



CONDICIONES DE ACCESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Observatorio Sindical de Políticas Universitarias
IEC-CONADU



Objetivos de la presentación

- Describir el marco legal que organiza y estructura la actividad de los docentes universitarios.
- Caracterizar las condiciones del acceso y modalidades de contratación de los docentes universitarios.
- Caracterizar las condiciones de permanencia y promoción de la actividades de los docentes universitarios.
- Analizar de manera comparativa las ventajas y limitaciones de los regímenes de carrera docente en cuatro universidades naciones (UN de Quilmes, UN de Mar del Plata, UN de Cuyo y UN de Misiones).



Marco legal que regula la actividad de los docentes universitarios

- La Constitución Nacional, reformada en 1994.
 - Reconoce a las universidades nacionales como instituciones autónomas y autárquicas administrativamente.
 - El Artículo 14 bis establece como derechos de los trabajadores públicos: la organización sindical libre, el derecho de huelga y las convenciones colectivas.
- La Ley de Educación Superior de 1995
 - Introduce regulaciones en los mecanismos de acceso (concursos públicos por antecedentes y oposición), permite la “contratación” de académicos prestigiosos por tiempo determinado, las designaciones “interinas” de manera excepcional, y habilita la descentralización salarial por universidad, entre otras medidas.
- El Decreto 1470 de 1998
 - Homologa un acuerdo entre el CIN y los sindicatos docentes
- Los Estatutos, ordenanzas y resoluciones de cada institución universitaria pública.



Las condiciones del acceso y modalidades de contratación de los docentes universitarios

- El sistema de concursos es el mecanismo de acceso más usual en las universidades. Los mismos pueden ser de dos tipos:
 - En las universidades organizadas por facultades, el docente concursa en un cargo para una cátedra.
 - En las universidades organizadas por departamentos, el docente concursará para un cargo en el departamento y ejercerá funciones de docencia en distintos cursos.
 - El concurso brinda estabilidad por un tiempo determinado según el cargo
- La designación “interina” y la contratación de profesores es la otra modalidad de acceso.
 - La designación interina puede ser a propuesta o mediante mecanismos definidos por cada universidad.
 - La designación “interina ad honorem” se utiliza en algunos casos cuando ocupa el docente un cargo mayor hasta la substanciación del concurso.
 - Las modalidades de contratación pueden ser por curso (grado o posgrado) o por hora cátedra, pero no brindan estabilidad.



Las condiciones de permanencia y promoción de la actividad de los docentes universitarios

- Las condiciones de permanencia y promoción varían de una institución a otra, y dependen de las modalidades de contratación y condiciones de estabilidad que fijan los estatutos universitarios.
- Las dos modalidades de permanencia y promoción más usuales en las universidades son:
 - El sistema de concursos periódicos que cumplen la doble función de mecanismo de permanencia y de promoción de los cargos.
 - Los sistemas de carrera docente que vinculan la permanencia (estabilidad laboral) en el cargo a evaluaciones periódicas de desempeño.
- Los sistemas de carrera docente varían según universidad
 - En algunas instituciones no solo garantizan la permanencia (estabilidad) sino también la movilidad ascendente (promoción).
 - Los mecanismos de evaluación del desempeño también varían según universidad.

Cuadro comparativo de regímenes de carrera docente en cuatro universidades nacionales. Año 2008

Universidad	UNCuyo	UNAM	UNMdP	UNQ
Régimen de carrera docente vigente desde	Año 1993	Año 1991. Reformulado en 2004	Año 1993. Reformulado en 2005	Año 2004
Características del proceso de evaluación	Entrega de un informe anual durante 4 años consecutivos desde la designación de docente ordinario. La información es enviada a una comisión especial para su evaluación	Entrega de tres informes: 1) de cada docente, 2) del departamento o área en la cual pertenece, y 3) de los alumnos	Concurso de reválida. Entrega de instrumentos (A, B, C y E) y coloquio oral. Sólo se presenta el docente a ser evaluado	Presentación de un informe
Periodicidad	Cada 4 años	Anual	Cada 3 años	Cada 3 años

Cuadro comparativo de regímenes de carrera docente en cuatro universidades nacionales (cont.)

Universidad	UNCuyo	UNAM	UNMdP	UNQ
Conformación del jurado	Tres docentes titulares y dos suplentes que sean profesores efectivos de igual o mayor categoría que el docente evaluado o por especialistas de reconocido prestigio	Tres docentes titulares ordinarios. Por lo menos uno externo. Obtienen una evaluación positiva por el período que evalúan y no pueden ser designados para dicha función en dos años consecutivos	Tres docentes, al menos uno de los cuales debe pertenecer a la unidad académica en la que se substancia el concurso y haber obtenido en su última evaluación una calificación de desempeño satisfactoria	Los órganos de evaluación son dos: a) la Comisión Externa de Evaluación de la Carrera Docente, y b) los Tribunales Académicos de pares disciplinares que intervienen en el proceso de promoción de categorías.

Cuadro comparativo de regímenes de carrera docente en cuatro universidades nacionales (cont.)

Universidad	UNCuyo	UNAM	UNMdP	UNQ
Resultado	<p>Muy Satisfactorio Reconocimiento formal al docente por su contribución</p> <p>Satisfactoria El docente mantiene la situación contractual anterior a la evaluación. Se realizan sugerencias para mejorar</p> <p>No satisfactoria 2 evaluaciones consecutivas o 3 acumuladas son causal de juicio académico</p>	<p>Positivo Los JTP y prof asociados a partir del 3er informe positivo pueden solicitar concurso abierto para promover. El llamado y substanciación depende de la disponibilidad de recursos.</p> <p>Negativo 2 informes negativos consecutivos o alternados en plazo de 7 años pierde cargo</p>	<p>Satisfactorio Estabilidad en el cargo.</p> <p>Insatisfactoria En un plazo no menor a 12 ni mayor de 18 meses, el docente deberá ser re-evaluado. En caso que sean 2 consecutivas el docente pierde el cargo.</p>	<p>En el proceso de evaluación se enmarcan las promociones (A y B) y de categorías (titular, asociado, adjunto o instructor), las cuales son solicitadas por el docente, con posterioridad a la evaluación. 2 evaluaciones negativas o 3 alternadas el docente pierde la permanencia en la carrera docente</p>



Obstáculos y limitaciones de la carrera docente

- Las restricciones de tipo presupuestario que limitan la conformación de las comisiones de evaluación de desempeño cuando es alto el número de docentes.
- La estructura piramidal de cátedras afecta las posibilidades de movilidad ascendente por ser una estructura rígida.
- La falta de criterios comunes para evaluar el desempeño en las actividades de docencia, lo cual tiende a descansar la evaluación en las funciones de investigación.
- La tendencia endogámica en la conformación de las comisiones evaluadoras que privilegia los jurados “internos” por sobre los “externos”.