

UNA ENCUESTA SOBRE LA SINDICALIZACION UNIVERSITARIA

Por MARVIN J. LEVINE*

A PESAR de la falta de evidencia empírica, se ha aceptado, comúnmente, que los profesores universitarios están claramente opuestos a las ideas de sindicalización militante y contratación colectiva, en sentido tradicional. Este trabajo investigará las actitudes de dichos universitarios, con respecto a la acción colectiva vigorosa, con el fin de examinar la viabilidad de tal acción, como una defensa de sus intereses profesionales.

En el otoño de 1968 se envió por correo un cuestionario, a una muestra de 800 miembros de facultad, pertenecientes a 96 colegios y universidades públicas, privadas y de la iglesia, en las regiones del Atlántico Norte, Grandes Lagos y Llanuras, Sureste y Oeste y Suroeste (esas subdivisiones geográficas son las utilizadas por la Oficina de Educación de los Estados Unidos en sus encuestas anuales). El cuestionario utilizaba una combinación de preguntas de selección obligatoria y preguntas abiertas. La muestra fue escogida al azar de las listas de la facultad que aparecen en los boletines de los colegios y universidades, e incluía la tradicional división de las disciplinas académicas (ciencias físicas, ciencias sociales, humanidades, educación, comercio, ingeniería, agricultura etc.) Asimismo, los cuatro rangos académicos y las cuatro regiones, estaban representadas en la encuesta. Las cifras de la Oficina de Educación indican que la distribución nacional de las facultades universitarias, por tipo de institución, región y rango académico está compuesta de la siguiente manera: Colegios y Universidades Públicas 56%; Colegios y Universidades Privadas 44%;

* Profesor asociado, Departamento de Administración comercial, Universidad de Maryland.

Atlántico Norte 29%; Grandes Lagos y Llanuras 29%; Sureste 19%; Oeste y Suroeste, 23%; Instructores 20%; Catedráticos Auxiliares 29%; Catedráticos Asociados 24%; y Catedráticos 27%. De acuerdo a la Tabla 1, la muestra, aunque de modestas dimensiones, se aproxima a este universo y podremos decir que es una representación transversal razonable del cuadro nacional.¹

La Tabla 2 indica la distribución del tamaño de la facultad en instituciones públicas y privadas, comparada en líneas generales, con las cifras de la Oficina de Educación. La Tabla 3 contiene una más detallada distribución de los tamaños de las facultades en la muestra. Desafortunadamente, una comparación aquí con una muestra nacional no es posible, debido a la falta de una distribución a escala nacional lo suficientemente detallada. Se recibieron respuestas de 436 individuos —67% del total a quienes se les envió el cuestionario— lo cual es, generalmente mucho mayor de lo que se espera de este tipo de instrumento. Debido al limitado alcance de la muestra, los datos tabulados serán presentados en porcentajes —en lugar de términos numéricos. Las limitaciones del tamaño de la muestra impidieron también, cálculos estadísticos más complejos. Sin embargo fue posible obtener evidencia sustancial de importantes relaciones.

TABLA 1

DISTRIBUCION DE LAS RESPUESTAS POR RANGO ACADEMICO,
REGION Y TIPO DE INSTITUCION

<i>Rango Académico</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Región</i>	<i>Porcentaje</i>
Instructor	11.7	Atlántico N.	28.2
Catedrático			
Auxiliar	31.6	Grandes Lagos y	21.1
Catedrático	27.0	Llanuras	
Asociado		Sureste	24.4
Catedrático	29.7	Oeste y Suroeste	26.3
<i>Tipo de Institución</i>		<i>Porcentaje</i>	
Colegios y Universidades Públicas		53.4	
Colegios y Universidades Privadas		46.4	

¹ "What's News-", *Wall Street Journal*, Sept. 7, 1966, p. 1.

TABLA 2

COMPARACION ENTRE LA DISTRIBUCION DEL TAMAÑO DE LA FACULTAD DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS EN LA MUESTRA CON LA DISTRIBUCION* EN LA ENCUESTA DE LA OFICINA DE EDUCACION DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA

	<i>Sobre 750</i>	<i>Bajo 750</i>
Universidades Públicas y Privadas (muestra)	22.0	78.0
Universidades Públicas y Privadas (encuesta)	42.0	58.0
	<i>Sobre 750</i>	<i>Bajo 750</i>
Universidades privadas (muestra)	9.0	91.0
Universidades Privadas (encuesta)	34.0	66.0
	<i>Sobre 200</i>	<i>Bajo 200</i>
Colegios Privados (muestra)	9.0	91.0
Colegios Privados (encuesta)	10.0	90.0
	<i>Sobre 750</i>	<i>Bajo 750</i>
Universidades y Colegios Privados (muestra)	5.0	95.0
Universidades y Colegios (encuesta)	14.0	86.0
	<i>Sobre 200</i>	<i>Bajo 200</i>
Colegios Públicos y Privados (muestra)	15.0	73.0
Colegios Públicos y Privados (encuesta)	28.0	72.0
	<i>Sobre 750</i>	<i>Bajo 750</i>
Colegios y Universidades Públicas (muestra)	27.0	73.0
Colegios y Universidades Públicas (encuesta)	28.0	72.0

* Fuente: Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos, Oficina de Educación, Negociado de Investigación y Desarrollo Educacional, División de Estadísticas sobre Educación, Septiembre 1964.

TABLA 3

DISTRIBUCION DEL TAMAÑO DE LA FACULTAD POR TIPO DE INSTITUCIONES**

<i>Tamaño de la Facultad</i>	<i>Pública</i>	<i>Privada</i>
0-250	12.5	68.7
250-500	35.4	22.9
500-750	25.0	4.2
Sobre 750	27.0	4.2

** Porcentajes

Participación de la Facultad en el Gobierno de la Universidad

En 1962 un portavoz del profesorado universitario sostenía:

En líneas generales, no podemos concluir que la autoridad de la Facultad se encuentre en un estado satisfactorio. Lejos de ello, en muchos colegios y universidades, no sólo las normas de participación de la facultad en determinar políticas estrictamente educativas se apartan grandemente de aquello que la profesión académica considera aceptable, sino que en muchas de las mejores instituciones, los programas educativos son vitalmente afectados por decisiones tales como edificación, atletismo, actividades extracurriculares de los estudiantes y finanzas, en las cuales las facultades tienen poco o ninguna oportunidad de influenciar.²

Las respuestas a la pregunta, "¿Tienen los miembros de la facultad en el presente suficiente voz para influenciar las decisiones de política administrativa que afectan sus intereses económicos y profesionales?" indican que la efectiva representación de la facultad se encuentra bastante lejos. Como indica la Tabla 4, es muy escaso el margen de los preguntados que indican estar descontentos con el grado de su participación en el gobierno de la universidad con respecto de los que están satisfechos. En adición, un pequeño grupo no pudo suministrar una respuesta categóricamente afirmativa o negativa, sino que dio respuestas cualificando el "sí" y el "no".

TABLA 4

ACTITUDES FRENTE AL PAPEL DE LA FACULTAD EN EL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD.**

<i>Suficiente</i>	<i>Insuficiente</i>	<i>Cualificados</i>	<i>N. S & N. R*</i>
43.8	44.9	7.5	3.8

* No sabe, no tiene respuesta

** Porcentajes

El tipo predominante de respuesta cualificada indicó que, los miembros de la administración de la institución del preguntado, ha-

² Richard Horchler, "The Time Bomb in Catholic Education", *Look*, Abril 5, 1966, p. 24.

bían provisto oportunidades suficientes para participar en todo, con los administradores, en las decisiones importantes, pero que ésto no era la generalidad. Otras contestaciones cualificadas sostenían que en muchos colegios y universidades los miembros de la facultad tenían una representación inadecuada en la formulación de normas; que la situación variaba de campus a campus; o que los profesores tenían una escasa voz en las decisiones que los afectaban en sus intereses profesionales.

Otras opiniones típicas fueron las de que las facultades estaban a la buena voluntad de las juntas de regentes, síndicos y en último lugar de las legislaturas de los estados; que las administraciones de las universidades eran innecesarios cuerpos "parásitos" y que las facultades deberían correr con la administración de la educación superior con "...alguna ayuda de subordinados asalariados..."; o que las universidades deberían estar regidas por senados académicos, con un mínimo de oficiales administrativos escogidos por la facultad. El punto de vista que también se presentó fue el de que, aún si a los miembros de la facultad se les diese la oportunidad de participar en el proceso de hacer decisiones, algunos serían demasiado apáticos para sacar provecho de ello.

La Tabla 5 resume las actitudes en instituciones con facultades que varían en tamaño. Una relación inversa parece existir entre el tamaño de la facultad y el grado de satisfacción; las respuestas procedentes de los colegios y universidades mas grandes y mas pequeñas muestran la menor y mayor cantidad de satisfacción, respectivamente. Parece que conforme las facultades crecen en tamaño las perspectivas de una adecuada representación disminuyen. Esto se fundamenta al comparar las respuestas provenientes de instituciones públicas y privadas, indicadas en la Tabla 6. Mientras que, casi exactamente el mismo porcentaje de miembros de la facultad está satisfechos con su papel en el proceso de hacer decisiones institucionales en los colegios y universidades públicas y privadas, ligeramente más profesores de las instituciones públicas expresan descontento; posiblemente esto se deba a la gran disparidad con que están representados en la muestra el tamaño de la facultad según instituciones, ya que sólo el 8.4% de miembros de facultades privadas representan a aquellas que tienen 500 o más profesores, comparado con el 52% de las públicas.

TABLA 5

ACTITUDES CON RESPECTO AL PAPEL DE LA FACULTAD EN EL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD POR TAMAÑO DE FACULTAD**

<i>Tamaño de Facultad</i>	<i>Suficiente</i>	<i>Insuficiente</i>	<i>N.S. & N.R*</i>
0-250	49.1	47.1	3.5
250-500	48.8	48.8	2.4
500-750	47.7	52.3	0.0
Sobre 750	37.7	55.6	6.4

* No sabe o no respondió

** Porcentajes

TABLA 6

ACTITUDES CON RESPECTO AL PAPEL DE LA FACULTAD EN EL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD POR TIPO DE INSTITUCION**

<i>Tipo de Institución</i>	<i>Suficiente</i>	<i>Insuficiente</i>	<i>N.S. & N.R*</i>
Privada	47.2	46.5	6.3
Pública	47.6	49.0	3.4

* No sabe, no respondió

** Porcentajes

Tablas 7 y 8 resumen las actitudes de la facultad por regiones geográficas y por rango académico de los consultados.

TABLA 7

ACTITUDES CON RESPECTO AL PAPEL DE LA FACULTAD EN EL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD POR REGION GEOGRAFICA.**

<i>Región</i>	<i>Suficiente</i>	<i>Insuficiente</i>	<i>Cualificada</i>	<i>N.S & N.R*</i>
Atlántico Norte	41.0	42.3	9.0	7.7
Grandes Lagos y Llanuras	56.7	35.9	5.7	1.9
Sureste	44.7	46.2	9.0	1.5
Oeste & Suroeste	36.2	55.1	5.8	2.8

* No sabe, no respondió

** Porcentajes.

TABLA 8

ACTITUDES CON RESPECTO AL PAPEL DE LA FACULTAD EN EL GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD POR RANGO ACADEMICO**

<i>Rango</i>	<i>Suficiente</i>	<i>Insuficiente</i>	<i>Cualificada</i>	<i>N.S & N.R*</i>
Instructor	32.2	54.8	0.0	13.0
Catedrático Auxiliar	44.0	47.6	6.1	2.2
Catedrático Asociado	44.2	42.8	10.4	2.6
Catedrático	48.1	40.3	9.1	7.5

* No sabe, no respondió

** Porcentajes

En base regional, en todas ellas, con excepción de los Grandes Lagos y Llanuras, las respuestas que muestran insatisfacción exceden a aquellas en las que los miembros de la facultad están satisfechos con su papel en el proceso de hacer decisiones. Las diferencias regionales en las actitudes se acentuaron debido a los porcentajes de las regiones Oeste y Suroeste y Grandes Lagos y Llanuras. Aproximadamente, la diferencia de actitudes entre las dos regiones de casi el 20% puede estar relacionada con la distribución de las respuestas por rango académico en cada región, ya que un mayor porcentaje de profesores asociados y catedráticos puede que hayan indicado un mayor grado de satisfacción con la participación de la facultad, y por ende estableciéndose una relación inversa entre rango y satisfacción. Este razonamiento parece válido con respecto a la región de los Grandes Lagos y Llanuras, donde el 60% de las respuestas vino de profesores de alto rango, comparado con el 52% proveniente del Oeste y Suroeste; sin embargo no es válido para explicar las contestaciones del Sureste donde los profesores de alto rango contribuyeron con casi el 69% de las respuestas, la más alta en todas las regiones; con todo, aquí también, los que respondieron que no estaban satisfechos, excedían en número a los que si lo estaban. Quizás la explicación estriba en que el Sureste contiene el menor porcentaje de instituciones pequeñas, sólo el 30% de la categoría 0-250 en cuanto tamaño de facultad—mientras que los Grandes Lagos y Llanuras tienen el más alto porcentaje— 55% de colegios y universidades pequeñas.

La relación inversa entre rango y grado de satisfacción es clara. Esto puede ser debido al hecho de que, típicamente, los miembros de rango académico bajo están raramente representados en los senados académicos, consejos o comités, que son los lugares donde se formu-

lan, por miembros de alto rango o administradores, las decisiones normativas que afectan sus carreras profesionales. Debe notarse, sin embargo, que los profesores asociados y los catedráticos también demuestran considerable interés sobre la condición presente de las prerrogativas de la facultad en el gobierno académico.

Actitudes con respecto a las normas de permanencia

El análisis de las evaluaciones de la facultad sobre el tipo de normas de permanencia institucional y de su imparcialidad, resulta en una posible relación entre la variable permanencia y el grado de satisfacción de la facultad, con el proceso de gobierno de la universidad. La Tabla 9 demuestra que los miembros de la facultad de bajo rango en instituciones donde menor es el porcentaje de normas formales escritas referentes a la permanencia, expresan las mayores críticas y dudas hacia esas normas.

TABLA 9

NORMAS DE PERMANENCIA FORMALES E IMPARCIALIDAD, POR RANGO ACADEMICO**

Región	Normas formales de permanencia			Imparcialidad		
	Sí	No	N.S & N.R*	Sí	No	N.S & NR
Instructor	80.0	10.0	10.0	70.0	16.7	13.3
C. Auxiliar	83.3	14.3	2.4	77.4	7.1	15.5
C. Asociado	89.2	9.5	1.3	82.4	9.5	8.1
Catedrático	92.3	6.4	1.3	91.0	6.4	2.5

* No sabe, o no respondió

** Porcentajes

Claro está, es de esperarse que normalmente, los rangos más bajos no permanentes manifiesten más quejas que sus colegas de altos rangos permanentes. Como anteriormente hemos mencionado, los miembros jóvenes de la facultad también han demostrado la menor satisfacción con su participación en el proceso de hacer decisiones.

Una posible relación entre formalidad e imparcialidad de las normas de permanencia aparece cuando utilizamos la categoría regional, tal como se hace en la Tabla 10. Con la excepción de la región del Atlántico Norte, las respuestas provenientes de colegios y universidades que tienen el más alto porcentaje de normas formales de per-

manencia, juzgaron que éstas eran imparciales, las más de las veces. La región Grandes Lagos y Llanuras, que ocupa el primer puesto tanto en formalidad e imparcialidad, también presenta la menor insatisfacción con referencia a la participación de la facultad en el gobierno de la institución. De otro lado, el Oeste y el Suroeste que ocupan el más bajo puesto en cuanto a formalidad de las normas de permanencia, expresaron el más alto porcentaje de comentarios negativos tanto en lo referente a la imparcialidad de aquellas normas, como en la participación de la facultad en el proceso de hacer decisiones. La ausencia de normas de permanencia escritas produjo resultados opuestos a los hallados en las regiones del Atlántico Norte y Sureste; la primera ocupa el segundo puesto en cuanto formalidad y el tercero en cuanto imparcialidad, y la segunda región antes mencionada, el tercer puesto en formalidad y el segundo en imparcialidad. Esto indica que la formalidad de las normas de permanencia por sí misma no asegura la aprobación de la facultad. En conjunto, aproximadamente el 10% de los que respondieron clasifica las normas de permanencia como parciales, y el 92% de este grupo sostiene así mismo inadecuada su representación en el gobierno de la Universidad.

TABLA 10

NORMAS DE PERMANENCIA FORMALES E IMPARCILIDAD, POR REGIONES GEOGRAFICAS**

Región	Normas formales de permanencia			Imparcialidad de la Permanencia		
	Si	No	N.S & N.R*	Si	No	N.S & NR
Atl. Norte	93.5	2.6	3.9	80.5	9.1	10.4
G. Lagos y Ll.	98.1	1.9	0.0	92.3	1.9	5.8
Oeste y S. O.	77.5	19.7	2.8	74.6	17.0	8.4
Sureste	81.8	13.6	4.6	83.3	4.5	12.2

* No sabe, o No responde

** Porcentajes

Aunque la gran mayoría de las instituciones fue clasificada como detentadora de normas de permanencia imparciales, la minoría que consideró deseable la reformulación de tales normas, provenía principalmente de colegios y universidades pequeños; 64% de los profesores descontentos enseñaba en colegios donde el promedio de profesores era 170, no pasando el número de miembros de la facultad en ningún caso de 387. En contraste, el promedio en las instituciones

donde los que respondieron que consideraban las normas de permanencia como imparciales y estaban satisfechos con su papel en los asuntos académicos era de 427 con un número máximo de miembros ascendente a 1710. Dos tercios de esas respuestas provinieron de facultades con un número de miembros superior a 250.

Las opiniones referentes a la permanencia y participación provenientes de la misma institución estuvieron lejos de ser unánimes. Las actitudes variaron dependiendo del departamento a que pertenecía el que respondió. Un comentario frecuente de aquellos que estaban insatisfechos con las normas de permanencia fue que, en teoría, aquellas parecían ser imparciales, pero que en la práctica eran vagas, ambiguas, y estaban sujetas a interpretaciones espúreas por administradores oportunistas.

Apoyo a la sindicalización y a la Contratación Colectiva

Las respuestas a la pregunta de, si los miembros de la facultad necesitan una organización sindical y derechos de contratación colectiva en el presente, con el fin de proteger sus intereses económicos y profesionales, confirman la hipótesis de que tal acción es defendida por una minoría, aunque ésta es sustancial. La sindicalización fue favorecida por el 28.4%, oponiéndose el 65%; 7% y 5.9% expresó incertidumbre o no respondió plenamente. Las Tablas 11 y 12 resumen las respuestas por región y rango. Es posible que exista una relación directa entre esas respuestas y las que hacían referencia a la participación de la facultad en el proceso de hacer decisiones. En ambos casos, los miembros jóvenes de la facultad expresaron el menor grado de satisfacción con el *status quo*, y el mayor apoyo a una vigorosa acción sindical. También se dan similitudes regionales, al igual que las individuales. Las regiones Oeste y Suroeste y Atlántico Norte muestran, ambas, el mayor grado de insatisfacción con el papel que juegan el proceso de hacer decisiones, y el más claro deseo de adoptar la sindicalización y la contratación colectiva, mientras que las facultades correspondientes a las regiones de los Grandes Lagos y Llanuras y Suroeste muestran el menor entusiasmo por la acción sindical y un alto grado de aprobación a la presente posición de la facultad en el gobierno de la universidad. De aquellos que favorecen el punto de vista de la sindicalización, el 82% también está insatisfecho con su *status* como participantes en el gobierno institucional.

TABLA 11

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA SINDICALIZACION Y LA CONTRATACION COLECTIVA, POR REGIONES*

<i>Región</i>	<i>En Favor de la S. y C.C.**</i>	<i>En Contra</i>	<i>N.S. & N.R.***</i>
Atrántico N.	26.9	66.7	6.4
G. Lagos & Llanuras	30.2	67.9	2.1
Oeste & Suroeste	33.3	60.9	5.8
Suroeste	23.9	68.7	7.4

* Porcentajes

** Contratación Colectiva

*** No sabe, o no responde

TABLA 12

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA SINDICALIZACION Y LA CONTRATACION COLECTIVA, POR RANGO ACADEMICO*

<i>Rango</i>	<i>En Favor de CC. y S.*</i>	<i>En Contra</i>	<i>N.S. & N.R.**</i>
Instructor	33.3	56.7	20.0
C. Auxiliar	29.8	66.7	3.5
C. Asociado	30.1	65.8	3.1
Catedrático	25.0	68.9	6.1

* Contratación Colectiva y Sindicalización

** No sabe, o no responde

Características que afectan las actitudes hacia la Acción Colectiva

Otras variables investigadas para determinar lo que haya podido haber influenciado los resultados por y anti-sindicalización, fueron clasificadas en dos categorías: características personales e institucionales. Incluimos en las primeras, la edad, antecedentes familiares y anteriores afiliaciones sindicales. Las últimas consisten de tamaño de la facultad, tipo de institución, nivel de salarios, rango académico, y materia enseñada.

Una diferencia irrelevante en edad, de menos de un año, existe entre los que abogan por la sindicalización y los que se oponen, 38.9% y 39.8% respectivamente. La presencia de más miembros de facultad de alto rango en los sectores de mayor edad —principalmente 40 años

de edad y más— explica el alto porcentaje anti-sindicalización en esas categorías, tal como describe la Tabla 13. La clasificación 60-64 años fue una excepción, pero dado que hubo sólo 10 contestaciones, ese 40 por ciento que favoreció una vigorosa acción colectiva tiene una significación menor.

TABLA 13

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA SINDICALIZACION Y LA
CONTRATACION COLECTIVA, POR EDAD*

<i>Edad</i>	<i>En Favor de la S. y C.C.</i>	<i>En contra</i>
Menos de 30	31.9	68.1
30-39	34.3	65.7
40-49	26.5	73.5
50-59	22.2	77.8
60-64	40.0	60.0
Sobre 65	0.0	100.0**

* Porcentajes

** Sólo dos responden en este sector de edad

A los entrevistados se les pidió que clasificasen las condiciones socio-económicas de la familia de que procedían en, familia de bajos, medios, o altos ingresos; siendo la hipótesis, que los individuos procedentes de familias de bajos ingresos, donde existe una más alta probabilidad de que el empleado sea obrero de cuello azul con afiliación sindical, tendrían una mayor afinidad con los objetivos del sindicalismo tradicional, que aquellos que procedían de familias con ingresos medios o altos. De acuerdo con la Tabla 14 una mayoría sustancial de los que respondieron se describen a sí mismos como productos de una amorfa clase media. Tal como se anticipó, aquellos que procedían de grupos de ingresos bajos demostraron más apoyo a la sindicalización que los provenientes de grupos medios o altos. Con sólo una docena de respuestas correspondientes a personas que procedían de familias de ingresos altos, el sorpresivo gran porcentaje que favoreció la acción colectiva tiene una significación menor. El sentimiento anti-sindicatos prevaleció en las tres clasificaciones, negando ampliamente la importancia de los antecedentes familiares como un factor para la actitud en pro o en contra.

TABLA 14

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA SINDICALIZACION Y CONTRATACION COLECTIVA*

<i>Antecedentes Familiares</i>	<i>En Favor de S. y C.C.**</i>	<i>En Contra de S. y C.C.</i>
Bajos ingresos	38.1	61.0
Ingresos medios	27.1	72.9
Ingresos altos	41.7	58.3

* La distribución total de las respuestas fue: Ingresos bajos, 23%, Ingresos medios 70.9 y altos 6.0 por ciento.

** Porcentajes

Suponiendo que la participación sindical previa de los consultados podría haber influenciado favorablemente las actitudes hacia la organización profesional, se determinó que uno de cada cinco individuos había tenido previamente una tarjeta sindical. Sin embargo, tal como la Tabla 15 presenta, el carácter de previa sindicalización expresó, solo, una más débil oposición a la organización de la Facultad, que en sus compañeros que nunca antes habían estado afiliados a una unión. La previa sindicalización aparentemente ha producido una reacción negativa más que positiva hacia la idea de la acción colectiva por parte de los universitarios.

TABLA 15

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA SINDICALIZACION Y LA CONTRATACION COLECTIVA, POR PREVIA SINDICALIZACION*

<i>Previa Sindicalización</i>	<i>En Favor de la S. y C.C.**</i>	<i>En Contra</i>
Si	28.0	72.0
No	25.0	74.6

* Previa sindicalización 19.9; no previa sindicalización, 80.1

** Porcentajes

El tamaño de la Facultad, que había afectado las actitudes hacia la suficiencia de la participación en el proceso de hacer decisiones, también influenció las opiniones hacia la acción sindical, pero en dirección opuesta, tal como presenta la Tabla 16. Conforme las facultades crecen en tamaño menos apoyo resulta para la acción sindical militante. Las posibles razones para esta relación inversa incluyen la de

un más amplio marco de movilidad para los profesores orientados hacia la investigación que son los que se encuentran, más frecuentemente en las grandes universidades, con tareas de enseñanza más ligeras y consistentemente más altos niveles de salarios; esos factores tienden a reforzar la propensión a la contratación individual.

TABLA 16

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA SINDICALIZACION Y LA CONTRATACION COLECTIVA, POR TAMAÑO DE FACULTAD*

<i>Tamaño de la Facultad</i>	<i>En Favor de la S. y C.C.</i>	<i>En contra</i>
0-250	27.7	72.3
250-500	24.7	75.3
500-750	23.8	76.2
Sobre 750	22.2	22.8

* Porcentajes

Las respuestas provenientes de instituciones públicas demostraron un menor apoyo a la acción sindical en comparación a las provenientes de colegios y universidades privadas, con 27.6 por ciento en favor y 31.6% en contra. Estos resultados pueden estar relacionados con el mayor tamaño de las facultades en las instituciones públicas, puesto que más de la mitad de las contestaciones procedentes de instituciones públicas eran de miembros que enseñaban en universidades con más de 500 profesores, en comparación al 9 por ciento de las respuestas provenientes de instituciones privadas.

Cuando se hizo una comparación de actitudes entre las instituciones de alto prestigio y los colegios y universidades de baja consideración, la disparidad de opiniones fue más marcada. La clasificación, arbitraria, de las universidades grandes, privadas y estatales, como instituciones de prestigio, y universidades privadas pequeñas y escuelas estatales y eclesiásticas como menos prestigiosas, resultó en sólo un 26.6 por ciento de respuestas favorables a la acción colectiva por facultad de instituciones grandes, en comparación con el 37.3 por ciento de respuestas favorables procedentes de instituciones pequeñas, relativamente desconocidas. Los colegios y universidades públicas superaron, ampliamente, a las privadas en la muestra, cuando se aplicó la categoría "prestigio", debiéndose esto, otra vez, a que las primeras eran predominantemente grandes universidades estatales mientras que las últimas eran básicamente instituciones pequeñas (menos de 500 miembros de facultad).

La Tabla 17 describe la influencia del nivel de salarios sobre las actitudes con respecto a la acción colectiva. Con excepción de la categoría que está por encima de \$ 15,000 (que constituye sólo el 7 por ciento de la muestra), conforme los salarios se incrementan, el porcentaje de la facultad que apoya los esfuerzos de contratación individual también se incrementa. Casi el 70 por ciento de aquellos que favorecieron la sindicalización y la contratación colectiva fueron profesores cuyos salarios estaban comprendidos en el renglón entre \$7,000 y \$10,000, en contraste con menos de la mitad de los catedráticos, quienes favorecieron los esfuerzos individuales.

TABLA 17

ACTITUDES DE LA FACULTAD CON RESPECTO A LA
SINDICALIZACION Y LA CONTRATACION
COLECTIVA, POR NIVEL DE SALARIOS*

<i>Nivel de Salarios</i>	<i>En Favor de la S. y C.G.</i>	<i>En Contra</i>
\$ 7-10.000	33.3	66.7
\$ 10-12.000	19.6	80.4
\$ 12-15.000	10.0	90.0
Sobre 15,000	25.0	75.0

* Porcentajes

La importancia de los niveles de salarios es más obvia en la Tabla 18 donde las actitudes de la facultad están clasificadas de acuerdo a dos variables; rango académico y salarios. Existe una relación inversa, ya que conforme el grado de apoyo a la acción sindical decrece los salarios se incrementan; esto es verdad para todos los rangos. En adición, los miembros de alto rango que reciben los más bajos salarios expresan la preferencia más importante por la acción sindical.

TABLA 18

ACTITUDES DE LA FACULTAD CON RESPECTO A LA ACCION
COLECTIVA POR RANGO Y NIVEL DE SALARIOS

<i>Rango</i>	<i>Nivel de salarios</i>							
	\$ 7-10.000		\$ 10.000-12.000		\$ 12-15.000		Sobre 15.000	
	<i>En favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>	<i>En Favor-En C.</i>
Instructor	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C. Auxiliar	29.9	70.1	8.3	91.7	0.0	100.0	0.0	0.0
C. Asociado	41.9	58.1	21.4	78.6	17.8	82.2	12.5	87.5
Catedrático	42.9	57.1	25.0	75.0	22.2	77.8	10.0	90.0

Evaluando el rango académico como un criterio de actitud, los instructores manifestaron el mayor apoyo a la acción colectiva, y los catedráticos el menor. Con la exigencia del doctorado como requisito obligatorio para la permanencia, la producción investigativa como el criterio cada vez más importante a efectos de la promoción, y dada la separación de las normas de permanencia y promoción, los miembros de la facultad de bajo rango es posible que se estén sintiendo más inclinados (por el aliciente de la seguridad) a la representación sindical, si lo comparamos con la actitud más conservadora de parte de los miembros de la facultad de alto rango, con respecto a la necesidad de sindicalización y contratación colectiva. Se podría comparar esta situación con una confrontación de los "que han llegado" y de los "que no han llegado". Una explicación de por qué, ligeramente más, el catedrático asociado que el auxiliar favorece la acción sindical, necesariamente bordea la especulación. Quizás la respuesta descansa en que, el rango de asociado, en muchas instituciones, ya no confiere automáticamente la permanencia del designado, sino que depende de la evidencia de una continua mejora académica; o, a que, los catedráticos asociados, siendo miembros de alto rango, no están aún adecuadamente representados en los cuerpos que toman decisiones; o, a que, la promoción a catedrático, está tan llena de incertidumbres, debido a los estrictos requisitos académicos, como lo está el ascenso de auxiliar a asociado.

TABLA 19

ACTITUDES DE LA FACULTAD HACIA LA ACCIÓN COLECTIVA,
POR RANGO ACADEMICO*

<i>Rango</i>	<i>En Favor de S. y C.C.</i>	<i>En Contra</i>	<i>No S. & N. R**</i>
Instructor	33.3	56.7	10.0
C. Auxiliar	29.8	66.7	3.5
C. Asociado	30.1	65.8	3.1
Catedrático	25.0	68.9	6.1

* Porcentajes

** No sabe, o no responde

Como se señala en la Tabla 20, las respuestas provenientes de profesores de ciencias sociales, educación y humanidades manifiestan considerablemente más apoyo a la acción sindical que las de los profesores de ciencias naturales, agricultura, ingeniería, matemáticas y

comercio. Aquí, también, una explicación raya en la conjetura. Es, generalmente, cierto que los profesores en las primeras disciplinas tienden a tener una orientación más liberal frente a la acción social que los profesores que enseñan las materias señaladas últimamente, y, posiblemente, los primeros vean la sindicalización y la contratación colectiva más favorablemente que estos últimos.

TABLA 20

ACTITUDES DE LA FACULTAD CON RESPECTO A LA ACCION
COLECTIVA POR DISCIPLINA ACADEMICA*

<i>Disciplina</i>	<i>En Favor S. y C.C.</i>	<i>En Contra</i>
C. Naturales, Agricultura, ingeniería	17.7	82.3
C. Sociales, Educación y Humanidades	32.6	67.4
Matemáticas y Comercio	29.8	70.2
	17.6	82.4

* Porcentajes

Razones de las actitudes pro-sindicalización

Los que contestaron apoyando la acción colectiva, lo hicieron por una variedad de razones. Para empezar con ellas, y tal como se desprende de los datos, hay una soterrada insatisfacción con las presentes disposiciones institucionales, que hacen referencia a la promoción profesional. El liderato de la Facultad fue criticado como "pobre"; la mayor parte de los profesores fueron catalogados como individuos tímidos, que no podían luchar para proteger sus intereses, y por tanto, ellos eran los únicos culpables por aceptar "malas condiciones, mala paga y ninguna voz en el gobierno de las instituciones".

Ciertas respuestas mostraban preocupación sobre si "la solidaridad profesional" era necesaria en el rígido mercado de trabajo universitario, en el presente, y si era así, cómo aquella podría conseguirse del modo más adecuado. Por otro lado, el punto clave del problema era cómo podría conseguirse una activa y decidida organización profesional. Se expresaron dudas sobre la Asociación Americana de Profesores Universitarios, la mayor organización profesional que representa a casi unos 80,000 profesores universitarios, y que está estructurada o tiene los medios para enfrentarse con mucho de los problemas de los profesores, quienes se supone dirijan y lleven a cabo la función profesional de la enseñanza universitaria, pero quienes en realidad no

son otra cosa que empleados, ya que desde el problema de los salarios, hasta el de secretarías, ayudantes, asignación de tareas, promoción, etc., frecuentemente son decididos por personas que no son profesores universitarios. Un punto de vista que fue muy apoyado, insistía en que los miembros de la facultad, deberían estar representados por un fuerte "agente contratante", y que la participación en una asociación profesional independiente, sería más deseable que una afiliación sindical sólo si aquélla fuese tan fuerte y poderosa como un sindicato. Puesto que las asociaciones profesionales vigorosas y los sindicatos eran equivalente en sus efectos, la distinción entre asociación profesional y sindicato acabó por ser intrascendente. Un sindicato compuesto de profesionales podría también ser una asociación profesional y podría funcionar como tal, mientras que las "asociaciones profesionales" al uso fueron consideradas de poca utilidad.

Las organizaciones profesionales, aunque vistas como buenas y deseables, fueron criticadas debido a su falta de militancia en proteger la libertad académica y, en líneas generales, por su falta de protección de los privilegios, y responsabilidades de la profesión del magisterio. La AAPU, aunque teniendo una buena reputación, fue considerada como tímida, lenta y farragosa en sus operaciones, casi completamente inefectiva en la protección de los derechos individuales, y se aconsejó que adoptase ciertas prácticas sindicales, incluyendo el derecho de huelga. Una asociación profesional poderosa podría obviar la necesidad de una acción colectiva estilo sindical, pero existen pocas de este tipo en las comunidades académicas, fuera de la Federación Americana de profesores la cual ha fracasado a la hora de ganarse el amplio apoyo en el mundo de la educación superior. Por ejemplo, muchas de las respuestas clasificaron la Asociación Médica Americana, normalmente mirada como una organización profesional, como un "sindicato de doctores" o un sindicato "gremial" a la cual los profesores universitarios deberían imitar, vista la efectividad de aquélla.

A pesar de que las presentes condiciones del mercado, reconocidamente, favorecen la contratación individual, y la atracción de prominentes profesores mediante el ofrecimiento de atractivos salarios, amplias oportunidades y facilidades para investigación, y reducidas responsabilidades docentes, las respuestas pro-sindicalización no obstante sostienen que sólo los "no profesionales" sucumbirían a la "piratería académica" como el medio principal para promoción. Esto deja ver que a largo plazo, tal conducta no habría de servir a los mejores intereses del individuo en cuestión en medio de sus colegas. Tales tácticas socavan el carácter corporativo del proceso educativo uni-

versitario e impiden el desarrollo de algo parecido a la lealtad institucional donde todos los miembros de la facultad puedan beneficiarse de una mejora de sus condiciones. Los sindicatos universitarios protegerían el interés académico y profesional en los recintos individuales y por ende reducirían la presente tendencia de los profesores a vender sus servicios al mejor postor, muchas de las veces.

Dentro del marco de esta encuesta los miembros de la facultad que aprobaron la sindicalización y contratación colectiva demostraron estar muy lejos de un apoyo unánime a la huelga y piquetes. Sólo el 50 por ciento declaró, taxativamente, que la huelga estaba justificada si protegía los intereses de la facultad; el 31 por ciento creía que tal opción era legítima sólo como último recurso después de que la mediación hubiese fracasado y la libertad académica hubiese sido comprometida por actos arbitrarios de la administración. Los comentarios sobre lo apropiado de los piquetes eran muy similares. El 55 por ciento respetaría las líneas de piquetes, pero el 26 por ciento exigía condiciones previas para apoyarlos. Estos miembros de la facultad alegaban que los piquetes de profesores habrían de hacerse por buenas y legítimas razones, y después de discusión democrática, y votación, para que ellos pudiesen brindarle su apoyo a esta táctica. La adhesión ciega, de una manera doctrinaria, fue terminantemente rechazada. De hecho, el piquete fue mal visto por el 14 por ciento de los que respondieron.

Así, una amplia falta de solidaridad a la hora de utilizar las medidas sindicales tradicionales, implicaba que la contratación colectiva —tal como fue vista por aproximadamente la mitad de los que la favorecían— se parecía a la variedad ortodoxa del mundo obrero, pero casi un número igual de personas prefería juzgar cada disputa en sus términos relativos, antes de ir a la huelga o de respetar una línea de piquetes, o desaprobaba enteramente esas tradicionales armas sindicales. Para este último grupo la acción colectiva habría de ser de una variedad menos militante.

Razones en contra de la Acción Colectiva

En contraste con las opiniones divergentes, que manifestaban favorecer la acción colectiva, sus oponentes presentaron los argumentos corrientes en contra de la acción sindical, aunque también hubo un grado poco usual de apoyo a las huelgas y piquetes. El siete por ciento expresó apoyo incondicional a la huelga, aunque estaban opuestos a la sindicalización y a la contratación colectiva, mientras que el 18 por

ciento iría a la huelga, si se requiriesen medidas extremas para proteger los intereses de la facultad. Algunas respuestas limitaron su apoyo a la huelga a las controversias donde la libertad académica estuviese en peligro e indicaron que las huelgas con fines económicos estaban injustificadas en todas las circunstancias. El 18 por ciento respetaría la línea de piquetes en todas las ocasiones mientras que el 20 por ciento lo haría si estaban de acuerdo con las razones que dieron origen al piquete. Esas estadísticas ilustran la independencia característica de la acción de los profesores universitarios, lo cual constituye un formidable obstáculo a la acción colectiva efectiva, ya que, la consecución de los objetivos sindicales depende en primer lugar, del endoso y apoyo sin reservas de los miembros. La tradicional solidaridad sería muy difícil de obtener entre este tipo de ambivalencia de los universitarios.

Las observaciones en contra de la sindicalización incluyen la declaración de que, en el presente, una persona en el mundo de la educación superior, sólo está limitada por su habilidad para producir, y su disposición a trasladarse. Las respuestas aseguran que hay buenos trabajos para gente competente, si están dispuestos a buscar y a ir donde los puestos están disponibles. La desconfianza y la antipatía hacia las uniones y sus líderes, también, se mostró en distintos grados. Muchos profesores amenazaron con dejar la profesión, si la sindicalización se hacía necesaria en las instituciones universitarias. Otros reaccionaron declarando que los sindicatos de profesores llegarían a estar dominados por universitarios "no-profesionales", y "por incompetentes interesados en ellos mismos, los cuales apoyarían automáticamente, e irreflexivamente, la promesa de más paga y menos trabajo" y que dedicarían la mayor parte de su tiempo a los asuntos sindicales, en lugar de sus responsabilidades académicas. Un profesor se lamentaba de que "será una triste situación y una acusación sobre todo el mundo de la Universidad tan pronto como los profesores universitarios se rebajen hasta el nivel de cualquier tipo de sindicalización". Otro sostenía, "Ciertamente, nosotros como profesionales involucrados en el proceso de 'liberar el pensamiento' no necesitamos de un grupo profesional de 'baby-sitters' para defender nuestros intereses financieros o profesionales."

La enseñanza universitaria se describió como conferidora de responsabilidades especiales sobre los que la ejercen. Fue considerada, no como una profesión ordinaria, sino como una donde hay envuelta una responsabilidad "político-social" especial para con el bienestar y educación de los estudiantes y que ésta debe ser de primera importancia. Finalmente, el hecho de que la mayor parte de los colegios y univer-

sidades sean nominal, y realmente, instituciones sin fines económicos, que desempeñan una función social básica, hacía difícil a algunos el ver las relaciones administración-facultad en términos de los modelos obrero-empresariales.

Efectos de la Acción Colectiva sobre el Status Profesional

Un escritor ha descrito los valores esenciales al profesionalismo al indicar lo siguiente:

...El profesional exige autonomía, el derecho a decidir cómo su función va a ser desempeñada y necesita estar libre de las restricciones de los no pertenecientes a la profesión... El profesional tiene un compromiso para con su profesión... Aún cuando no desdeña acer más dinero, un mayor salario en sí mismo no puede ser tan importante como lo es para otros... El profesional siente una responsabilidad social en mantener sus normas profesionales. Por tanto, él defiende la autodisciplina y se siente ligado a principios éticos.³

En una perspectiva general, el 55.8 por ciento de los que respondieron encontraban que la afiliación sindical resultaría en una pérdida de status, comparado con el 44.2 que no consideraba que la sindicalización conllevara una pérdida de prestigio. Sólo el 17 por ciento de los proponentes de la acción colectiva temía una pérdida de prestigio profesional, como consecuencia de la sindicalización de la facultad, mientras que el 83 por ciento no predecía desprestigio de la profesión, como resultado de la sindicalización. El setenta por ciento de aquellos que estaban opuestos a la sindicalización encontraba que su imagen profesional sufriría con tales esfuerzos sindicales.

La apreciable falta de interés en la potencial consecuencia de desprestigio de status debido a la sindicalización, fue atemperada por el hecho de que, incluso entre los proponentes del enfoque sindical, una mayoría del 57 por ciento admitió que la afiliación a una asociación profesional independiente era preferible a la unión en un sindicato. Un abrumador 96 por ciento de los que respondieron contrarios a la sindicalización, indicaron que una organización profesional independiente era más deseable que un sindicato de profesores.

Se expresó gran preocupación por la posible pérdida de respetabilidad profesional. Observaciones bastante representativas indicaban que, si los profesores no eran capaces de aplicar métodos razonables a la solución de los mayores problemas que confrontan profe-

³ George Strauss, "Dilemma for Engineers: Union or Professional Society?", *Monthly Labor Review*, Vol. 87, No. 9 (Septbre., 1964) págs. 1026-27.

sionalmente, entonces su status profesional estaría mercedamente en peligro. La sindicalización y la huelga se consideraron que no eran "... características de los profesionales, y ellos, por tanto estarían degradándose con sólo incluso considerar usar las tácticas de los sindicatos de trabajadores, tales como, reuniones de exaltación popular y huelgas. Una huelga degrada la imagen pública de los profesionales".

Resumen y conclusiones

La organización sindical tradicional parecía ser más admisible entre las facultades pequeñas, de bajo status, colegios y universidades a nivel subgraduado, donde los bajos salarios predominan, y donde existen grandes responsabilidades docentes en comparación con las oportunidades de investigación. Los servicios de los individuos de esas instituciones tienen una demanda menor en el presente mercado académico, el cual ofrece las más altas recompensas profesionales a los investigadores. El miembro de la facultad de un colegio pequeño, al ser menos móvil, es susceptible a un mayor grado de arbitrariedades de administradores caprichosos. En este aspecto su posición no difiere del maestro de escuela pública, el cual, en desquite, ha tenido que acudir a las tácticas sindicales tradicionales para proteger sus intereses profesionales. Sin embargo, ya que sólo la mitad de los defensores de la sindicalización manifestó un apoyo inequívoco a la huelga y al piquete —ingredientes esenciales para una acción sindical efectiva— el tipo de contratación colectiva que fue favorecido por los consultados de la muestra, carece de la militancia de los sindicatos de obreros y estaría más cercano a algo parecido al tipo de "consulta" con los administradores, careciendo de la fuerza de sanciones económicas directas.

Las diferencias en características personales tales como edad, antecedentes socio-económicos de la familia y anterior filiación sindical no fueron lo suficientemente importantes como para influenciar las actitudes hacia la acción individual o colectiva tanto positivamente como negativamente. De mayor importancia para la explicación de las variables fueron los criterios institucionales, tales como tamaño de la facultad, tipo de institución, niveles de salarios, rango académico y materia enseñada. Los miembros de facultad de bajo rango, de instituciones pequeñas que reciben un salario entre 7,000 y 10,000 dólares por año académico, y que enseñan humanidades o ciencias sociales, fueron los más grandes defensores de la sindicalización y la contratación colectiva.

La afiliación sindical por facultad fue considerada por un porcentaje preponderante de los entrevistados, como desventajosa desde el punto de vista de status, en contraste con la afiliación en una organización profesional independiente. También, una mayoría de los que favorecieron la sindicalización, admitían que abogar por tal curso de acción resultaría en una pérdida de prestigio profesional. El tradicional estigma atribuido a la solución obrera para los problemas profesionales, prevalece en la comunidad académica. Los profesores universitarios parece que están más dispuestos a adoptar una postura en favor de la contratación colectiva que a participar realmente en el proceso.

Quizá el hallazgo más significativo fue el que una oculta corriente de malestar se está formando y que ello se debe a la inadecuada participación de la facultad en el gobierno institucional. No hay en realidad una participación democrática, y aparentemente existe una relación positiva entre insatisfacción, crecimiento de la facultad, y posición de los miembros de la facultad de bajo rango. Esta tendencia se está desarrollando aún cuando ningún miembro de la facultad espera ejercer la completa autoridad sobre los problemas académicos y a pesar de que, probablemente hay diferentes grupos de actitudes en diferentes instituciones con respecto al problema del gobierno democrático, y que de hecho, los profesores no necesariamente están discutiendo la misma cosa cuando se cuestionan el papel de la facultad. Es de particular importancia cómo el mundo de la educación superior está sintiendo y habrá de continuar experimentando en un futuro cercano grandes presiones para que se organice. La expansión de las universidades, y la adición de grandes proporciones de jóvenes profesores no permanentes enfrentados a los requisitos institucionales, podría acelerar el disgusto de la facultad con respecto al gobierno universitario controlado por administradores.

En base regional, el mayor apoyo a la sindicalización y contratación colectiva procede de aquellas áreas donde los entrevistados han sido también los más críticos del papel que juegan ellos mismos en el proceso de hacer decisiones. Una relación entre rango académico, región geográfica, formalidad e imparcialidad de las normas de permanencia y satisfacción con la contribución de la facultad al gobierno académico, se hace patente. Los profesores de bajo rango de instituciones en donde las medidas de permanencia eran ambiguas, indicaban el menor grado de satisfacción con tales normas. Aunque la permanencia podría parecer que no tiene gran significación en el mercado académico actual, ésta provee seguridad al profesor individual que está interesado en permanecer en una particular institución

y por tanto debería estar claramente delineada para evitar malas interpretaciones. Claramente escritas, y administradas concisa y equitativamente, las normas de permanencia podían estimular un mayor grado de lealtad institucional, o cuando menos influenciarían positivamente las actitudes de la facultad con respecto a las intenciones de la administración.

Debido al desbalance entre oferta y demanda, la situación económica de la facultad ha mejorado progresivamente durante los últimos diez o quince años. En el presente, una persona competente que se encuentre oprimida es libre de buscar mejores condiciones donde sea. Por tanto, al menos en un futuro cercano, una organización con una estructura tipo sindical, al nivel de universidad, podrá hacer poco al lado del crédito que ha establecido ya el juego de la oferta y demanda. Además, parece altamente improbable que los universitarios abandonen su tradicional pasividad hacia la acción concertada. Con todo, una consideración final está en orden. A menos que las estructuras democráticas que aseguren mayores oportunidades para una más completa participación de la facultad en el gobierno universitario no se pongan al día, no hay seguridad de que la presente antipatía de aquélla hacia la sindicalización y contratación colectiva continúe indefinidamente.