadas no reduce el ingreso horario -ello es esperable dada la estructura salarial del grupo (ver Cuadro 2)-. Por su parte, entre los no docentes el hecho de ser varón, jefe de hogar, tener hijos menores de 13 años en el hogar, residir en el Gran Buenos Aires y haber culminado algunas de las carreras liberales mencionadas más arriba (abogacía, contador público e ingeniería) acarrea diferenciales positivos de ingreso.

Otro aspecto a enfatizar es el piso salarial del que parten ambos conjuntos de ocupados y sobre los cuáles se computan los parámetros recién informados. Este indicador puede aproximarse a través del nivel de la constante para cada uno de ellos. Así se aprecia que es algo mayor para el total de ocupados, esto es 1.342 y 1.316 para ocupados que no son docentes y docentes respectivamente. Sin embargo, para el conjunto de los asalariados el piso salarial de los docentes universitarios es más elevado. Ello indica que el salario inicial de éstos, antes de incorporar la influencia de las variables seleccionadas, es más elevado que el del resto de los asalariados.

En suma, el diferencial de ingreso negativo para los docentes universitarios obedece al hecho de que la trayectoria de sus ingresos no sigue la misma evolución que en el resto de las ocupaciones no docentes. El hecho de que la diferencia radique en retornos desiguales a la edad y a la antigüedad en uno y otro caso puede ser considerado evidencia de estructuras de incentivos disímiles. En efecto, en las ocupaciones no docentes habría compensaciones de ingreso asociadas a la edad -las que probablemente están asociadas al desarrollo profesional- mientras que en las posiciones docentes este incentivo no está presente, y en cambio prevalece la compensación por la permanencia en la ocupación.

Como ya se mencionó en la sección metodológica, una manera sintética de apreciar un resultado similar es recurriendo a la descomposición de Blinder-Oaxaca (ver ecuación 3). El diferencial de ingreso puede descomponerse en atributos personales y del puesto, de una parte, y en las retribuciones por otra. En el cuadro 7 se muestran los resultados.

<b>Cuadro 7</b>			
<b>Descomposición Oaxaca-Blinder del ingreso horario</b>			
	Diferencia en el ln del ingreso horario $Ln(yh_{nd}) - Ln(yh_n)$	Efecto dotación $(\bar{X}_{nd} - \bar{X}_n) \beta_n$	Efecto retribución $\bar{X}_{nd} (\beta_n - \beta_n)$
Ocupados	0,155	-0,085	0,240
Asalariados	0,139	-0,102	0,241
Asalariados registrados	0,184	-0,072	0,256

Fuente: Elaboración propia sobre pool de datos de EPH.

El diferencial global se ubica entre el 0,139 y el 0,184 dependiendo del grupo de comparación, siendo el mayor valor aquel correspondiente a la comparación con los asalariados registrados. Esta diferencia global, desfavorable para los docentes, se compone de un efecto características -que beneficia a los docentes- y de otro -retornos- que los penaliza y que descuenta totalmente esa ventaja inicial. Ello indica que si las retribuciones a los docentes fueran similares a las que obtienen los no docentes, los primeros obtendrían un premio -y no una penalidad- salarial por su condición docente. El efecto retribuciones, aislando el componente de dotación, llega a alrededor del 0,24 y 0,25, similar al coeficiente de la variable *dummy* definida para captar el efecto de la condición docente (ver cuadro 5). El retorno a la edad es el que explica la mayor parte del diferencial por retribuciones. Ello confirma entonces que la pauta de aumento de los ingresos según edad entre los profesionales no docentes no se constata para los docentes universitarios. Ello es consistente con la estructura de remuneraciones de la profesión académica en la Argentina. Un ejemplo de ello es la alta proporción de docentes que permanecen como auxiliares con edades superiores a los cuarenta años. Interesa destacar que los efectos de signo contrario que exhiben la antigüedad, las horas trabajadas y la constante no logran descontar esa diferencia.

Hasta aquí se estimaron diferenciales promedio. Puede argumentarse que éstos pueden no ser indicadores adecuados del efecto que tiene la condición de ocupar un puesto docente universitario a lo largo de toda la distribución condicionada de ingresos. Ese sería el caso si ese diferencial variara en distintos puntos de la distribución, es decir si la penalidad fuera mayor/menor en algún cuantil respecto del resto. Si tal fuera el caso podría señalarse que sobre este diferencial estarían operando variables no incluidas en el modelo -básicamente no observadas- que incidirían en la variación de las remuneraciones. Para testear esta hipótesis se estimó el mismo modelo ya presentado pero mediante regresión por cuantiles.

Los resultados presentados en el cuadro 8 confirman que no existen diferencias significativas en la penalidad de ingresos que la profesión docente ocasiona sobre diferentes puntos de la distribución. Allí se informa el valor del parámetro para distintos cuantiles de la distribución condicionada del ingreso con sus respectivos intervalos de confianza. Se puede apreciar que no hay diferencias significativas entre ellos. Ello implica que controlando por las variables incluidas en el modelo, el ocupar un puesto de docente universitario acarrea un diferencial negativo a lo largo de toda la distribución condicionada del ingreso. Ello refuerza la idea de una penalidad basada en características del puesto docente y

no en variables personales de quienes ocupan esas posiciones. Resultado consistente con las estimaciones obtenidas por mínimos cuadrados.

<b>Cuadro 8</b> <b>Estimación del diferencial de ingreso horario para los docentes universitarios</b> <b>(por cuantiles)</b>						
<b>Valor del parámetro</b> <b>Docente Universitario</b>	<b>Ocupados</b>			<b>Asalariados</b>		
	<b>b</b>	<b>Li</b>	<b>Ls</b>	<b>b</b>	<b>Li</b>	<b>Ls</b>
Cuantiles						
10	-0,290	-0,405	-0,174	-0,251	-0,340	-0,162
25	-0,206	-0,293	-0,120	-0,194	-0,260	-0,128
50	-0,214	-0,309	-0,120	-0,179	-0,246	-0,112
75	-0,147	-0,235	-0,059	-0,111	-0,205	-0,016
90	-0,234	-0,342	-0,125	-0,172	-0,270	-0,073

Fuente: Elaboración propia sobre pool de datos de EPH.

## Conclusiones

El análisis presentado confirma la existencia de una desventaja en las remuneraciones de los docentes universitarios del orden del 20-25% en promedio respecto de los ingresos laborales horarios del resto de ocupados con estudios universitarios completos. Este resultado se obtuvo luego de controlar por otros determinantes de los ingresos laborales.

Esta penalidad en los ingresos lejos de ser homogénea difiere según las disciplinas profesionales de los ocupados universitarios no docentes, siendo mayor para las carreras como contabilidad, ingeniería y derecho, y menor para otras carreras de ciencias humanas. Ello tiene implicaciones sobre las diferentes posibilidades que enfrentan estas carreras para atraer docentes de tiempo completo. De igual forma, esa penalidad se incrementa respecto de aquellos ocupados que desempeñan tareas de mayor jerarquía o complejidad.

El diferencial de ingreso hallado responde fundamentalmente a las menores retribuciones que éstos obtienen por sus características respecto del resto de ocupados. En efecto, la descomposición efectuada pone de relieve que si no existieran esas diferencias en los retornos, el signo del diferencial de ingreso se invertiría y los docentes universitarios tendrían una remuneración horaria superior a la que percibe el resto de los ocupados. El principal factor que incide en este resultado es la menor tasa de retribución a la edad en la carrera docente universitaria. Cabe al respecto destacar que la mayor tasa de incremento asociada a la antigüedad en los puestos docentes no alcanza a compensar este diferencial.

Naturalmente, una consecuencia de ello es la existencia de mayor homogeneidad en los salarios de los docentes respecto de los no docentes.

Puede concluirse, por tanto, que ni el nivel efectivo del salario de los docentes universitarios en la Argentina ni los determinantes de su variación fueron incentivos competitivos para esta profesión durante el período 1996-2002. La existencia de restricciones en la información impide extender un análisis similar para este último período. No obstante, una aproximación a lo acontecido durante el período de expansión económica que se abrió en el 2002 permite suponer que no cambiaron los incentivos hacia la profesión académica.<sup>23</sup> En efecto, si bien a partir de 2004 el gobierno instrumentó aumentos en los salarios para el sector académico y se activaron las negociaciones salariales, las diferencias relativas no parecen haberse modificado sustantivamente. A este resultado habrían contribuido tanto la evolución de los salarios como la propia dinámica de empleo. En efecto, en este período la recomposición del poder de compra de los salarios de los trabajadores con estudios universitarios completos fue generalizada entre las distintas ocupaciones y no exhibió una pauta diferencial para los trabajadores de la profesión académica. Por otra parte, la evolución del empleo sugiere que la demanda laboral se concentró en aquellos con nivel educativo medio y por lo tanto no parece haber habido en el período un cambio en las oportunidades de empleo para el segmento que se desempeña -o podría desempeñarse- en puestos docentes en las universidades (aquellos con estudios universitarios completos).

Los resultados hallados en esta investigación permiten además plantear un dilema en el diseño de la estructura de las remuneraciones de los docentes universitarios. En particular se puede concluir que es importante incorporar en dicha estructura primas salariales que permitan compensar por el costo de oportunidad externo de los docentes pertenecientes a las carreras profesionales. De este modo se alcanzaría un equilibrio en la equidad externa de la estructura de remuneraciones docentes, logrando así atraer y retener como docentes en el aula a los mejores profesionales. Sin embargo, como se analiza en Terpstra y Honoree (2004), si los docentes de las carreras profesionales perciben una remuneración superior a los docentes de las ciencias básicas, sociales o humanísticas, esto puede afectar la equidad interna y el clima organizacional. En efecto, si los profesores de las carreras profesionales percibieran un plus en calidad de costo de oportunidad, se daría el caso que docentes con trayectorias académicas similares, que realizan la misma tarea, con igual responsabilidad y esfuerzo, percibirían salarios diferentes. En particular, la percepción de salarios relativos inferiores para los docentes del campo científico podría contribuir aún más con el fenómeno de la

---

23 La evolución global del empleo y los ingresos durante el período puede consultarse en Groisman (2008).

fuga de cerebros dada la conocida atracción que ejercen los mejores niveles de remuneración y las condiciones laborales ofrecidas a los científicos en los países industrializados. En definitiva, el diseño de la política salarial docente debería contemplar crear incentivos adecuados tanto para elevar el compromiso laboral docente de los profesionales como para estimular la retención de los jóvenes científicos que se ven atraídos por las mejores oportunidades de desarrollo laboral en los Estados Unidos o en Europa. Para ello, se debería contemplar diseñar un esquema de incentivos que además de tener presente la equidad interna y externa, no descansa sólo en la elevación del salario sino que implique utilizar la carrera docente y las condiciones laborales como instrumentos para el otorgamiento de adecuadas recompensas materiales y simbólicas. Ello implica crear mejores oportunidades de ascenso en función de los logros académicos y profesionales alcanzados, premiar el buen desempeño en las actividades de docencia, investigación y transferencia tecnológica y crear un entorno de trabajo que estimule la innovación y la creatividad en cada una de estas actividades.

### Referencias bibliográficas

- Blinder, A. (1973). "Wage discrimination: Reduced form and structural variables". *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Broto, A. (2006). *Los recursos humanos en la educación superior: características, administración y tendencias*. Buenos Aires, Mimeo.
- Chevalier, A., Dolton, P. y McIntosh, S. (2002). *Recruiting and retaining teachers in the uk: an analysis of graduate occupation choice from the 1960s to the 1990s*. Working Paper, London: Center for Economics of Education.
- Frijters, P., Shields, M. y Price, S. (2004). *To teach or not to teach? panel data evidence on the Quitting Decision*. Research Paper N° 916, University of Melbourne.
- García de Fanelli, A. (2008). "Estructura ocupacional y esquema de incentivos en las universidades nacionales argentinas: Transformaciones desde los años ochenta". *Revista Desarrollo Económico*, Buenos Aires, en prensa.
- Groisman, F. (2008) "Efectos distributivos durante la fase expansiva de Argentina (2002-2007)". En: *Revista de la CEPAL* 96
- Hanushek, E., Kain, J. y Rivkin, S. (1999). "Do higher salaries buy better teachers?" *NBER Working Paper* N°. 7082
- Heckman, J., (1979). "Sample selection bias as a specification error". *Econometrica*, 47, 153-161.

- Herrero, V., De Santis, M. y Gertel, H. (2004). "El ingreso de los docentes en la Argentina: ¿es alto o bajo?" *Revista de Economía y Estadística*, XLII, 41-69.
- INDEC (2000). *Utilización de clasificadores de ocupación en las bases de datos de la encuesta permanente de hogares*. Documento de trabajo, Dirección de Encuestas a Hogares, Buenos Aires.
- INDEC (1998) "Clasificador Nacional de Ocupaciones". *Serie Nomencladores y Correspondencias* N°. 5, Buenos Aires.
- López -Acevedo, G. (2002). "Teacher's incentives and professional development in schools in Mexico". *Policy Research Working Paper* N°. 2077, World Bank.
- ME (Ministerio de Educación de la Argentina) (2008). Recuperación del sueldo docente universitario. Información disponible en: [http://www.me.gov.ar/spu/salarios/index\\_5.html](http://www.me.gov.ar/spu/salarios/index_5.html). [Consulta: marzo, abril 2008].
- ME-PROMEI (2008). Bases Convocatoria PROMEI II. Información disponible en: [http://www.me.gov.ar/spu/guia\\_tematica/CALIDAD/calidad.html](http://www.me.gov.ar/spu/guia_tematica/CALIDAD/calidad.html). [Consulta: marzo, abril 2008].
- ME (Ministerio de Educación) (2006). *Anuario de Estadísticas Universitarias*. Buenos Aires.
- Mizala, A. y Romaguera, P. (2000). "Remuneraciones al pizarrón", *Revista Perspectivas*, 4 (1), 65-88.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market" *International Economic Review*. 14 (3), 693-709.
- Petrei, A.H., Montero, M. E. y Maraviglia, A. (1989). "Estudio comparativo de las remuneraciones docentes del sector educación". En: *Ensayos en Economía de la Educación*. Buenos Aires, Balado Buschi, 155-193.
- Psacharopoulos, G., Valenzuela, J. y Arends, M. (1996). "Teachers' salaries in Latin America: a Comparative Analysis". *Economics of Education Review*, 15 (4), 401-406.
- Terpstra, D. E. y Honoree, A. L. (2004). "Job Satisfaction and Pay Satisfaction. Levels of University Faculty by discipline type and by geographic region". *Education*, 124, 528-539.
- Vegas E.; Pritchett, L y Experton, W. (1999). "Cómo atraer y retener docentes calificados en la Argentina: Impacto del nivel y la estructura de la remuneración". *LCSHD Paper Series* N°. 385 World Bank.



## Resumen

Este trabajo analiza el salario relativo de los docentes universitarios en la Argentina mediante la utilización de regresiones por mínimos cuadrados ordinarios y por cuantiles. Los resultados confirman la existencia de una desventaja en las remuneraciones horarias de los docentes universitarios del orden del 20-25 por ciento en promedio respecto de los ingresos laborales horarios del resto de los ocupados con estudios universitarios completos. Esta penalidad es mayor cuando la comparación se efectúa respecto de ciertas disciplinas profesionales -contadores, ingenieros y abogados- y menor cuando se trata de egresados de las ciencias humanas. También se incrementa respecto de aquellos ocupados que desempeñan tareas de mayor calificación en puestos directivos o de jefatura. Estos resultados alertan sobre los probables impactos que el menor nivel de salario pueda tener sobre la calidad de la enseñanza universitaria.

**Palabras claves:** salarios docentes, diferencial salarial, universidades, regresión por cuantiles

## Abstract

This paper analyzes the relative wage of Argentine university faculty estimating models with ordinary least squares method and quantile regression. The results confirmed that the hourly income of university faculty is lower than the average for other relevant university graduate groups used as comparisons. The estimated average gap between the hourly income of university faculty and the earnings of other professional workers is 20-25 per cent. The penalty is higher when the hourly income is compared to that of professionals -like accountants, engineers, or lawyers- and lower in the case of those coming from other human sciences fields. Also, the penalty increases when contrasted with those university graduates that work in high-skilled jobs, like senior management positions. These results call attention to the probable impact the lower wages may have on the quality of higher education teaching.

**Keywords:** faculty wages, wage gap, university, quantile regression.