

■ "La Carrera Docente
en las Universidades Argentinas"

Documento aprobado por el Congreso Extraordinario
de CONADU, Formosa, 22/06/2012

■ "Regímenes de Carrera Docente
en las Universidades Nacionales"

Documento del OSPU - IEC/CONADU

SEPTIEMBRE 2012

**DEBATE
CARRERA
DOCENTE**

Mesa Ejecutiva de CONADU 2010-2012

Carlos De Feo	Secretario General
Pedro Sanllorenti	Secretario Adjunto
Hugo Pérez (AGDU Entre Ríos)	Secretario Gremial
Gustavo Rhiner (ADUFOR)	Secretario Gremial Suplente
Anibal Oliveras (ADU San Luis)	Secretario Técnico y de RR II .
Ricardo Derendinger (AGDU Entre Ríos)	Secretario Técnico y de RR II Suplente
Sergio Matamala (COAD)	Secretario de Organización
Verónica Bethencourt (ADULP)	Secretaria de Organización Suplente
Florencia Antonini (ADUNOBA)	Secretaria de Finanzas Titular
Miguel Ivorra (ADUM)	Secretario de Finanzas Suplente
Federico Montero (EDUBA)	Secretario de Prensa Titular
Margarita Raquel Cano (ADUC Chilecito)	Secretaria de Prensa Suplente
Gustavo Brufman (COAD)	Secretario de Acción Social y DD HH Titular
Moisés Dib (ADIUC Córdoba)	Secretario Acción Social y DD HH Suplente

IEC – CONADU

Pedro M. Sanllorenti	Director
Yamile Socolovsky	Coordinadora General

"Carrera Docente"

ÍNDICE

Introducción	04	2.2. Formación Docente: consideraciones generales y financiamiento	15
LA CARRERA DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS		2.2.1. Formación docente en los regímenes de CD/CA	15
Fundamentos	05	2.2.2. Financiación	16
El despido periódico y el interinato	05	2.3. Acceso/Ingreso y Egreso/Retiro de la CD/CA	17
La Carrera docente en la Paritaria Nacional	07	2.3.1. Acceso/Ingreso	17
Claves para la discusión de un modelo de Carrera Docente	07	2.3.2. Egreso/Retiro	18
Lineamientos mínimos para la Reglamentación de la Carrera Docente exigidos por CONADU	11	2.4. Permanencia	18
		2.4.1. Dispositivos e instrumentos de evaluación	18
REGÍMENES DE CARRERA DOCENTE/ACADÉMICA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES		2.4.2. Criterios de evaluación	18
INTRODUCCIÓN	12	2.4.3. Composición de las Comisiones Evaluadoras	18
1. LAS CD/CA EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO NACIONAL	13	2.4.4. Dictámenes	19
2. DEFINICIONES Y ORIENTACIONES DE LAS NORMATIVAS Y PROYECTOS SOBRE CD/CA	14	2.4.5. Apelaciones	19
2.1. Funciones docentes: generales y específicas	14	2.4.6. Punciones	19
2.1.1. Generales	14	2.5. Promoción	20
2.1.2. Por Categorías y en algunos casos dedicación	14	2.5.1. Destinatarios y modalidades	20
		2.5.2. Dispositivos de evaluación	20
		2.5.3. Composición de las Comisiones Evaluadoras	20
		CONSIDERACIONES FINALES	21
		Bibliografía, fuentes documentales y páginas web consultadas	22

SEPTIEMBRE 2012

INTRODUCCIÓN

El establecimiento de un régimen de Carrera Docente ha sido uno de los reclamos históricos del sindicalismo docente universitario. Por mucho tiempo, esta demanda careció de un respaldo suficientemente amplio en la propia comunidad universitaria, en la que predominaba la idea de que la estabilidad laboral era incompatible con el principio meritocrático que rige - al menos en teoría - la vida académica, y con la pretensión de que sólo los concursos periódicos garantizarían la excelencia. Esta visión conservadora expresa un prejuicio que el análisis cuidadoso de la propuesta misma de la Carrera Docente permite desmontar. Pero es, sobre todo, una defensa del *satus quo* en nuestras universidades, a la que se han plegado frecuentemente incluso quienes se ven perjudicados por ese estado de cosas. La ausencia de una regulación adecuada de las condiciones de trabajo en este ámbito mantiene a los docentes en la incertidumbre respecto de su condición y de sus perspectivas de progreso, al abrir un terreno propicio para la arbitrariedad y la sujeción personal, y al reforzar las características competitivas que el mundo académico ha adquirido de manera notoria en las últimas décadas.

Algo ha cambiado en el mundo académico en los últimos años, para que este viejo reclamo comenzara a encontrar eco en él. En varias universidades ya existen reglamentaciones que implementan este mecanismo, y se ha avanzado tanto como para lograr, en la última paritaria nacional, el acuerdo de incluir en el Convenio Colectivo de Trabajo actualmente en elaboración, una fórmula general de Carrera Docente que obliga a las universidades a debatir, definir y reglamentar la forma específica de su aplicación en cada una de las instituciones. Lo que ha cambiado parece ser nada menos que la condición misma del ejercicio de la docencia universitaria, y con ella la autopercepción que tienen los docentes de su identidad como trabajadores y de su relación con las instituciones como una relación laboral. Seguramente muchos factores han concurrido a esta transformación: algunos por su peso negativo, como el incremento de la competitividad de la que hablábamos, pero también otros por su incidencia positiva: el mejoramiento salarial, la conquista de condiciones dignas para la jubilación, la apertura de oportunidades que brinda la expansión del sistema y el incremento de los recursos disponibles para el desarrollo de proyectos, etc., todos elementos que han tornado la actividad académica una posición laboral deseable y en la que muchos esperan poder desempeñarse a tiempo completo, haciendo de ella su ocupación principal o exclusiva, y la organizadora de su proyecto personal.

Estas legítimas expectativas ofrecen un nuevo marco para debatir el sentido de la Carrera Docente en las universidades nacionales. En primera instancia, nos permiten proponer una reflexión sobre el modo particular en que se resuelve la estabilidad en el desempeño de una

actividad que reclama para sí un margen de autonomía del que otros empleos carecen. Los docentes universitarios somos trabajadores del sector público que requerimos, para nuestra tarea, la garantía de la libertad académica o "de cátedra". ¿De qué manera se valida el desempeño adecuado de una función que implica una responsabilidad pública, bajo estas condiciones? La evaluación periódica no debe concebirse como un instrumento punitivo, sino como un elemento necesario para el mejoramiento de un proceso en el cual el desempeño docente no es el único factor, pero es el más importante, y del cual no sólo es responsable el individuo, sino, ante todo, la propia institución.

Desde nuestra perspectiva, un régimen de Carrera Docente - además de otorgar condiciones para asegurar la estabilidad a los docentes que desempeñan adecuadamente sus tareas, librándolos de la incertidumbre del régimen de periodicidad actual - es, fundamentalmente, un poderoso instrumento para promover reformas estructurales en nuestras universidades.

Es un instrumento para la planificación institucional y para la definición de políticas públicas para el sector.

Permite avanzar en la normalización del ingreso a la docencia, en la medida en que su implementación requiere encontrar una solución al problema que supone actualmente la enorme proporción de designaciones interinas, y exige establecer un mecanismo que evite la reproducción de esta anomalía.

Exige establecer con claridad una definición de las funciones asociadas a los cargos según categoría y dedicación, lo cual contribuiría a limitar una dispersión de condiciones que supone inequidades notorias en las condiciones laborales actuales, y a fijar regulaciones en un territorio signado por la arbitrariedad.

Lleva, indefectiblemente, a abrir una discusión necesaria en relación con la organización de las unidades académicas, al poner en evidencia las inconveniencias que acarrea la anacrónica estructura de cátedra.

Es una oportunidad de poner en debate, en un marco concreto de aplicación, los criterios de evaluación imperantes, resultado de la expansión de los parámetros establecidos a partir de la implementación del Programa de Incentivos.

Constituye, además, una oportunidad para jerarquizar la función docente, devaluada hoy frente a la investigación.

La Carrera Docente es, entonces, un elemento que permite avanzar en el mejoramiento de las condiciones del ejercicio de la docencia en las universidades nacionales, y, precisamente por ello, en el mejoramiento de la enseñanza. La Carrera Docente no sólo beneficia a los y las docentes, es la universidad en su conjunto la que puede, iniciando este camino, avanzar en una nueva Reforma que le permita cumplir con la responsabilidad que la sociedad democrática le asigna, y afrontar los desafíos que se le plantean en este momento histórico.

LA CARRERA DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS

Documento elaborado por el IEC-CONADU.

Aprobado por el Congreso Extraordinario de CONADU, Formosa, 22 de junio de 2012.

FUNDAMENTOS

La demanda del establecimiento de un régimen de Carrera Docente en las Universidades Nacionales surge fundamentalmente de la necesidad de asegurar la estabilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras docentes de estas instituciones. Este dispositivo, además de evitar la arbitrariedad a la que están expuestos tanto los docentes interinos como quienes tienen que renovar periódicamente sus cargos a través de concursos abiertos, procura proporcionar un marco de previsibilidad en el cual los trabajadores puedan proyectar su desarrollo académico personal, y permite a las instituciones contar con un principio que contribuye a planificar el crecimiento ordenado de las plantas. La Carrera Docente, finalmente, permite que la evaluación y la planificación concurren al mejoramiento de la enseñanza y del conjunto de las actividades académicas, al permitir identificar déficits, resolver necesidades y aprovechar potencialidades en el desempeño de los docentes, en las modalidades planteadas para el ejercicio de sus tareas, y en las estructuras institucionales en las que se desarrolla el quehacer universitario.

La estabilidad laboral es un derecho consagrado por nuestra Constitución Nacional, que en el Artículo 14 bis garantiza la "protección contra el despido arbitrario" y la "estabilidad del empleado público". Los docentes de las universidades nacionales somos empleados del sector público, una condición que no puede ser puesta en cuestión en razón de la autonomía universitaria. Si bien CONADU reclama una nueva LES que unifique la responsabilidad patronal en el Poder Ejecutivo Nacional, aún en el marco legal vigente, que atribuye a las universidades la potestad de "establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente" (Art. 29, Inc. h), nuestra estabilidad como empleados públicos debe ser asegurada.

Evidentemente, este derecho requiere, para ser efectivizado en el ámbito universitario, encontrar una fórmula que lo exprese en términos adecuados a la peculiar condición de la actividad académica, fuertemente determinada por el criterio meritocrático que signa las tareas y la asignación de funciones en las universidades, y por la prerrogativa de la libertad académica que los propios universitarios exigimos como condición para el adecuado ejercicio de la docencia y la investigación. Reconociendo que el concurso público y

abierto de oposición y antecedentes es, si se proveen las condiciones que aseguren transparencia y la reducción de los márgenes para la discrecionalidad y manipulación de los procedimientos, el mejor mecanismo para el ingreso, se trata de poner límites claros a la designación de docentes interinos, y de evitar que los docentes concursados se encuentren, una y otra vez, en función de tener que volver a ingresar en el sistema en condiciones de competencia abierta que los exponen a quedar afuera aún habiendo desempeñado satisfactoriamente su función y demostrando su idoneidad para el cargo. El concurso, por otra parte, aunque es en general reconocido como el mejor modo de evaluar la idoneidad para acceder a un cargo, consiste en una prueba puntual realizada en condiciones artificiales. En este sentido, el concurso es una herramienta de evaluación cuyas limitaciones lo tornan inapropiado para juzgar el desempeño del docente en un cargo y su continuidad en el mismo. La evaluación periódica procura resolver este problema, invirtiendo la "carga de la prueba": un docente sólo puede ser cesado en su cargo si se demuestra de manera suficiente y fundada a través de un mecanismo público, transparente y apelable, que no ha desempeñado adecuadamente su tarea. Una tarea que, por otra parte, debe ser previamente definida en términos suficientemente claros como para resultar evaluable y exigible. Finalmente, este esquema debe completarse con un mecanismo de promoción; esto es, una regla que defina de qué manera se avanza desde una categoría a las siguientes. No en todos los casos se requiere que el ascenso se produzca a través de los concursos. Pero para evitar que la promoción se resuelva de hecho y de manera discrecional, y para que los docentes sepan qué expectativas ciertas pueden tener en relación a la mejora futura de su situación y posición académica, es preciso estipular los pasos que articulan el paso de una categoría a otra y los requisitos exigibles para acceder al cargo. La carrera debe definir una trayectoria posible para que el docente proyecte su propio crecimiento profesional, con un mínimo de garantías de que su esfuerzo de actualización y perfeccionamiento será reconocido, y de que un mayor compromiso con su quehacer tendrá como contraparte la asignación de mayores responsabilidades dentro de la institución.

EL DESPIDO PERIÓDICO Y EL INTERINATO

El régimen conocido como "periodicidad de cátedra",

errónea o maliciosamente atribuido al ideario reformista del '18, constituye, en realidad, el régimen del "despido periódico". Desde el punto de vista de la condición laboral, el sistema que prevé la designación por concurso a término (entre dos y siete años, de acuerdo al cargo, y con variaciones entre las instituciones) representa, cada vez que se cumple el plazo legal y se llama nuevamente a concurso, un despido sin causa y sin indemnización, que obliga al docente, no sólo a demostrar que es capaz de seguir ocupando un cargo para el cual había sido designado por otro jurado, sino que es mejor que cualquier otro nuevo candidato a ocupar ese lugar. El resultado de una competencia abierta en estas condiciones puede ser la pérdida del trabajo de alguien que no era incompetente, y que desempeñaba adecuadamente su labor, pero cuyos antecedentes y desempeño en ocasión de una prueba de oposición fueron juzgados inferiores a los de otro aspirante.

En 1918, cuando se produjo el movimiento de la Reforma Universitaria, los profesores universitarios eran designados por el Ministerio de Educación de la Nación. La Ley Avellaneda (1.597) establecía que, para cubrir las cátedras vacantes, "la facultad respectiva votará una terna de candidatos que será pasada al Consejo Superior, y si éste la aprobase será elevada al Poder Ejecutivo quien designará de ella al profesor que deba ocupar la cátedra". Los reformistas impulsaron el concurso como mecanismo para la elaboración de las ternas que luego eran elevadas al Poder Ejecutivo, y proponían un segundo concurso para asegurar luego la estabilidad del docente en el cargo que había sido cubierto de aquel modo. El Poder Ejecutivo mantuvo la potestad de tomar la decisión final y otorgar el nombramiento hasta la sanción de la Ley Guardo de 1947 (13.031), que transfirió esa competencia a las universidades, que aún debían elevar las ternas y designaciones al Ejecutivo. Bajo esta legislación, los profesores sólo podían ser separados de sus cargos por condena criminal, abandono del cargo, o violación del régimen de incompatibilidades y defensa de intereses ajenos a la nación, provincias o municipios. La ley de 1954 (14.297) mantiene estos lineamientos. Con el golpe de Estado de 1955, se da lugar a una contra-reforma en las universidades, que entre muchas otras cosas implicó, en relación al tema que nos ocupa, que la designación de los docentes fuese transferida definitivamente a las universidades y se implementara el régimen de "periodicidad absoluta" que aún rige en nuestro sistema universitario. Con ello, se tergiversa y adapta la idea originaria de los reformistas, para generar un sistema de control periódico de las plantas docentes.

El sistema universitario público nacional, que en 1918 contaba solamente con cuatro instituciones, se ha expandido notablemente, y hoy reúne 47 universidades y 7 institutos universitarios. Las plantas suman

aproximadamente 140.000 docentes. Ha habido, además, un cambio sustantivo en la vinculación de los propios docentes universitarios con su tarea y con la institución académica, y en la imagen que tienen de sí mismos y de su quehacer. De manera creciente, los universitarios - que solían ser profesionales que dedicaban a la tarea académica sólo un tiempo menor de su actividad - procuran consolidar su situación laboral como docentes de tiempo completo en las instituciones, expectativa que se incrementa en la medida en que la actividad académica se profesionaliza y mejoran las condiciones salariales y las oportunidades de desarrollo personal que esta ocupación ofrece. Poco a poco, los docentes universitarios se han constituido como un sector del trabajo, y, al hacer de la docencia su principal fuente de ingresos y el organizador de su proyecto personal, necesitan asegurarse condiciones de previsibilidad y estabilidad.

Pese a que la Ley de Educación Superior establece que las designaciones interinas deben ser excepcionales, y fija un porcentaje de cargos interinos admisibles en las instituciones, lo cierto es que esta modalidad de contratación se ha consolidado como la forma normal de vinculación del docente a la universidad. Actualmente, los docentes no regulares o interinos representan más del 60% en el conjunto del sistema. En algunas universidades el porcentaje supera el 70%. El interinato debería ser la excepción que permite cubrir vacantes de manera inmediata y provisoria, a los efectos de asegurar la continuidad de las actividades cuando se abren nuevas carreras o asignaturas, o cuando un cargo es liberado de manera imprevista. Pero la falta de llamado a concursos, y la reiteración (sin garantías) de la contratación interina de un mismo docente en un mismo cargo año tras año, ha dado lugar a una expansión desmesurada de esta forma de contratación, que se ha vuelto predominante en el sistema, generando una situación de precarización laboral generalizada que se torna manifiesta cada vez que se niegan a los docentes interinos los derechos - limitados por la sujeción al régimen del "despido periódico" - que se reconocen a los ordinarios. Es el caso de la imposibilidad de participar plenamente en el co-gobierno puesta de manifiesto en la negativa de algunas universidades a reconocer a los interinos los derechos previsionales consagrados por Ley, o, más sencillamente, cuando se suspende arbitrariamente una contratación interina que estaba siendo reiterada cada año, o se llama a concurso abierto el cargo en que alguien se desempeñaba como interino desde hacía varios - a veces muchos - años. Es evidente que los docentes interinos se encuentran en una situación aún más vulnerable; por ello la implementación de la Carrera Docente debe contemplar esta situación irregular ya devenida estructural, y ofrecer el marco que permita reordenar el sistema.

LA CARRERA DOCENTE EN LA PARITARIA NACIONAL

Un primer relevamiento de la información pública disponible muestra que 21 universidades nacionales han reglamentado algún Régimen de Carrera Docente, aunque no en todas ellas se está implementando. Además, en la Universidad Nacional de San Juan, el proceso de debate para la modificación estatutaria necesaria para implementar la Carrera, iniciado hace diez años, se encuentra aparentemente próximo a concluir, y en otras dos (Santiago del Estero y Patagonia San Juan Bosco) se han presentado proyectos. Dado este panorama, la incorporación del Régimen de Carrera Docente en el Convenio Colectivo de Trabajo que se está discutiendo entre los sindicatos y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) resulta un paso fundamental para obligar a las instituciones a abrir el debate, formular un proyecto específico y realizar las modificaciones estatutarias que sean necesarias para incluirlo en la reglamentación particular de cada universidad. En este sentido, el acuerdo logrado en la última negociación paritaria en la que se discutía también la recomposición salarial es un logro histórico, y constituye un paso que allana el proceso de discusión del Convenio Colectivo, en tanto deja resuelto este capítulo.

El Acta Acuerdo de la paritaria nacional que se firmara el 17 de abril de 2012, establece en el punto 6 ("Carrera Docente"):

"Las partes acuerdan que en el marco del Convenio Colectivo que se encuentra en proceso de negociación entre el Consejo Universitario Nacional y las Federaciones Docentes, se incluirá un régimen de Carrera Docente que contenga las siguientes características mínimas:

- 1) El ingreso a la Carrera Docente se realizará por concurso abierto y público de oposición y antecedentes.*
- 2) La permanencia en el cargo que el docente hubiera alcanzado estará sujeta a un mecanismo de evaluación periódica que las universidades deberán reglamentar en el marco de sus disposiciones estatutarias.*
- 3) Deberá prever un régimen de promoción que las universidades reglamentarán en el marco de sus disposiciones estatutarias".*

El Acta en cuestión fue rubricada por las representaciones de CONADU, FEDUN, CTERA, UDA y FAGDUT, por el Presidente del CIN y el Secretario de Políticas Universitarias. En el acto de firma del Acta también estuvieron presentes, respaldando el acuerdo, el Ministro de Educación y el Jefe de Gabinete de Ministros. No es ocioso recordar, visto el intento de distintos sectores de devaluar esta conquista, que el Acta compromete a las organizaciones e instituciones

firmantes, y el artículo en cuestión es explícito en cuanto a su alcance. Una vez que se complete la discusión de la totalidad del CCT, y se homologue el acuerdo, éste cobrará fuerza de Ley. Más tarde o más temprano, la discusión y definición de un Régimen de Carrera Docente será ineludible en todas las universidades; acelerar ese proceso depende de nuestra iniciativa, y garantizar el cumplimiento de este compromiso - como ocurre con la defensa de todo derecho - depende de nuestra militancia. Es nuestra responsabilidad, además, asegurar que los términos que definan en cada universidad el Régimen específico de Carrera Docente, contemplen las garantías necesarias para que el trabajo docente se realice en condiciones adecuadas.

CLAVES PARA LA DISCUSIÓN DE UN MODELO DE CARRERA DOCENTE

La formulación de una normativa de Carrera Docente, que implica el establecimiento de una serie de dispositivos, procedimientos y criterios de evaluación, es una tarea compleja que exige tomar en consideración los múltiples aspectos que configuran la actividad académica. Es preciso considerar, además, de qué modo la implementación de este régimen puede impactar sobre otras condiciones institucionales, o encontrar en ellas una limitación para su aplicación, o un factor distorsivo que podría producir efectos perjudiciales para los docentes. Este es el caso, especialmente, de la dificultad que supone implementar un régimen de promoción en el marco de una estructura académico-institucional basada en las cátedras.

Algunas de las cuestiones que deben ser debatidas para resolver un modo específico de implementación de la Carrera Docente admiten distintas soluciones, siempre debatibles y mejorables. Es importante considerar que desde el punto de vista de la acción sindical, estas cuestiones pueden ser secundarias, y no deberían distraernos de lo que constituye nuestra tarea fundamental: asegurar la protección de los derechos laborales docentes. En este repaso descriptivo de los momentos que articulan la Carrera Docente (ingreso, permanencia, promoción) y de los procedimientos a través de los cuales podrían realizarse, proponemos identificar aquellas exigencias mínimas que todo régimen de Carrera Docente debería cumplir para que los derechos docentes estén garantizados en un marco regulatorio adecuado y dentro de un esquema sustentable.

1. INGRESO

1.1. Concurso

En términos generales, el acceso a la carrera docente debe efectuarse mediante el concurso público y abierto de

antecedentes y oposición.

Es posible discutir cuáles son las condiciones que deben cumplirse en el llamado y la sustanciación de los concursos, para asegurar la mayor transparencia y objetividad posibles. También es posible discutir el modo en que se constituyen las comisiones evaluadoras y el carácter de su actuación y dictamen. Si ellas deben incluir integrantes de la propia institución y/o externos, y en qué proporciones. Si ellas deben incluir jurados de todos los claustros y en qué proporción. Si se trata de comisiones asesoras de los cuerpos colegiados del gobierno de la institución, o si su veredicto es vinculante y las instancias políticas sólo intervienen en caso de verificarse irregularidades o para resolver impugnaciones.

- CONADU cree que es conveniente que se exija la incorporación de la figura del veedor gremial, a requerimiento de alguno de los docentes postulantes, para que presencie el procedimiento y acceda a la totalidad de la documentación disponible y producida, a los efectos de proporcionar un testimonio externo a la comisión evaluadora, en salvaguarda de los derechos del docente.
- CONADU considera que es imprescindible que esté contemplada reglamentariamente la existencia de instancias de apelación que permitan al postulante impugnar el dictamen, y que esta intervención esté disponible para ser considerada por la instancia que resuelve la designación, antes de que ésta se produzca.
- Es fundamental que el reglamento de concursos establezca con claridad los diferentes requisitos que corresponde exigir a los postulantes, de acuerdo con la categoría que se concursará, la dedicación que se propone, el tipo de asignatura de que se trate y su modalidad de enseñanza, etc. Ello requiere, finalmente, una adecuación de los reglamentos de concursos a la definición de funciones docentes cuyos lineamientos básicos deben estipularse en el Convenio Colectivo de Trabajo.

1.2. Interinos

En sentido estricto, la cuestión de los interinos no forma parte del Régimen de Carrera Docente. Pero la implementación de la Carrera exige, al mismo tiempo, dar una respuesta a esta situación. No es admisible que la carrera docente sea opcional, o que se defina el ingreso de tal modo que haya en una institución dos clases de docentes con regímenes laborales distintos. La carrera docente es el modo de asegurar la estabilidad laboral, pero también es el instrumento que permite ordenar las plantas, proyectar las carreras académicas individuales y planificar el desarrollo institucional de acuerdo con objetivos definidos. El mantenimiento de un sector de la planta docente bajo el viejo régimen de la periodicidad, o, peor aún, bajo el interinato, reserva un campo para la arbitrariedad patronal y la manipulación política de las designaciones.

La apertura de un proceso de normalización general, que implicaría el llamado a concurso de todos los cargos actualmente interinos, puede conducir a situaciones injustas al exponer a docentes que, tras muchos años de interinato, desempeñan adecuadamente su función, a competir en un concurso abierto y perder su trabajo.

Una normalización limitada podría permitir discriminar estas situaciones, en la medida en que se determine que se llamarán a concurso los cargos más recientemente asignados, y que en cambio los docentes interinos con cierta antigüedad en su cargo accederán a la carrera a través de un mecanismo diferente, que les permita regularizar su situación preservando su trabajo.

Este mecanismo de regularización "protegida" puede ser automático o puede suponer un proceso de reválida. En el primer caso, son homologados a la condición de ordinarios, y acceden sin otro requisito a la carrera docente, todos aquellos docentes que revistan como interinos con una antigüedad mínima (2 años). En el segundo caso, estos docentes acceden a la carrera luego de un proceso de reválida que puede llevarse a cabo como un concurso cerrado, o un coloquio, o alguna otra modalidad en la que el postulante no compite con otros, sino que demuestra ante una comisión evaluadora que está en condiciones de desempeñar el cargo en cuestión, legitimando una situación de hecho preexistente.

No parece adecuado establecer, con la intención de evitar la perpetuación de las designaciones interinas, la obligación para las instituciones de otorgar la designación ordinaria o regular a todo docente que se hubiera desempeñado como interino durante un período determinado, porque esta regla, ideada para resguardar al docente, puede convertirse en un instrumento de manipulación de las plantas por las autoridades. Es necesario resolver la situación actual por la aplicación de un mecanismo transitorio, de "emergencia", y definir reglas claras para el futuro. Una manera de evitar, en lo sucesivo, el incremento de las designaciones interinas y la recreación del problema, es establecer la simultaneidad entre el acto administrativo de la designación de un cargo interino y el llamado efectivo a concurso de ese mismo cargo.

2. PERMANENCIA

2.1. Evaluación periódica

La estabilidad se garantiza fundamentalmente a través del establecimiento de un mecanismo de evaluación periódica que acredita el adecuado desempeño y justifica la continuidad del docente en el cargo, y que puede además acreditar su idoneidad para ser promovido de categoría, en algunos casos que deben definirse.

Esta evaluación puede constituirse como una instancia presencial (coloquio, reválida, entrevistas, etc.) o no presencial (informes, encuestas, etc.). O bien puede ser una combinación de ambas modalidades.

- CONADU propone que se establezcan dispositivos intermedios de seguimiento por parte del área o cátedra a la que pertenece el docente, antes de la evaluación individual, que permitan realizar modificaciones en el desempeño o proveer los recursos necesarios para cumplir con las tareas que luego serán objeto de evaluación, y que pueden requerir apoyo institucional para poder ser llevadas a cabo.
- CONADU considera, además, que es necesario que se acompañe a las trayectorias individuales con una oferta institucional de capacitación adecuada a las exigencias de la función desempeñada.
- Las evaluaciones deben realizarse sobre la base de requerimientos explícitos que el docente debe conocer en el momento en que accede al cargo, en el marco de las funciones generales definidas por el Convenio Colectivo de Trabajo.
- Los procedimientos de evaluación deben admitir la presencia del veedor gremial.

2.2. Dispositivos generales de evaluación

Evaluación por pares (es importante que los evaluadores estén bien informados de los criterios propuestos, y de las exigencias estipuladas para el cargo)

Evaluación externa (es conveniente que sean docentes de unidades académicas o universidades que posean Carrera Docente)

Autoevaluación

Encuestas estudiantiles (es conveniente que incluyan una foto del docente, y que el momento y forma de realización de la encuesta permita que la opinión del estudiante esté bien fundada y libre de condicionamientos. La evaluación estudiantil debería aplicarse al funcionamiento de la cátedra, y situar el juicio sobre los docentes individuales en ese marco de referencia)

2.3. Posibles criterios de evaluación

Docencia

Clases

Número de alumnos atendidos y carga horaria

Indicadores estadísticos de alumnos a cargo del docente

Asistencia y puntualidad

Programas o plan de actividad, según corresponda

Disposición para atender consultas de los alumnos

Criterios de evaluación de los estudiantes

Dirección de pasantes, tutorías, trabajos de campo

Actualización disciplinar, profesional o pedagógica (seminarios, cursos, simposios, conferencias, jornadas, etc.)

Formación de posgrado del docente

Formación de adscriptos o ayudantes alumnos

Encuestas estudiantiles

Elaboración de material didáctico (material de trabajo con contenidos disciplinares, o sobre los objetivos de la asignatura o área, instrumentos de evaluación, etc.)

Investigación y extensión

Participación y/o dirección de programas o proyectos acreditados

Publicaciones, presentaciones a congresos, producciones artísticas, innovación tecnológica (proyectos, convenios, patentes, etc.)

Becas de investigación obtenidas

Pasantías

Dirección de becarios o pasantes

Participación en convenios de asistencia técnica y transferencia tecnológica avalados por la institución

Dirección o participación en actividades de voluntariado Universitario

Profesional y formación de recursos humanos

Ejercicio profesional o asistencial en organismos dependientes de la Universidad

Ejercicio profesional o asistencial de modo independiente relacionado con el cargo

Actividades de transferencia de la experiencia profesional en grado y posgrado (publicaciones, seminarios, cursos, eventos, etc., vinculados al ejercicio profesional y destinados a colegas y/o alumnos de grado y posgrado)

Dirección de becarios. Dirección de trabajos finales de grado y tesis de posgrado.

Gestión

Participación en órganos de gobierno de la universidad (fuera o dentro del cargo)

Participación en comisiones de evaluación, reforma curricular, proyectos académicos, etc., vinculados al cargo docente.

Funciones o actividades de gestión vinculadas al cargo docente.

Participación en la actividad gremial

3. PROMOCION

3.1. Carrera

El régimen de promoción debe establecer en qué casos el ascenso a una determinada categoría está sujeto a concurso público y abierto de oposición y antecedentes, y cuándo la movilidad entre una categoría y la siguiente puede producirse sin mediar concurso, sobre la base de los resultados de la evaluación periódica. En este caso, debe definirse expresamente qué otros requisitos, si los hubiera, deben cumplirse para adquirir el derecho a la promoción.

Es conveniente, además, que se establezca cuáles son las formas en que está previsto el egreso de un docente de la Carrera. Dichas formas de egreso, que deben ser adecuadamente reglamentadas, serían, en términos generales: la renuncia, la jubilación, la cesantía por juicio académico desfavorable y la pérdida del cargo por reiteración de evaluaciones negativas.

3.2. Dispositivos

En el caso de la promoción sin concurso, que requiere haber sido evaluado satisfactoriamente en los procedimientos regulares de evaluación periódica, es necesario establecer:

qué cantidad de evaluaciones debe haber superado satisfactoriamente, y si existe alguna calificación mínima requerida

si el docente debe haber revistado cierto tiempo como mínimo en un cargo para poder aspirar a ascender

si se requiere, además, alguna evaluación presencial diferente del concurso: coloquio o entrevista

si se le pide que presente un proyecto para el desempeño del nuevo cargo.

3.3. Derecho a la promoción

El cumplimiento de determinados requisitos puede generar el derecho a ascender, o bien el derecho a solicitar el ascenso. En el primer caso, se prioriza la carrera individual por sobre el planeamiento institucional del desarrollo de las plantas. Esta variante puede encontrar limitaciones derivadas de la insuficiente disponibilidad de cargos, con el riesgo de hacer la Carrera inaplicable o no sustentable. En el segundo caso, se otorga un derecho que no implica inmediatamente el ascenso, y deja a la institución la potestad de resolver en qué momento se habilita la promoción, no sólo en virtud de la disponibilidad de cargos sino en función de las necesidades de desarrollo de las áreas, carreras, etc. Ambas modalidades admiten un paso intermedio, que consiste en otorgar al docente que ha adquirido el derecho a ascender o a solicitar el ascenso, una vez cumplidos los pasos necesarios estipulados (entrevista o coloquio, antigüedad, etc.), la categoría requerida, aún cuando siga desempeñando tareas correspondiente al cargo inferior. Esta solución puede dar satisfacción parcial al requerimiento individual, aunque implica un

uso ineficaz de los recursos de la institución y del sistema.

En buena medida, las dificultades de implementación del régimen de promoción derivan de la rigidez de la estructura de cátedras. En principio, la organización por áreas o departamentos admite una mayor flexibilidad en la composición de los planteles. Desde el punto de vista del interés general, permite un mejor aprovechamiento de recursos humanos formados en la institución, y desde la perspectiva del interés particular del docente, abre un horizonte mucho más amplio de oportunidades de desarrollo y reconocimiento.

Es necesario asegurar la oferta académica de perfeccionamiento, y las oportunidades de acceso a ella, para que los docentes cuenten con las condiciones necesarias para planificar su avance en la Carrera. Esta condición refuerza el reclamo histórico de CONADU, que sostiene que los docentes de las universidades nacionales deben tener asegurada la gratuidad de los estudios de posgrado que pudieran realizar dentro del sistema público nacional, con vistas a cumplir con la exigencia de perfeccionamiento continuo.

Es fundamental que la reglamentación de Carrera Docente establezca con claridad, en la instancia de promoción, al igual que en el acceso y la permanencia, qué se espera del docente en cada categoría y de acuerdo a la dedicación. Estos requerimientos deben adecuarse a las funciones que se definan como marco de referencia en el CCT. Pero también pueden variar - dentro de esos límites - en relación con las particularidades del proyecto institucional, departamental, o de área. En este aspecto también las exigencias (la idea del "docente esperado") tienen que explicitarse con antelación a cualquier evaluación.



LINEAMIENTOS MÍNIMOS PARA LA REGLAMENTACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE

Exigidos por CONADU

- El acceso a la carrera docente debe efectuarse mediante el concurso público y abierto de antecedentes y oposición.
- Debe ser contemplada reglamentariamente la existencia de instancias de apelación que permitan al postulante impugnar los dictámenes de concursos y de todas las instancias de evaluación que incluya la Carrera Docente.
- Debe incorporarse en los concursos y en todas las instancias de evaluación la figura del veedor gremial.
- Debe determinarse con claridad cuál o cuáles serán los mecanismos para la integración de las comisiones evaluadoras que actuarán en cada una de las instancias de la Carrera.
- El reglamento de concursos, los mecanismos de evaluación periódica y los criterios de promoción deben establecer con claridad las exigencias correspondientes a cada categoría y dedicación, de acuerdo con el tipo de asignatura de que se trate y su modalidad de enseñanza, los objetivos de la institución, etc.
- El reglamento de la Carrera Docente debe adecuarse en todas sus instancias a la definición de funciones docentes que se estipulen en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- No es admisible que la carrera docente sea opcional, o que se defina el ingreso de tal modo que haya en una institución dos clases de docentes con regímenes laborales distintos.
- Debe darse solución a la situación de los docentes interinos. Para aquellos que revistan como interinos al momento de reglamentarse la Carrera Docente, debe establecerse un mecanismo de acceso a la Carrera que proteja la continuidad en el cargo para quienes han desempeñado adecuadamente su función. Debe establecerse una reglamentación que limite efectivamente, en el futuro, las designaciones interinas.
- Debe definirse un mecanismo de evaluación periódica que permita acreditar el adecuado desempeño y justificar la continuidad del docente en el cargo, y que pueda además acreditar su idoneidad para ser promovido de categoría.
- Deben establecerse dispositivos intermedios de seguimiento por parte del área o cátedra a la que pertenece el docente, antes de la evaluación individual, que permitan realizar modificaciones en el desempeño o proveer los recursos necesarios para cumplir con las tareas que luego serán objeto de evaluación, y que pueden requerir apoyo institucional para poder ser llevadas a cabo.
- Es necesario que se acompañe a las trayectorias individuales con una oferta institucional de perfeccionamiento adecuada a las exigencias de la función desempeñada.
- Debe asegurarse la gratuidad de la formación de posgrado para que los docentes tengan oportunidades efectivas de perfeccionamiento en el marco de sus carreras.
- El régimen de promoción debe establecer en qué casos el ascenso a una determinada categoría está sujeto a concurso público y abierto de oposición y antecedentes, y cuándo la movilidad entre una categoría y la siguiente puede producirse sin mediar concurso, sobre la base de los resultados de la evaluación periódica.
- La promoción sin concurso, que requiere haber sido evaluado satisfactoriamente en los procedimientos regulares de evaluación periódica, debe establecer claramente: qué cantidad de evaluaciones debe haber superado satisfactoriamente, y si existe alguna calificación mínima requerida, si el docente debe haber revistado cierto tiempo como mínimo en un cargo para poder aspirar a ascender, si se requiere, además, alguna evaluación presencial diferente del concurso: coloquio o entrevista, si se le pide que presente un proyecto para el desempeño del nuevo cargo.
- El cumplimiento de los requisitos definidos para acceder a una categoría superior debe generar, como mínimo, el derecho a solicitar el ascenso, sea vía concurso o a través del dispositivo de evaluación del desempeño.
- Es fundamental que se constituya, en cada institución, un ámbito representativo que permita realizar un seguimiento y revisión periódica del funcionamiento de la Carrera Docente. El sindicato debe tener presencia en estas instancias.
- Deben estipularse plazos definidos para que las sucesivas instancias institucionales involucradas en la elaboración, consulta, debate y aprobación de un Régimen de Carrera Docente cumplan su función en un período de tiempo razonable.

REGÍMENES DE CARRERA DOCENTE/ACADÉMICA EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES ¹

Observatorio sindical de Políticas Universitarias IEC/CONADU

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta un estudio exploratorio sobre la Carrera Docente/Carrera Académica (en adelante CD/CA) ² en el sistema universitario nacional. Focaliza en el análisis de algunos aspectos y dimensiones de la reglamentación vigente en aquellas universidades nacionales en las que está normatizada o que cuentan con proyectos de aprobación de una normativa específica.

Considerando que el Acta Acuerdo de la última paritaria nacional firmada en abril de 2012 estableció la inclusión de un régimen de Carrera Docente y las actividades sobre este tema desarrolladas por el IEC-CONADU, se busca con este documento contribuir al proceso de discusión y elaboración de un Régimen de Carrera Docente en las universidades nacionales en las que aún no está reglamentado.

En función de lo expuesto, a continuación se presentan los objetivos que orientaron la elaboración de este informe:

- 1) Identificar instituciones universitarias nacionales que tienen CD/CA reglamentadas, con procesos de reglamentación avanzados o con proyectos de reglamentación disponibles.
- 2) Explorar los principales criterios, orientaciones y dispositivos fijados por esas normativas o proyectos para regular la implementación de dichas carreras.
- 3) Reconocer en el análisis de normativas y proyectos de resoluciones aspectos comunes y particularidades destacadas que permitan identificar las principales características de las CD/CA
- 4) Facilitar el acceso y las indagaciones sobre diferentes particularidades de los mecanismos de CD/CA en las normativas y proyectos relevados para contribuir a la participación sindical en los procesos que avancen en la reglamentación de estas carreras en universidades nacionales.
- 5) Dar visibilidad a algunos instrumentos de evaluación de docentes presentados en las normativas relevadas.

Para su realización se efectuó primeramente un relevamiento que incluyó la información pública disponible sobre CD/CA en 47 universidades nacionales y en 1 instituto universitario nacional. En segundo lugar se realizó un estudio de las fuentes documentales, se optó por agrupar los distintos modelos de dichas carreras a través de características generales que permitieran incluir los casos que presentan ciertas similitudes e identificar los principales rasgos de las CD/CA en cada una de las dimensiones seleccionadas para este análisis. A esto se agregaron algunas particularidades consideradas relevantes.

A la presentación oral sobre este tema realizada por el IEC CONADU, en el Congreso de Formosa realizado el 21 y 22 de junio del corriente año se sumaron resoluciones e informaciones aportadas por las organizaciones de base. Finalmente, el análisis que se presenta a continuación fue realizado a partir de un corpus documental que comprendió la mayoría de las carreras reglamentadas o con procesos avanzados de reglamentación (18) incluyendo también los proyectos de CD/CA disponibles para consulta pública (3). En esta oportunidad no fue posible acceder sólo a los documentos de dos universidades nacionales (UN JUJUY y UN PATAGONIA AUSTRAL).³

Resulta importante aclarar que las reglamentaciones incluyen un conjunto de especificaciones referidas a los modos de funcionamiento de los dispositivos que rigen la CD/CA que no fueron considerados en detalle en este documento. Para hacer posible la elaboración de este material se optó por priorizar la exploración de 5 dimensiones: funciones docentes - formación docente y financiamiento - acceso/ingreso y retiro/egreso - permanencia - promoción.

Por último, se reitera que este informe tiene un carácter principalmente exploratorio basado exclusivamente en el estudio de la normativa vigente pero no se pretendió indagar ni reconocer los procesos que dieron lugar a la reglamentación de estas normativas en las distintas universidades ni se efectuaron exploraciones sobre la

1. Documento elaborado para el OSPU-IEC/CONADU por: Dra. Mónica de la Fare – Dra. Laura Rovelli – Lic. Sylvia Lenz

2. En la mayoría de las universidades nacionales se ha optado por la denominación: "Carrera Docente", si bien algunas instituciones utilizan el término "Carrera Académica". Con el ánimo de incluir a la totalidad en este documento se adoptaron las dos denominaciones con el uso habitual de la sigla CD/CA para evitar sobrecargar el texto.

3. Tampoco se pudo acceder al documento original sobre CD/CA de la UN CUYO; para completar la información sobre esta universidad se utilizaron algunos datos presentados en una publicación sobre el tema (Claverie, 2009). En este único caso todas las informaciones que se presentan en este trabajo corresponden a esta fuente secundaria.

participación de los distintos actores en dichos procesos. Tampoco se incluyó el estudio de aspectos de la implementación de estas carreras. Se evaluó que abarcar estas otras dimensiones exigiría un trabajo aparte, que excede los objetivos de este estudio.

A continuación, el documento se presenta organizado en dos grandes apartados. El primero referido a una caracterización general de las CD/CA en las universidades nacionales, incluyendo informaciones identificables en las normativas sobre los mecanismos previos a la aprobación de las reglamentaciones vigentes. El segundo incluye el análisis de las cinco dimensiones seleccionadas, mencionadas anteriormente. Por último, se incorpora un listado de los documentos analizados y se indican las páginas web institucionales en las que pueden consultarse.

1. LAS CD/CA EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO NACIONAL

El relevamiento efectuado permitió reconocer en 48 instituciones universitarias de gestión estatal (47 universidades y el IUNA)⁴ un total de veinte CD/CA reglamentadas o con procesos avanzados de reglamentación hasta junio de 2012. Este panorama muestra que actualmente más de la mitad de las universidades nacionales aún no cuenta con un régimen de CD/CA.

Las dieciocho (18) CD/CA reglamentadas corresponden a las siguientes universidades nacionales: A. JAURETCHE, AVELLANEDA, COMAHUE, CÓRDOBA, CUYO, LA PAMPA, LANÚS, LUJÁN, MAR DEL PLATA, MISIONES, MORENO, NORDESTE, PATAGONIA AUSTRAL, QUILMES, ROSARIO, RÍO CUARTO, SAN LUIS, TECNOLÓGICA NACIONAL (en adelante UTN). A estas se agregan dos procesos avanzados de reglamentación de CD/CA, uno en la UN JUJUY con reciente aprobación de la reforma de artículos del Estatuto Universitario (en adelante EU) por Asamblea Universitaria (en adelante AU).⁵ El otro en la UN CENTRO DE LA PROVINCIA DE BS. AS (en adelante UNICEN), donde la AU aprobó lineamientos generales y el CS estableció una Reglamentación General que fija un proceso descentralizado de elaboración de normativas particulares en las distintas unidades académicas y en los colegios universitarios. Dichos procesos de producción de normativas se encuentran actualmente en curso en esa universidad.

Además, se localizaron tres proyectos de CD/CA que corresponden a las siguientes universidades nacionales: UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO, UN SAN JUAN y UN SANTIAGO DEL ESTERO. El primero aparentemente aprobado,⁶ el segundo en proceso de aprobación luego de una década de tratamientos y re-elaboraciones, el tercero en situación de deliberación y discusión.

Un grupo de CD/CA ya reglamentadas en el país datan de la primera mitad de la década del 90, usualmente con algunas modificaciones posteriores efectuadas en los años 2000 (UN COMAHUE, UN CUYO, UN MAR DEL PLATA, UN MISIONES, UN NORDESTE, UN ROSARIO, UN RÍO CUARTO y UN SAN LUIS). En general, las restantes fueron reglamentadas en los años 2000. Resulta destacable que algunas de las universidades nacionales de creación reciente ya cuentan con normativas específicas sobre CD/CA o reglamentos docentes que la incluyen.

En la mayoría de las universidades las reglamentaciones que rigen las CD/CA son las Resoluciones u Ordenanzas del Consejo Superior.⁷ Sin embargo, en algunas se encuentran reguladas por capítulos o títulos del Estatuto Universitario que, a través de un conjunto de artículos específicos, fijan los procedimientos que la rigen (por ejemplo UN COMAHUE). También hay universidades en las que se combina la reglamentación a través de artículos del EU y reglamentaciones específicas (entre otros, UN JUJUY - UN LANÚS con un Reglamento de Promoción Docente). Las universidades nacionales de reciente creación incluyen en sus normativas la CD/CA como parte de Reglamentos Docentes o a través de una reglamentación específica (UN JAURETCHE - UN AVELLANEDA - UN MORENO).

Como ya se señaló, un caso particular es el de la UNICEN, que cuenta con una ordenanza aprobada por AU con orientaciones generales sobre la CD/CA, una resolución del CS que fija un reglamento general y con normativas particulares de las distintas unidades académicas y colegios universitarios.

En función de este panorama diverso resulta evidente que las normativas presentan diferentes características. Además, en el caso de las Resoluciones u Ordenanzas de CS se verifican distintos criterios para su elaboración. A modo de ejemplo, se reconocen dos extremos, por un lado las de tipo más reglamentarista, como son las normativas que rigen las CD/CA de la UTN o el proyecto de la UN SAN

4. El listado de universidades relevadas se adjunta en Anexo al final de este trabajo.

5. Según información de divulgación institucional disponible, en dicha modificación se reformaron artículos referidos a la CD/CA y se incluyó la elaboración de normativa específica por parte del Consejo Superior en un plazo determinado.

6. En la página web de esta universidad figura como proyecto aprobado por CS pero no hay resolución disponible, por eso se consideró como proyecto.

7. Para profundizar otros aspectos relacionados con la política y el gobierno universitario en los últimos años, se sugiere consultar el trabajo de Chiroleu, Suasnábar y Rovelli (2012) realizado en el Observatorio Sindical de Políticas Universitarias del IEC/CONADU.

JUAN. Se trata de normativas que, a través de un extenso número de artículos fijan en detalle los procedimientos que rigen la CD/CA y en algún caso incluyen en anexo los instrumentos (UN SAN JUAN). En el otro extremo se ubica la reglamentación de la UNICEN que, como ya fue señalado, fija orientaciones generales y a través de la presentación de algunos criterios y opciones deja a las unidades académicas y a los colegios universitarios la función de reglamentar los principales aspectos de los mecanismos y dispositivos de CD/CA en sus ámbitos (perfiles docentes, mecanismos de evaluación para la permanencia y promoción, etc.).

En general, los procesos que refieren a la elaboración y aprobación de Resoluciones u Ordenanzas de CS que reglamentan la carrera docente han tenido una duración aproximada de dos años. Este período corresponde a la duración del proceso que se inició con la designación de una comisión específica por parte del CS hasta la fecha de la Resolución u Ordenanza del CS que rige la CD/CA. Una excepción se presenta en la UN SAN JUAN, institución en la que hace una década que se discute e intenta consensuar una reglamentación que parece estar en proceso de próxima aprobación.⁸

Los mecanismos habituales implementados en estos procesos incluyeron la formación de una comisión del CS especialmente dedicada a este tema, que recibió distintas denominaciones (ad hoc, de diagnóstico de carrera docente, etc.) y la elaboración de un primer proyecto (a cargo de la Comisión del CS o del Rectorado) posteriormente sometido a consulta y discusión en las distintas unidades académicas y, en algunos casos, también en los colegios universitarios. En general, ha sido la Comisión específica del CS la encargada de recibir e incorporar sugerencias y modificaciones al proyecto original. En todos los casos el proyecto final se sometió a aprobación del CS.

Sin embargo, no todos los procesos experimentaron este tipo de circuitos. Por ejemplo, en el caso de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO se menciona que el proyecto final fue resultado de las presentaciones por parte de Consejeros de dos proyectos preliminares, posteriormente unificados y aprobados por ese órgano. También se advierte que en esa universidad se realizaron previamente jornadas abiertas de sensibilización e información dirigidas a toda la comunidad universitaria.

En otras instituciones los procesos de reglamentación incluyen o incluyeron además la reforma de algún artículo del EU (UN SAN JUAN) o, como ya se señaló, aprobaciones de orientaciones generales para la CD/CA por Asamblea Universitaria Extraordinaria (UNICEN - UN

JUJUY).

Una situación distinta se registró con el proyecto de la UN SAN JUAN, que al llevar una década de discusiones y reformulaciones incluyó una comisión específica que, en determinado momento, experimentó una apertura a todos los docentes que quisieran aportar y participar.

Por otro lado, para un régimen de CD/CA se estableció la creación de una comisión especial para su seguimiento (UN RIO CUARTO). Dicha comisión asesora al CS y tiene carácter permanente. En la normativa se especifica que actúa especialmente en el análisis de la problemática de orden académico-administrativo (incluyendo el uso como la implementación de la documentación requerida para la reglamentación relacionada a cada docente), en la correspondencia entre los resultados de las evaluaciones y las reglamentaciones, así como en el resguardo del uso de criterios comunes en las evaluaciones de las distintas unidades académicas.

A continuación, luego de haber presentado estas informaciones generales se detalla el estudio de los principales aspectos considerados para el análisis de los regímenes de CD/CA vigentes, a partir de las dimensiones seleccionadas, ya presentadas en la introducción de este informe.

2. DEFINICIONES Y ORIENTACIONES DE LAS NORMATIVAS Y PROYECTOS SOBRE CD/CA

2.1. Funciones Docentes: generales y específicas

Las normativas y los proyectos incluyen en relación a las funciones docentes definiciones generales y específicas, según cargo y a veces dedicación. A continuación se listan las que fueron identificadas.

2.1.1. Generales

- Docencia (o Docencia y Formación)
- Investigación (a veces asociada a: Desarrollo, Innovación Socio-productiva, Vinculación y Transferencia, etc.)
- Vinculación y transferencia
- Extensión (a veces asociada a Servicios, Transferencia, etc.)
- Evaluación
- Gestión (a veces denominada función institucional o asociada a representación y/o gobierno)

En un caso de reglamentación específica sobre CD/CA también se incluye "la creación" como función docente

8. Informaciones disponibles en línea en la página web de esta universidad, que consta al final de este documento.

general (UN SAN JUAN), cuestión que también aparece en el EU de la UN COMAHUE.

2.1.2. Por categorías y en algunos casos dedicación

En todas las normativas se definen como categorías docentes incluidas en la CD/CA:

- a) Profesores: Titular - Asociado - Adjunto
- b) Docentes Auxiliares/Auxiliares Docentes:⁹ JTP - Ayudante de 1°

Algunos regímenes de CD/CA definen funciones por categoría y dedicación (UTN y UN AVELLANEDA) y también carga horaria de las dedicaciones docentes a través del número de horas asignadas (UN SAN JUAN y UN A. JAURETCHE). Además, en el caso de la UN QUILMES se definen grados (A y B) por categoría, vinculados al sistema de remuneración específico de esta institución.

En algunas normativas se mencionan docentes extraordinarios que no se incluyen en la carrera docente: eméritos, consultos, visitantes u honorarios (UN JAURETCHE, UN NORDESTE, UN RIO CUARTO, también se encuentran incluidos en el EU de la UN COMAHUE). En pocos casos también se mencionan dentro de este grupo a los auxiliares alumnos.

Para cada categoría docente se definen en estas normativas y proyectos: sólo funciones (UN LUJÁN y UN SAN JUAN); funciones y requisitos (UN MISIONES, UN NORDESTE, UN RIO CUARTO y proyectos UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO y UN SANTIAGO DEL ESTERO); funciones y obligaciones (UN ROSARIO, UN SAN LUIS y proyecto UN SAN JUAN); obligaciones académicas y requisitos básicos (UN MORENO, recordando que es un Reglamento Docente que incluye la CD/CA); requisitos básicos por categoría y por separado perfiles¹⁰ en general: Docencia - Docencia y Desarrollo Profesional - Docencia e Investigación (UN A. JAURETCHE); requisitos y funciones por perfiles: docencia investigación - docencia y desarrollo profesional - docencia (UN QUILMES). A estos mismos perfiles en un caso se agrega docencia y extensión, además de definir funciones por dedicación, considerando que también se trata de un Reglamento Docente que incluye a la CD/CA y no de una normativa referida sólo a esta última (UN AVELLANEDA). También se consideran: capacidades y responsabilidades que el docente debe mostrar (UN LA PAMPA), funciones por categoría y dedicación incluyendo carga horaria específica de horas semanales mínimas y máximas dedicadas a la docencia (UTN) o se menciona que las funciones docentes son las definidas por el EU (UN

LANUS, que establece que el CS debe establecer las normas que las rijan).

Diferente es la reglamentación establecida por la UNICEN, que a partir de orientaciones generales fijadas por el CS delega en las UA la reglamentación sobre perfiles docentes.

2.2. Formación Docente: consideraciones generales y financiamiento

La formación o capacitación docente es contemplada en varios regímenes de CD/CA pero de forma diferente. Sin embargo, resulta llamativo que en algunas normativas específicas sobre CD/CA no se menciona.

2.2.1. Formación docente en los regímenes de CD/CA

En un caso se reconoce a la formación o capacitación docente como un derecho, en el marco de un proceso planificado, continuo y permanente que debe orientarse por igual hacia aspectos técnico-pedagógicos como disciplinares (UN LUJAN). También consta dentro de los derechos de los docentes el acceso a instancias de actualización y perfeccionamiento disciplinar y capacitación docente (UN QUILMES) o aparece como uno de los derechos docentes definidos en el Reglamento Docente, que fija como tal el acceso a la CA/CD y a la formación específica en su disciplina y a la formación pedagógica y didáctica, cultural y de gestión, a través de talleres y otras actividades incorporando nuevas tecnologías educativas y de administración (UN AVELLANEDA). En otra reglamentación se establece a la universidad como responsable por la planificación, coordinación y ejecución de un programa continuo de formación, actualización y perfeccionamiento docente con oferta gratuita de cursos y actividades y que garantice acceso en igualdad de oportunidades a los docentes de la universidad (UN MORENO).

En otras universidades no se explicita el reconocimiento de la formación docente como un derecho sino que consta como una política institucional, que debe promover actividades de actualización y perfeccionamiento docente a nivel pedagógico, disciplinar e interdisciplinar (UTN) o a través de la implementación por parte del Consejo Superior de un Plan Anual de Formación de docentes, regido por una reglamentación específica (UN A. JAURETCHE). En otro caso se hace mención al planeamiento académico anual de la formación docente a través de la presentación de propuestas de programas y carreras que la posibiliten,

9. En algunas normativas los auxiliares docentes o docentes auxiliares reciben otras denominaciones.

10. Si bien algunas resoluciones se refieren a perfiles docentes se considera más adecuado el uso de la noción de trayectorias docentes y/o académicas.

especificando que la universidad deberá colaborar con las unidades académicas a través de la Escuela de Posgrado para generar, organizar y gestionar proyectos articulados para que los docentes puedan acceder a los niveles de formación requeridos (UN RIO CUARTO). También el proyecto de la UN SANTIAGO DEL ESTERO incluye el planeamiento académico de actividades orientadas a la formación pedagógica, organizadas a través de Programas y Carreras de Posgrado.

La reglamentación de la UN MAR DEL PLATA dedica un capítulo específico a la formación y perfeccionamiento docente en el que se establecen los cursos y actividades que comprende. Incluye actividades formativas no tipificadas como cursos (tesis de posgrado, seminarios, monografías, pasantías o períodos de entrenamiento en laboratorio, taller o en campo y aquellas modalidades que establezcan los usos, costumbres y características especiales de las unidades académicas y que respondan al objetivo general de formación, aclarando que deben contar con la aprobación del Consejo Académico). También se especifican requisitos que deben cumplir los cursos de formación y perfeccionamiento. A este capítulo específico se agregan otros cuatro que estipulan aspectos específicos de la formación para la docencia, la investigación, la extensión y la gestión. Citando al EU se reconoce a la docencia como una de las funciones fundamentales de la universidad y se destaca la responsabilidad del docente en el proceso de conducción de la enseñanza. Se garantiza la formación en docencia a través de la implementación de diferentes instancias de capacitación destinadas a la profundización y actualización permanente de la formación científica del docente en su área disciplinar y a la formación pedagógica.

Otra normativa que contiene un apartado específico sobre formación y actualización docente es la de la UN ROSARIO, en la que se especifica qué se entiende por tales actividades y se enumeran las que comprende. Similar es el capítulo que le dedica a este tema el proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO, en el que se explicita que la universidad y las facultades deben incluirla dentro de su actividad de planeamiento académico.

En el modelo descentralizado propuesto por la reglamentación de la UNICEN se establece que las unidades académicas propondrán al CS programas permanentes, anuales y/o periódicos que faciliten la actualización y capacitación disciplinar, el mejoramiento de la práctica educativa y la realización de intercambios docentes.

Por otra parte, se destaca que suele mencionarse tanto la formación disciplinar o multidisciplinar como la pedagógica pero son pocos los casos en los que se hace alusión a la formación de posgrado.¹¹ Además de los ya mencionados (UN MAR DEL PLATA, UN ROSARIO, UN RIO CUARTO y proyecto UN SANTIAGO DEL ESTERO), en el EU de la UN COMAHUE se garantiza la formación de recursos humanos y para ello se promueve la formación de posgrado y el perfeccionamiento fuera y dentro de su ámbito.

Una información relevante es que en algunas normativas se especifica la posibilidad de solicitud por parte de los docentes, en el marco de la CD/CA, de licencias por año sabático (UN MAR DEL PLATA, UN NORDESTE y UN ROSARIO).

2.2.2. Financiamiento

En relación al financiamiento de la CA/CD algunas normativas establecen referencias específicas. El reglamento de la UN LUJÁN señala que los fondos presupuestarios deben distribuirse entre todos los docentes garantizando la gratuidad de las acciones requeridas, condición independiente del ámbito (dentro o fuera de la universidad). El EU de la UN COMAHUE fija que anualmente se asignará una partida presupuestaria para atender el normal desarrollo de la carrera docente.

En la normativa de la UN MAR DEL PLATA está previsto anualmente un porcentaje del presupuesto de personal para atender erogaciones que surjan por la aplicación de los incentivos que establece la CD. Esos incentivos incluyen: el reconocimiento de la estabilidad como primer incentivo, el logro de un grado académico o su equivalente que implica la incorporación de un plus al salario básico, bonificaciones extras como incentivos, que a diferencia del grado académico o su equivalente no se incorporan al salario básico variando de año en año por depender de evaluación, año sabático, licencias con goce de haberes para perfeccionamiento docente, mecanismos que garanticen el reconocimiento de la propiedad intelectual y creativa. También se prioriza el estudio de la incorporación de incentivos de cualquier tipo que emanen del Ministerio de Educación y/o Congreso Nacional o de cualquier otra institución supra universitaria que, aunque no refiera específicamente a la CD, la favorezca.

En las reglamentaciones de CD/CA de la UN ROSARIO, UN RIO CUARTO y en los proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO y de la UN SANTIAGO DEL ESTERO se establece que la universidad deberá obtener los recursos

11. Para profundizar el análisis sobre la expansión de carreras de posgrado puede consultarse el trabajo reciente elaborado por de la Fare y Lenz (2012) en el marco del Observatorio Sindical de Políticas Universitarias del IEC/CONADU.

para garantizar la formación y actualización docente.

La normativa de la UNICEN fija que las unidades académicas incluirán en sus programas de actualización y capacitación disciplinar el detalle de la necesidad presupuestaria que se genera, indicando posibles fuentes externas de financiamiento y lo demandado al presupuesto corriente de la universidad.

2.3. Acceso/Ingreso y Egreso/Retiro de la CD/CA

2.3.1. Acceso/Ingreso

Se identifica un consenso general referido al acceso/ingreso para todas las categorías docentes a través de concurso público y abierto de antecedentes y oposición, regido por el EU vigente y por los Reglamentos de Concurso. Esto quiere decir que es el Régimen de Concursos de cada universidad el que en general rige el acceso a la CD/CA. Algunas pocas reglamentaciones no refieren a un Reglamento de Concursos y estipulan a través de los artículos de las normativas específicas pautas para el llamado a concurso (UN SAN LUIS - UN NORDESTE - UN SAN JUAN - UN MAR DEL PLATA).

A modo de síntesis puede afirmarse que, a diferencia de la permanencia y especialmente de la promoción, el ingreso por concurso abierto de antecedentes y oposición se verifica como un criterio común de los regímenes de CD/CA de las universidades nacionales. Sin embargo, se registran algunas particularidades, en la UN LUJÁN y en el Proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO la CD/CA no es obligatoria. En ambos casos se incluye un artículo que señala que los docentes pueden optar por la CD/CA o por la permanencia bajo el régimen de Concursos Ordinarios.

Por otro lado, el proyecto de la UN SAN JUAN menciona en el apartado sobre acceso/ingreso a la carrera docente a los docentes con carácter interino, especificando que serán designados por un año, en cuyo transcurso se tramitará el correspondiente llamado a concurso, para su ingreso a la CD/CA. También se dispone que el CS controle el cumplimiento de esta disposición. El proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO habilita como excepción el ingreso de los docentes interinos que acrediten desempeño de más de cinco años en el cargo que detentan, siempre que el mismo no haya sido llamado a concurso durante el interinato. Aclara que dentro del año de ingreso a la CD/CA deberán solicitar el llamado a concurso público cerrado (sólo para el docente que ocupa el cargo), en las condiciones de categoría y dedicación docente que correspondan.

Además, algunas pocas normativas establecen especificidades en relación al ingreso de los docentes interinos a la CD/CA en las normas transitorias (por ejemplo: UN MISIONES).

2.3.2. Egreso/Retiro

El egreso/retiro de la CD/CA está previsto en pocos regímenes de CD/CA y bajo diferentes aspectos.

El reglamento de la UN NORDESTE refiere que la condición de docente ordinario o interino cesa automáticamente al cumplirse los 70 años de edad y que el cargo será llamado a concurso o, si existe algún interregno hasta la designación del docente por concurso para el cargo respectivo, se procederá a designar a un docente interino que en ningún caso podrá ser mayor de 70 años. Además, reconoce que los docentes más allá de los 70 años excepcionalmente podrán continuar realizando tareas de investigación, de formación de recursos humanos y otras claramente establecidas pero exclusivamente en carácter de autónomos y en la medida en que sus servicios sean requeridos por las unidades académicas o por la universidad pero que en ningún caso dichos docentes podrán mantener actividades frente a alumnos de pregrado y grado.

La Resolución de CD/CA de la UN LUJÁN incluye un artículo en el que se establece que los docentes pueden egresar de la CD por renuncia, remoción por juicio académico o jubilación y que el cargo vacante podrá ser llamado a concurso.

El Reglamento de la UN MORENO señala que el docente que alcance la edad mínima requerida para acceder a su jubilación finalizará su carrera y que los profesores ordinarios que acrediten al menos diez años de actividad docente en esa universidad y aprueben la última evaluación de desempeño podrán acceder a una prórroga por tres años.¹² También que los profesores ordinarios, titulares o asociados, que alcancen la edad mínima de jubilación y que acrediten al menos diez años de actividad en esa universidad, no acrediten evaluaciones negativas y posean una trayectoria académica destacada podrán ser designados como profesores consultos por el CS, con una vigencia de entre tres y cinco años así como una única posibilidad de renovación a solicitud del Departamento Académico respectivo.

El proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO hace referencia al retiro de la CD/CA por renuncia, remoción luego de evaluaciones y/o concurso no satisfactorio,

12. Sobre el tema de jubilaciones docentes pueden consultarse los trabajos compilados en IEC/CONADU (s/f)

remoción por juicio académico o jubilación, especificando que el cargo vacante podrá ser llamado a concurso. Además, se señala que en los últimos años, previos al retiro previsto por el beneficio de la jubilación, el docente deberá presentar un plan de retiro en el que se contemple la formación de recursos humanos destinados a la continuidad de la labor académica de la cátedra o área de su desempeño. Otro proyecto, el de la UN SAN JUAN, especifica que el docente concluye sus funciones en la CD/CA al cumplir la edad y los requisitos que se establecen en el Régimen Previsional vigente.

2.4. Permanencia

La permanencia en la CD/CA se rige por sistemas de evaluación que combinan distintas modalidades y periodicidades. Del análisis de las normativas y proyectos surgen dos dispositivos principales de permanencia:

1. los que contemplan **exclusivamente evaluaciones por período para revalidar los cargos**;
2. los que **combinan evaluaciones docentes generales y evaluaciones por períodos para revalidación**.

2.4.1. Dispositivos e instrumentos de evaluación

Las modalidades de evaluación incluyen las siguientes alternativas e instrumentos:

- a. **dispositivos presenciales:** entrevista personal, coloquio oral, clase de exposición;
- b. **dispositivos no presenciales:** plan de trabajo o actividades, encuestas estudiantiles, informes de la cátedra o del departamento, informes de desempeño de la unidad académica, informes de directores de proyectos de investigación, extensión, informe de formación de recursos humanos, antecedentes, autoevaluaciones;
- c. **dispositivos mixtos obligatorios u opcionales** por solicitud de la Comisión Evaluadora (entrevista) o del postulante.

Las universidades nacionales que optan por el dispositivo de reválida realizan evaluaciones periódicas de desempeño cada tres o cuatro años o bien antes que sus docentes finalicen sus períodos de designación ordinaria (UN MAR DEL PLATA, UN ROSARIO, UN QUILMES, UN MORENO y UN LA PAMPA). En líneas generales, implementan dispositivos mixtos de evaluación, donde en la instancia presencial predomina la entrevista personal o el coloquio oral. En algunas instituciones, sólo los docentes con mayores dedicaciones tienen –además de la reválida– evaluaciones en períodos intermedios (UN MORENO).

Las instituciones que establecen modalidades combinadas de permanencia en la CD/CA llevan a cabo evaluaciones anuales o bianuales de los docentes (principalmente a través de dispositivos no presenciales o mixtos) y cada dos o tres años o bien en un lapso estipulado de acuerdo al cargo y la categoría (UN NORDESTE) revalidan los cargos en ejercicio. Esta última modalidad se realiza generalmente a través de instancias presenciales o mixtas de evaluación. Cabe destacar que en algunos casos, las reglamentaciones presentan un apartado sobre evaluación que incluye a todos los docentes ordinarios o efectivos e interinos (UN MORENO, UN QUILMES, UTN).

Se pueden consultar distintos instrumentos de evaluación, ya sea encuestas estudiantiles, informe de desempeño del docente, etc., en varios de los documentos analizados (UN MISIONES, UN NORDESTE, UN ROSARIO, proyecto UN SAN JUAN.). Se destaca que sólo una de las normativas incluye como instrumento para la promoción una planilla de ponderación para la evaluación de docentes investigadores ordinarios (Reglamento para la promoción UN LANUS).

2.4.2. Criterios de evaluación

Las carreras docentes analizadas revelan que las universidades evalúan a sus docentes a partir de distintas funciones y actividades universitarias: docencia, investigación, extensión, transferencia, gestión, etc. (ver apartado 2.1.1 y 2.1.2). No obstante, algunas casas de estudio acordaron evaluar a sus docentes a través de perfiles o trayectorias más específicas. Docencia; docencia y desarrollo profesional; docencia e investigación; docencia y extensión (entre otras: UN QUILMES, UN A. JAURETCHE, UN AVELLANEDA).

A su vez, algunas instituciones evalúan actividades universitarias particulares de acuerdo a la dedicación y el cargo del postulante. Por ejemplo, la UTN evalúa docencia y formación en el caso de los docentes con dedicaciones simples; docencia, formación y desarrollo, investigación o extensión para las dedicaciones semi-exclusivas y docencia, formación, desarrollo e investigación en el caso de las dedicaciones exclusivas. Otros criterios que son evaluados favorablemente son los siguientes: actualización, actividad y producción en la docencia, formación de recursos humanos.

2.4.3. Composición de las Comisiones Evaluadoras

En cada escenario institucional, la entidad evaluadora adquiere distintos formatos o estructuras: comisiones evaluadoras y/o asesoras, o bien comités o tribunales académicos. Generalmente, están integradas por tres a cinco docentes ordinarios (de igual o mayor jerarquía que

el postulante y con una trayectoria reconocida) y una cantidad variable de suplentes. En los casos de las evaluaciones de desempeño o reválida, algunas instituciones privilegian la pertenencia institucional externa de los docentes evaluadores (UN MORENO, UN CÓRDOBA, UN LA PAMPA y UN COMAHUE), aunque su cantidad puede variar según el cargo a evaluar (UN ROSARIO, proyecto UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO). Otras universidades priorizan la incorporación de evaluadores internos (UN MAR DEL PLATA y UN RÍO CUARTO) o bien una unidad académica distinta a la del postulante (UN CÓRDOBA).

Corresponde señalar que ciertas casas de estudio diferencian la composición de las comisiones generales de evaluación docente de aquellas instancias de reválida (UN SAN LUIS), estas últimas incluyen más frecuentemente alguna participación externa a la institución.

Algunas universidades incorporan un representante estudiantil como miembro titular (UN NORDESTE, UN RÍO CUARTO, UN ROSARIO, UN COMAHUE, UN CUYO y UN MAR DEL PLATA) mientras que en otros casos, no tienen representación o bien asumen la figura de veedor con voz pero sin voto (UTN).

Opcionalmente, la UN CÓRDOBA acepta la participación de un veedor graduado mientras que en otros casos la participación del mismo es obligatoria (UN ROSARIO y UTN). El proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO incluye la figura del veedor gremial y de un veedor egresado.

En la mayoría de los regímenes de CD/CA existe la posibilidad de recusar en los tiempos estipulados y por motivos fundados a los jurados.

2.4.4. Dictámenes

De las carreras docentes estudiadas se desprende que los dictámenes posibles de evaluación son de aprobación o desaprobación (satisfactorio/insatisfactorio). En casos excepcionales se utilizan escalas numéricas u otras calificaciones más desagregadas (UN MORENO y UTN). Como es de esperar, un dictamen positivo supone la permanencia y estabilidad en el cargo del docente. No obstante, ciertas universidades diferencian el período de renovación de la designación de acuerdo al cargo y la dedicación del postulante. A modo de ejemplo, en la UN NORDESTE, los profesores titulares extienden su designación por un período de seis a ocho años, mientras que los adjuntos lo hacen por cuatro a seis años.

Asimismo, algunas instituciones consideran necesaria aunque no suficiente que la actividad de docencia sea

evaluada positivamente para que la evaluación de desempeño global sea aprobada (UN CÓRDOBA).

Ante un dictamen negativo, las instituciones despliegan distintos mecanismos de resolución. En ciertas casas de estudio, ante una evaluación de reválida negativa, el docente cesa en sus funciones y se llama a concurso el cargo (UN NORDESTE) o bien es el Rector quien decide su definitiva aprobación o rechazo (UN AVELLANEDA). En otros casos, recién ante dos evaluaciones anuales sucesivas desfavorables o tres alternadas pierde la permanencia en el cargo (UN A. JAURETICHE, UN AVELLANEDA, UN MAR DEL PLATA, UN MORENO). Por otra parte, ante una evaluación negativa, varios regímenes de carrera contemplan la posibilidad de realizar, en el transcurso de uno a dos años, una nueva evaluación de carácter presencial (UNICEN, UN COMAHUE, UN LUJÁN y UN MAR DEL PLATA, UN ROSARIO).

2.4.5. Apelaciones

En numerosas carreras docentes, el postulante tiene la posibilidad de apelar el dictamen una vez notificado, en un plazo que se extiende desde los tres, cinco, diez hasta los veinte días, de acuerdo a cada institución (UN MISIONES, UN SAN LUIS, UN MORENO, UN NORDESTE, UN CÓRDOBA, UN ROSARIO, UN LUJÁN y UN LA PAMPA). En un solo caso, el docente tiene la posibilidad de reformular en el transcurso de veinte días su plan de actividades (UN LA PAMPA).

2.4.6. Punciones

En ciertas instituciones, una evaluación negativa en la carrera académica inhabilita al docente a integrar cualquier comité académico en los siguientes dos años a dicha evaluación (UN MISIONES). En otras situaciones, ante la no presentación de los informes de desempeño de manera injustificada, el docente puede quedar fuera de la carrera (UN QUILMES y UN RÍO CUARTO) y además, quedar inhabilitado para presentarse a un concurso o cargo por tres años (UN LA PAMPA). Algunas casas de estudio consideran que la no presentación del informe de evaluación equivale a un dictamen negativo (UN ROSARIO), mientras que otras fijan el juicio académico para los docentes que reprueben dos evaluaciones consecutivas o tres alternadas (UN CUYO). Llama la atención el caso en el que si un docente con cargo interino se le rechaza un informe, pierde la renovación del cargo (UN AVELLANEDA).

Por su parte, la UN COMAHUE ante dos evaluaciones negativas cesa al docente de su cargo pero la institución lo indemniza de acuerdo a la reglamentación del Consejo Superior. A su vez, el docente que pierde el cargo puede

presentarse al siguiente concurso para cubrir el cargo vacante. La misma cláusula de indemnización figura en el proyecto de carrera docente de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO.

2.5. Promoción

Del total regímenes de carrera docentes implementados en universidades nacionales, más de la mitad poseen algún mecanismo de promoción. En algunos casos, la idea de promoción contempla tanto el ascenso de categoría como el cambio en la dedicación (UN MORENO, UN NORDESTE, UN QUILMES, UN ROSARIO, UN SAN LUIS, UN LA PAMPA y UN MAR DEL PLATA). Otras universidades, en cambio, circunscriben la promoción al ascenso de categoría (UN MISIONES, UN RÍO CUARTO, UN A. JAURETCHE, UN AVELLANEDA, UN LANÚS, UN LUJÁN y UTN).

2.5.1. Destinatarios y modalidades

En forma unánime, los docentes ordinarios y/o concursados son los que tienen derecho de acceder a la promoción. En líneas generales, ésta adopta dos modalidades diferenciadas:

- a. directa (ascenso por dispositivos mayormente no presenciales a la categoría inmediatamente superior)
- b. concurso público y abierto de antecedentes y oposición.

No obstante, en las dinámicas institucionales concretas, pueden convivir ambos modelos, discriminados según los cargos y/o las dedicaciones.

En relación con la promoción directa, luego de lograr determinadas evaluaciones positivas en los informes anuales elevados por los docentes y de contar con cierta antigüedad en el cargo, algunas universidades acuerdan ascender a los Ayudantes de Primera al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos y a los Profesores Adjuntos al cargo de Asociados (UN A. JAURETCHE, UN MISIONES, UN RÍO CUARTO).

Cuando se opta por la promoción a través del concurso abierto y público de antecedentes y oposición, la posibilidad de ascenso cubre todos los cargos. Por otra parte, en gran parte de los regímenes de CD/CA, el cambio de dedicación se dirime a través de la solicitud formal del docente ante la unidad académica correspondiente y en menor medida, a partir de mecanismos directos no presenciales. Algunas instituciones, como la UN LA PAMPA, contemplan -además- la solicitud de disminución de dedicación.

De todas formas, entre estos dos grandes modelos, existe

una gran variedad de mecanismos híbridos. Nos referimos al concurso circunscripto a algunos docentes, desarrollado por la UN MAR DEL PLATA, o bien instancias internas o cerradas de promoción, donde Jefes de Trabajos Prácticos y Profesores Asociados pueden solicitar el concurso para acceder a los cargos de Profesores Adjuntos y Titulares (UN MISIONES y UN RÍO CUARTO). El diseño e implementación de estos dispositivos busca proteger fundamentalmente los derechos laborales y la estabilidad de los docentes. Otras medidas orientadas en esa dirección se relacionan con la posibilidad de conservar el cargo actual del docente ante una promoción denegada (UN A. JAURETCHE y UN LUJÁN), particularmente dirigida a los docentes que vienen trabajando desde hace años en la institución.

2.5.2. Dispositivos de evaluación

Habitualmente, en las instancias de evaluación se toman en consideración los antecedentes y la formación académica de los postulantes, los resultados de sus informes anuales y el plan de actividades para el próximo período académico. Sin embargo, algunas universidades, prevén la posibilidad de fijar criterios más específicos para ascender a los cargos de Titular o Asociado. Tal es el caso de la UN LUJÁN, donde los docentes que quieran promoverse a las categorías más altas deben contar con experiencia en gestión científico-académica.

2.5.3. Composición de las Comisiones Evaluadoras

La conformación de los jurados presenta una gran diversidad. En muchos casos, el jurado se compone de tres profesores ordinarios y una cantidad variable de profesores suplentes, los cuales deben poseer méritos académicos suficientes y una categoría equivalente o superior a la del postulante. Al respecto, una de las mayores divergencias refiere a la pertenencia institucional externa o interna de los jurados convocados. Mientras algunas universidades privilegian a los externos, particularmente para las promociones a cargos de mayor categoría (UN MORENO, UN NORDESTE, UN QUILMES, UN RÍO CUARTO y UN SAN LUIS), otras priorizan a los docentes internos (UN LANÚS). Luego, algunas casas de estudio incorporan en la instancia de evaluación la figura de un veedor graduado (UN CÓRDOBA) o un Observador Estudiantil (UN NORDESTE).

A su vez, en la mayoría de las instituciones, los jurados pueden ser recusados por motivos justificados. En algunas universidades, los jurados son designados por el Consejo Directivo de las Unidades Académicas y en otras por el Consejo Superior, de acuerdo al régimen de concursos vigente. Paralelamente, la composición de las comisiones en el caso de la permanencia puede diferir para el de la promoción.

Finalmente, la posibilidad de apelar o presentar un recurso de reconsideración de los dictámenes es mayoritaria en los modelos de Carrera Académica (UN MISIONES, UN NORDESTE, UN QUILMES, UN ROSARIO, UN SAN LUÍS, UN LANÚS, UNICEN, UTN).

CONSIDERACIONES FINALES

Una primera mirada del sistema universitario nacional permitió identificar que un poco más de la mitad de las universidades nacionales no cuentan con regímenes de CD/CA reglamentados. En relación a las normativas o proyectos analizados, si bien se identifica una gran heterogeneidad en los dispositivos y criterios que rigen la permanencia y promoción, se observa cierto consenso en términos del acceso a la CD/CA. En las resoluciones, el concurso público y abierto de antecedentes y oposición continúa siendo el mecanismo privilegiado de ingreso. No obstante, cabe señalar que en el plano fáctico, la efectivización de estas instancias resulta acotada, discontinua y distinta en las diversas universidades y al interior de sus respectivas unidades académicas. Paralelamente, estos procesos invitan a revisar, entre otros aspectos, la estructura y cultura de cátedras, de larga tradición en el sistema universitario argentino, que en general tiende a dificultar la movilidad ascendente en la CD/CA.

En el marco de un proceso continuo de expansión de la

Educación Superior, las universidades nacionales se enfrentan al desafío de fortalecer y consolidar las condiciones de trabajo y de desarrollo profesional de sus docentes. Si históricamente predominó la competencia entre pares para acceder y/o ascender en la CD/CA, en los últimos años algunas casas de estudio implementaron dispositivos novedosos vinculados con la evaluación de conocimientos, saberes, destrezas y habilidades de sus docentes. En esa dirección, la CD/CA constituye una oportunidad para garantizar el derecho a la estabilidad laboral y avanzar en la profesionalización, sin dejar de considerar las particularidades de las instituciones y de los distintos campos disciplinares.

Por otra parte, en un escenario reciente de cierta recomposición salarial, las universidades y sus actores disponen de mayores márgenes en el marco de su autonomía para acordar criterios de evaluación que contemplen sus necesidades y particularidades junto con la diversidad de trayectorias docentes, que a la vez garanticen la formación y actualización permanente.

Ante este panorama, la implementación de regímenes de CD/CA en el conjunto de las universidades nacionales impulsada por el último Acuerdo Paritario Nacional promueve el análisis, la discusión y revisión de las condiciones de trabajo docente que permitan asegurar el acceso, la estabilidad y promoción a través de criterios pertinentes, claramente explicitados, transparentes y consensuados por los actores universitarios.



Bibliografía, fuentes documentales y páginas web consultadas:

Chiroleu, Adriana, Suasnábar, Claudio y Rovelli, Laura (2012). Política Universitaria en Argentina: revisando viejos legados en busca de nuevos horizontes. Buenos Aires: IEC/CONADU - Los Polvorines: UNGS. En prensa.

Claverie, Julieta (2009). "Marco institucional e innovaciones en la carrera docente. En García de Fanelli, A. M. (Ed.). Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes de las Universidades Nacionales. Buenos Aires: CEDES

de la Fare, Mónica y Lenz, Sylvia (2012). El posgrado en el campo en el campo universitario: estudio de la expansión de carreras y exploraciones sobre la productividad de tesis en la Argentina. Buenos Aires: IEC/CONADU - Los Polvorines: UNGS

IEC/CONADU (s/f). Jubilación Docentes Universitarios. Buenos Aires: IEC/CONADU

UN A. JAURETCHE. Reglamento de Carrera Académica. Resolución N° 330 del 2011
http://www.unaj.edu.ar/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=138&Itemid=262

UN AVELLANEDA. Reglamento Docente. 2011
<http://undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/426.pdf>

UN CENTRO PCIA. DE BS. AS. Ordenanza CS N° 3948 del 2012 (no disponible en línea)

UN COMAHUE. Estatuto Universitario. Aprobado por Ordenanza CS N° 1126 de 1994. Título segundo, capítulo primero.
<http://www.hechohistorico.com.ar/archivos/Varios/ESTATUTO.pdf>

UN CÓRDOBA. Ordenanza CS N° 06 del 2008 y Resoluciones Departamentales.
<http://www.ffyh.unc.edu.ar/secretarias/academica/carrera-docente#reglamentaciones>

UN LA PAMPA. Reglamento de Carrera Docente. Resolución CS N° 222 de 2004
http://www.agro.unlpam.edu.ar/concursos/00-reglamentoCarreraDocenteResol_222-04_CS.pdf

UN LANÚS. Estatuto Universitario (arts. 74°, 75° y 76°) y Reglamento para la promoción de categorías de docentes investigadores ordinarios aprobado por Resolución CS N° 118 del 2011
http://www.unla.edu.ar/documentos/Estatuto_Universidad_Nacional_de_Lanus_03-03-2010.pdf
http://www.unla.edu.ar/institucional/resoluciones/2011/Julio/R.CS.N_118-11--18.07.11_Reglamento_promocion_docentes_investigadores_ordinarios.pdf

UN LUJÁN. Resolución CS N° 430 de 2009
<http://secacadem.unp.edu.ar/wp-content/uploads/2011/08/RESOLUCION-CARRERA-DOCENTE-LUJAN.pdf>

UN MAR DEL PLATA. Reglamento de Carrera Docente. Ordenanza CS N° 690 de 1993
http://www2.mdp.edu.ar/arquitectura/concursos/06_ocs690.pdf

UN MISIONES. Modificaciones introducidas al Régimen de Carrera Docente. Ordenanza CS N° 001 de 2004 (no disponible en internet)

UN MORENO. Reglamento Docente 2011, aprobado por Resolución UNM-R N° 27/10
<http://www.unm.edu.ar/archivos/reglamentodocente2012.pdf>

UN NORDESTE. Ordenanza de aprobación de Carrera Docente N° 956 de 2009
<http://www.unne.edu.ar/institucional/documentos/2009/res956-09.pdf>

UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO. Documento Proyecto Unificado Carrera Docente.
http://secacadem.unp.edu.ar/?page_id=894

UN QUILMES. Reglamento de Carrera Docente. Resolución CS N° 324 de 2005
<http://www.unq.edu.ar/layout/redirect.jsp?idSection=2175>

UN RIO CUARTO. Régimen General de Carrera Docente.
http://www.unrc.edu.ar/descargar/regimen_general_carrera_docente.pdf

UN ROSARIO. Reglamento para la evaluación de la Carrera Docente que deroga normativa del año 2000. Ordenanza CS N° 651 de 2008
http://www.informedocente.unr.edu.ar/presenta_previa.php

UN SAN LUIS. Reglamentación de Carrera Docente. Ordenanza CS N° 15 de 1997
http://www0.unsl.edu.ar/reglamentaciones/carrera_docente.htm

UN SAN JUAN. Último proyecto consensuado de Carrera Académica 2011
<http://www.unsj.edu.ar/descargas/ProyectoCarreraAcademicaConsensuadoSeptiembre11.pdf>

UN SANTIAGO DEL ESTERO. Proyecto Carrera Docente
<http://academia.unse.edu.ar/05legis/reglamcarreradoc.pdf>

U. TECNOLÓGICA NACIONAL. Adecuación y actualización de la Carrera Académica para el personal docente. Ordenanza CS N° 1182 de 2008.
<http://www.utn.edu.ar/secretarias/academica/carreraaca.utn>
<http://csu.rec.utn.edu.ar/docs/php/salida.php3?tipo=ORD&numero=1182&anio=0&facultad=CSU&pagina=1>



DEBATE CARRERA DOCENTE

Calle Pasco 255, 2° Piso - CPA C1081AAE
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel.: 54-11-49535037
E-mail: iec@conadu.org.ar

DEBATE
CARRERA
DOCENTE