



Carrera Académica, Una Alternativa Posible?

Dr. José María González
Secretario Legal y Técnico
Universidad de la Cuenca del Plata
Corrientes - Argentina

Resumen:

La legislación argentina que regula la educación superior universitaria ha establecido la necesidad de implementar la carrera académica en las universidades como un mecanismo regulatorio del ingreso y promoción de los docentes.

Las universidades han reaccionado de diversa forma ante este requisito replicando la heterogeneidad que caracteriza a la educación superior en la Argentina.

En el presente documento se realiza el análisis de los requerimientos exigidos por la legislación para abordar el tratamiento de la carrera académica el cual, se sostiene, debe ser realizado en el marco de la autonomía académica y autarquía financiera reservadas por la ley a las universidades lo que les permitiría adecuarlo a las particularidades de cada institución.

A los efectos de su desarrollo se parte del análisis de tres dimensiones para su formulación: la académica, la jurídica y la económica presupuestaria con las similitudes y diferencias que representan para los subsistemas de gestión pública y de gestión privada.

A partir de ellos, se presenta el proyecto en tratamiento por el Consejo Superior de la Universidad de la Cuenca del Plata como un elemento más destinado a aportar y enriquecer las discusiones sobre esta temática.

I.- Introducción:

En el marco de heterogeneidad que presenta el sistema de educación superior de la República Argentina, el tema de la Carrera Académica ha sido abordado con diferentes respuestas que van desde la omisión de su tratamiento hasta el análisis de la misma, con diferentes magnitudes, alcances y perfiles.

La legislación de educación superior, si bien no define Carrera Académica, contiene previsiones acerca de ella. A su vez la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) ha precisado algunos caracteres que colaboran en la elaboración de un perfil del cuerpo académico que deben constituir las Universidades lo que opera como norte respecto de los criterios de calidad que guían al sistema en su conjunto .

Por su parte, la Universidad de la Cuenca del Plata (Corrientes, Argentina) lo ha hecho en el marco de su plan de desarrollo en curso. Se pretende iniciar, luego de culminada la evaluación externa en que se encuentra, un nuevo sexenio en el que la carrera académica se convierta en una herramienta que permita orientar el perfeccionamiento de la función docencia, contribuya a realizar las políticas de investigación, extensión, formación de recursos humanos y gestión. En síntesis, que se constituya en matriz de crecimiento.

El proyecto, que se encuentra en la fase final de aprobación por el Consejo Superior, reconoce dos orígenes. Por un lado, la planificación institucional que así lo había previsto y por otro, las recomendaciones de la CONEAU en el sentido de concretar esta aspiración.

En el presente trabajo, a partir del análisis de la legislación vigente, se exponen los mecanismos utilizados por la Universidad de la Cuenca del Plata para la construcción de la carrera académica. Para ello, se analizan las dimensiones académica, jurídica y económico



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



presupuestaria que la misma implica. Estas dimensiones se encuentran inmersas en la realidad que presenta el sistema, comprensivo de sus componentes de gestión estatal y privada, haciendo un somero análisis de una problemática compleja y multifacética.

Finalmente, se esboza una descripción del proyecto en estudio por el Consejo Superior de la Universidad de la Cuenca del Plata como una alternativa que permita conducir a la concreción de la carrera académica. El proyecto es un aporte más -sólo eso- a una discusión que está en proceso de generalizarse y profundizarse.

II.- La realidad argentina: el sistema de educación superior universitaria, en ambos subsistemas (de gestión estatal y de gestión privada) muestra realidades semejantes que podrían caracterizarse por la ausencia de ligaduras estables, consistentes y altamente productivas entre la institución universidad y los profesores universitarios.

En las universidades de gestión pública, pensar la posibilidad de la carrera académica requiere el abordaje de una problemática compleja, atada ineludiblemente a variables presupuestarias. Las limitaciones económicas para que los docentes se afinquen definitivamente, si es que el término cabe en una sociedad signada por la permanente dinámica, son claras y no es preciso ahondar en el análisis. Sin embargo, cuesta advertir políticas claras y sobre todo eficaces para producir ese efecto. Las acciones realizadas a la fecha -entre las que se podría señalar a modo de ejemplo el Programa de Incentivo a los Docentes Investigadores y el Fondo para el Mejoramiento de la Calidad- no resultan suficientes. La problemática requiere de un análisis integral que debe partir de las políticas de Estado y atravesar a la propia universidad en lo atinente, entre otras cuestiones, a las vinculadas al financiamiento, la política de remuneraciones y las capacidades de autogobierno, gestión y su control.

Por su parte, las universidades privadas se encuentran limitadas por factores externos e internos. Entre los primeros, la inexistencia de un marco jurídico adecuado a la naturaleza de las relaciones jurídicas con los docentes genera una importante dosis de inestabilidad. En lo interno, las cuestiones vinculadas al financiamiento influyen también en el establecimiento de vinculaciones estables con los docentes como así también en la generación de recursos humanos.

En el contexto descrito para ambos subsistemas, la realidad socioeconómico general (ajena a este tipo de distinciones) impone modificaciones permanentes a profesionales que generalmente asumen la docencia como una actividad complementaria, muchas veces accesoria, que contribuye a prestigiarlos o a proporcionales beneficios de la más variada índole. Esto es, la actividad docente se encuentra aún lejos de constituirse en una ocupación que monopolice o absorba en fuertes proporciones las capacidades personales, predominando vinculaciones poco potentes.

Aparece así una limitación que necesariamente debe superarse. Seguramente la carrera académica será insuficiente para conseguirlo puesto que previamente se requiere de políticas destinadas a ello. Sin embargo, definidas las políticas y las estrategias para implementarlas, la carrera académica debe convertirse en una de las acciones, tal vez una de las más importantes, para avanzar hacia un sistema de educación superior integrado, equitativo, de calidad, capaz de participar activamente del desarrollo que requieren la sociedad actual.

III.- El concepto:

Se está en presencia de un concepto que, aunque inmanente del espíritu de la ley, requiere de la recurrencia a otros a fin de determinar sus contenidos y alcances.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



El ordenamiento legal brinda una serie de parámetros que contribuyen a clarificar el sentido y alcance de la expresión. Más, se adelanta, el concepto queda reservado a la autonomía de las universidades a partir de lo establecido en la Ley de Educación Superior (LES)¹ que enumera las atribuciones que configuran la autonomía universitaria, entre las que se mencionan las de establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y de designar y remover al personal.

Sin perjuicio del tratamiento de la dimensión jurídica considerada para su formulación (que estará acotada a las formas de contratación) el concepto a construir encuentra su anclaje en diferentes disposiciones que surgen de la legislación sobre educación superior, incluyendo en la misma, como norma contenedora del sistema educativo todo, las previsiones de la Ley Federal de Educación (LFE).

Desde esa perspectiva se pueden recoger las siguientes referencias:

La LFE² establece que el Estado nacional debe fijar los lineamientos de la política educativa respetando, entre otros, el derecho de los docentes universitarios a la libertad de cátedra y de todos los docentes a la dignificación y jerarquización de su profesión; reseña los objetivos de la formación docente que están direccionados a prepararlos y capacitarlos para un eficaz desempeño en cada uno de los niveles y modalidades del sistema educacional, perfeccionar, con criterio permanente a graduados y docentes en actividad en los diferentes aspectos, formar investigadores y administradores educativos; formar al docente como elemento activo de participación en el sistema democrático y fomentar el sentido responsable del ejercicio de la docencia y el respeto por la tarea educadora³.

Relativo a los derechos de los docentes se señalan⁴ el de percibir una remuneración justa por sus tareas y capacitación; la actualización y nueva formación en servicio, para adaptarse a los cambios curriculares requeridos, mientras que desde el punto de vista de los deberes⁵ fija, entre otros, los de respeto a las normas institucionales de la comunidad educativa que integran y su formación y actualización permanente.

Por su parte, la LES establece⁶ que son objetivos de la Educación Superior, además de los que establece la LFE, incrementar y diversificar las oportunidades de actualización, perfeccionamiento y reconversión para los integrantes del sistema. Destaca que⁷ los docentes de todas las categorías deberán poseer título universitario de igual o superior nivel a aquel en el cual ejercen la docencia, requisito que sólo se podrá obviar con carácter estrictamente excepcional cuando se acrediten méritos sobresalientes. Asimismo, la LES expresa que gradualmente se tenderá a que el título máximo sea una condición para acceder a la categoría de profesor universitario.

Finalmente, se determina que las instituciones universitarias garantizarán el perfeccionamiento de sus docentes, que deberá articularse con los requerimientos de la carrera académica. Dicho perfeccionamiento no se limitará a la capacitación en el área científica o profesional específica y en los aspectos pedagógicos, sino que incluirá también el desarrollo de una adecuada formación interdisciplinaria.

¹ artículo 29

² artículo 5, inciso v)

³ artículo 19

⁴ artículo 46

⁵ artículo 47

⁶ artículo 4, inciso i)

⁷ artículo 36

La carrera académica debe captar a ambos actores, universidad y docente, en el marco de las disposiciones antedichas. Desde el punto de vista de los docentes aparecen nociones vinculadas a la carrera académica a través del derecho de acceso a la misma mediante concursos públicos y abiertos de antecedentes y oposición⁸ como el de perfeccionamiento continuo; del deber de perfeccionamiento en el marco de la misma⁹ y como una garantía para el perfeccionamiento de los docentes articulada o en el marco de la carrera académica¹⁰. Cabe señalar que para referirse a situaciones similares también utiliza la denominación carrera docente. Esta última expresión también es utilizada en la LFE en referencia a uno de los derechos de los docentes, cual es el de ser promovido en razón de sus méritos y actualización profesional.

Desde la óptica de las universidades, el aparente vacío de su definición debe interpretarse en el marco de las atribuciones reservadas a las universidades como manifestación de su autonomía académica y autarquía económica¹¹ para establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y designar y remover a su personal.

Las disposiciones legales que colaboran en la identificación de los contenidos de la carrera académica deben completarse con los diferentes documentos que los organismos de coordinación, el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología y la CONEAU emiten para su aplicación general en el sistema; con los estándares que sucesivamente se aprueban para las carreras de riesgo público¹²; los que se dictan con carácter particular hacia cada una de las universidades (resoluciones de seguimiento de universidades, informes de evaluación externa, etc.) como así también de las definiciones o declaraciones que realizan los instrumentos constitutivos y reglamentarios de las universidades (Estatutos y Reglamentos Académicos).

Entonces, como se mencionara, el concepto de carrera académica no cuenta con una definición. Tampoco con una determinación de sus contenidos. Más bien, surge a partir de una enunciación caracterizable a partir de expresiones genéricas establecidas en la LES y en la LFE.

Del esquema expuesto surge que la intención del legislador fue reservar a la autonomía universitaria la construcción final del concepto. Este debe contener un mínimo exigido en la legislación el cual debe integrarse necesariamente con los elementos específicos que dan vida a cada institución en particular: su misión y visión, objetivos estratégicos, declaraciones de principios como así también, en el marco de los procesos de evaluación sexenales, los sucesivos planes de desarrollo que guían a cada universidad. Esto es, un esquema conformado por definiciones básicas de origen legal al que cada universidad debe incorporar aquellos elementos que permitan a través del desarrollo de la carrera académica el cumplimiento de las finalidades institucionales.

IV.- Dimensiones de Análisis:

Para su formulación, confluyen una serie de elementos que condicionan sus alcances y contenido. Para su tratamiento los dividiremos en tres dimensiones: a) Académica, b) Jurídica y c) Económica presupuestaria.

⁸ artículo 11, luego reiterado en el artículo 51

⁹ artículo 12

¹⁰ artículo 37

¹¹ artículo 29, incisos h) e i)

¹² artículo 43 de la LES.



1) Dimensão Acadêmica: corresponde señalar aquellos caracteres que, desde las sucesivas reglamentaciones y documentos vigentes, permitirían concluir en la composición de un cuerpo académico, al menos adecuado, para garantizar ciertos niveles de calidad en las funciones sin cuyo cumplimiento sería prácticamente imposible pensar en el desarrollo de una carrera académica.

Los mismos están vinculados a:

a) **Formación y desarrollo en investigación:** en el modelo consagrado en la legislación argentina se requiere de las universidades el abordaje de las funciones denominadas básicas (docencia, investigación y extensión)¹³. Aunque la realidad demuestra, en general, una predominancia de la primera por sobre las demás existe el consenso generalizado de que los profesores no pueden estar ajenos a la realidad de la investigación por lo que deben orientar su formación y su acción en ese sentido. De allí que sea de un impacto fundamental el desarrollo de esta función por los profesores que componen los cuerpos académicos de las universidades, por lo tanto, elemento inescindible del concepto de carrera académica. Debido a ello ésta no podría formularse sin establecer reglas de una adecuada, eficiente y pertinente articulación entre ambas funciones.

b) **Niveles crecientes de postgraduación:** el artículo 36 de la LES establece una suerte de aspiración a que paulatinamente se incorpore la exigencia de la máxima titulación para el acceso a la docencia universitaria. Es decir, no existe una barrera de acceso conformada por la titulación de posgrado ya que no rige norma alguna que expresamente obligue al establecimiento de ese requisito.

Sin embargo, en la República Argentina se ha generado una especie de cultura de la posgraduación. La mayor titulación en posgrado está asociada a la mayor especificidad de la formación del docente como así también al abordaje de la investigación por lo cual, se convierte en un elemento que retroalimenta al señalado en el apartado anterior.

En consecuencia, si bien no existe una obligación “legal” de una mayor titulación se pone de manifiesto una obligación “profesional” en alcanzarla que se traduce en disposiciones de las propias universidades que exigen tal requisito o contemplan una especial valoración.

Este rubro es mensurado considerando la proporción de docentes con titulación de posgrado obtenida o en curso respecto del universo de los profesores.

Desde esta perspectiva, la carrera académica debe contener las diferentes estrategias para posibilitar el incremento de los niveles de posgraduación. Aparece aquí otro condicionante cual es la posibilidad que los mismos sean obtenidos en universidades distintas a la que contiene al docente a los fines de evitar una formación endogámica, que atente contra el deseable contacto e integración generalizada a nivel nacional e internacional del mundo académico, afianzando el contacto e intercambio entre las diferentes realidades universitarias.

c) **Estabilidad:** La LES¹⁴ dispone que la estabilidad estará sujeta a un régimen de evaluación y control de la gestión docente, y cuando sea el caso, a los requerimientos y características de las carreras flexibles y a término. Esta característica, aplicable según las previsiones legales a las universidades de gestión estatal, ha sido extendida por los organismos de contralor y evaluación hacia las universidades privadas advirtiendo la necesidad de establecer reglas claras que posibiliten garantizar la continuidad del plantel docente. De alguna manera es el disparador que genera en el sistema de gestión privada el abordaje de esta temática.

13 artículos 27, 28, 44 y cctes. de la Ley de Educación Superior.

14 Artículo 20.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



Ello permitiría garantizar solución de continuidad a la cátedra y a las funciones o procesos que desde la misma se aborden. A modo de ejemplo, serían altamente nocivas para un proyecto de investigación las consecuencias producidas por las variaciones derivadas de una permanente modificación de la estructura de la cátedra. De tal forma que no sólo por exigencia legal sino también desde una perspectiva de la calidad, las universidades deben asegurar la continuidad o estabilidad de los docentes.

Está claro que en el concepto de la ley dicha estabilidad no es automática ni ilimitada. El legislador la ha condicionado a dos fenómenos de gran actualidad. Por un lado, a las evaluaciones (concepto que caracteriza la LES) y a la gestión docente. Por otro, advirtiendo la posibilidad de desarrollar carreras a término debido a la necesidad de encontrar mecanismos que permitan regular de alguna forma la oferta académica. Ambas limitaciones impactan, y de gran forma, en un sistema universitario que tradicionalmente se caracterizó por una escasa movilidad de los docentes que integran las cátedras.

Desde este punto de vista, la carrera académica debe procurar un equilibrio en el cual los docentes más capacitados accedan a las cátedras pero que a la vez renueven sus méritos de manera periódica a través de procesos de evaluación. De tal forma podrá generarse una dinámica real, fundada en criterios de calidad y de equidad.

Asimismo, debe prever mecanismos que posibiliten el encausamiento o la reconversión del docente en un contexto de planes de estudio dinámicos y ofertas acotadas en el tiempo.

d) **Posibilidades de renovación de cuadros:** esta caracterización está asociada a la necesidad de estimular la formación de recursos humanos docentes e investigadores que paulatinamente permitan la renovación del claustro y contribuyan a evitar la generación de vacíos, sobre todo en áreas muy específicas del conocimiento. De allí que en los diferentes procesos de evaluación sea común realizar análisis de la composición etarea de los cuerpos académicos.

Es aquí donde se hace evidente la necesidad de nutrir las cátedras de los recursos humanos necesarios a fin que, asociados con los demás elementos que constituyen la carrera académica, se estimule permanentemente la identificación y formación continua de los mismos. Asimismo, surge también la carga para los responsables de la conducción de la cátedra de asumir el desafío que representa la formación de recursos humanos capacitados para la docencia, investigación y extensión.

e) **Existencia de programas de formación continua:** uno de los puntos que con mayor énfasis reitera la legislación de educación superior es el relativo al perfeccionamiento continuo de los profesores¹⁵ lo que resulta coincidente con las exigencias que plantea la revolución científica tecnológica que protagoniza el planeta.

La formación continua puede ser caracterizada como un derecho-deber puesto que a la vez que exige de los docentes el perfeccionamiento, también requiere que las universidades generen espacios que posibiliten el mismo.

Otra cuestión interesante la constituyen los alcances otorgados a la formación continua. En tal sentido, se establecen en la LFE los aspectos científicos, metodológicos, artístico y cultural¹⁶ mientras que la LES¹⁷ no limita las exigencias a las dimensiones científica y pedagógica sino que la extiende a la interdisciplinaria.

15LES: artículos 4, 12, 21, 24, 37 y cctes; LFE: artículos 19, 46, 47, 53 y cctes.

16 artículo 19.

17 artículo 37



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



De allí surge entonces el desafío que para la universidad representa exigir formación al mismo tiempo que debe brindarla, con la apertura y flexibilidad suficiente que permita evitar el perfil endogámico señalado con anterioridad.

f) Altos niveles de intervención en los procesos institucionales (Dedicaciones): está instalado el concepto que las mayores dedicaciones resultan un instrumento que permite mensurar la intensidad de la intervención del docente en la vida universitaria. Así, existe la convicción indiscutida que los niveles de calidad se incrementan en forma proporcional, entre otros factores, a la existencia de mayores dedicaciones.

De tal forma, las universidades en general, han clasificado las dedicaciones en completa, semi completa, de medio tiempo o simple; o en categorías que guardan en mayor o menor medida similitudes con las descriptas; con indicación de las cargas horarias y funciones a cumplir en cada especie como así también de las incompatibilidades que ello implica.

Este mecanismo es uno de los que se perciben como comunes a todas las instituciones universitarias diferenciándose por las proporciones que guardan entre sí aunque sin temor a equivocarnos con una permanente sensación de insuficiencia.

Esta intervención de los docentes en los diferentes procesos institucionales contribuye, por parte de los profesores, a la corresponsabilidad exigida por el artículo 33 de la LES.

La carrera académica puede convertirse en un ámbito que otorgue, con criterios altamente equitativos, razonables y ajustados a la realidad, posibilidades de mayores dedicaciones en conjunción con los demás elementos que la componen.

2) Dimensión Jurídica: en la República Argentina, la reforma de la Constitución Nacional realizada en 1949 introdujo una serie de derechos calificados como sociales los cuales, luego de dejarse sin efecto dicha reforma, fueron condensados en el actual artículo 14 bis que los consagra en dos niveles. Desde un punto de vista individual, a:

- a) Condiciones dignas y equitativas de labor.
- b) Jornada limitada.
- c) Descanso y vacaciones pagos.
- d) Retribución justa.
- e) Salario mínimo, vital y móvil.
- f) Igual remuneración por igual tarea.
- g) Participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección.
- h) Protección contra el despido arbitrario.
- i) Estabilidad del empleado público.
- j) Organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Desde el punto de vista colectivo, se destacan:

- a) concertar convenios colectivos de trabajo.
- b) recurrir a la conciliación y al arbitraje.
- c) el derecho de huelga.
- d) derecho de los representantes gremiales a las garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión sindical y la estabilidad del empleo.

En el subsistema de educación superior de gestión estatal, entre las universidades y los docentes se configura una relación de servicio de derecho público excluida de la Ley de Contrato de Trabajo que, en cambio, como se expondrá más abajo sí rige para la contratación de idéntico personal por las universidades privadas.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



Más allá de las aproximaciones en las manifestaciones de estas relaciones de trabajo e incluso de las similitudes sociológicas entre las relaciones de empleo privado y de empleo público, la naturaleza de la relación de servicio (de derecho público), jurídicamente, no constituye un contrato de trabajo. Obsta a ello el status del empleado público -basado en una relación de empleo público- con sujeción a la supremacía o imperium del Estado regulada por el derecho administrativo laboral.

Para con el personal docente, las universidades de gestión pública disponen de alternativas para la celebración de distintos tipos de contratos de derecho administrativo laboral que comprenden desde los denominados “contratos ad honorem” (vía muy utilizada para iniciar las actividades en la docencia) hasta la asignación de cátedras por concursos abiertos de oposición y antecedentes con posibilidades de renovaciones por períodos prolongados e incluso la asignación de categorías extraordinarias.

En el marco de esta realidad, se destaca la ausencia de responsabilidad del Estado empleador respecto de la vinculación (por ejemplo ad honorem) o desvinculación (por ejemplo pérdida de condición académica en un concurso docente) del personal Docente. Todo ello enmarcado en regímenes que en forma particular cada universidad establece en ejercicio de la autonomía que le es reconocida constitucionalmente.

Por su parte, las universidades de gestión privada, creadas bajo el patrocinio exclusivo de fundaciones o asociaciones civiles, se desenvuelven en la órbita del derecho privado.

Ahora bien, ¿Qué naturaleza reviste la contratación de docentes? La práctica indica que la vinculación entre las universidades de gestión privada y el personal docente se encuadra en algunos casos a través de contratos de derecho civil (locación de servicios) y en otros, en el derecho laboral (en las distintas variantes que prevé la Ley de Contrato de Trabajo).

En este marco es que se suscitan numerosas cuestiones a resolver. Por ejemplo, cuando la función docente se encuentra sometida a criterios de periodicidad (duración de los concursos) o eventualidad (condicionamiento a criterios de evaluación) y otras veces a sistemas de designación vinculados a procesos eleccionarios practicados por la comunidad académica en que se pone de manifiesto una disminución de la autonomía de la voluntad para su contratación por parte de la institución universitaria de gestión privada.

Si bien queda pendiente de respuesta la indagación practicada respecto de la naturaleza jurídica de la relación cabe señalar que, la sola ubicación de la misma en ámbitos del derecho privado (laboral o civil) implica la necesidad de contemplar previsiones respecto de las situaciones que pudieran generar responsabilidades patrimoniales.

De la comparación de la regulación de ambos subsistemas surge de inmediato la ventaja que presenta el régimen imperante en las universidades de gestión pública al resultar más adecuado a la dinámica de la realidad universitaria permitiendo la contratación de las más variadas formas sin la presión permanente de las responsabilidades derivadas de la naturaleza de la relación contractual.

En un esquema normativo que pretende conformar un sistema educativo superior único e integrado, superador de las diferencias propias de los subsistemas que lo integran, el tema adquiere relevancia ya que regula nada más y nada menos que las vinculaciones con uno de sus actores más importantes. Desde la perspectiva de la LES, se constituye en una de sus asimetrías, probablemente, de las más difíciles de superar.

3) Dimensión Económica-Presupuestaria: desde este punto de análisis deben señalarse las diferentes realidades que presentan las instituciones universitarias conforme sean de gestión pública o de gestión privada.



Las primeras, sostenidas principalmente por el presupuesto estatal aunque cada vez más abiertas a la percepción de fondos por medio de la prestación de servicios a terceros, el arancelamiento de algunas funciones o la obtención de financiamiento externo (nacional o internacional) a través del concurso de fondos; se encuentra limitada en sus posibilidades por la escasez de sus presupuestos (en su mayor proporción destinado al pago de remuneraciones) agravada en muchos casos por políticas ineficientes o una inadecuada gestión y control de los mismos.

Las de gestión privada, constituidas a partir de asociaciones o fundaciones (entidades sin fines de lucro) encuentran su principal fuente de sostén en los ingresos por matrícula que pagan los estudiantes. A ello se suma, en algunos casos, los aportes voluntarios o donaciones de diferentes entidades; prestaciones de servicios a terceros; intervención en concursos para obtener financiamiento de algunos programas; y, con mayores limitaciones, el acceso a algunos fondos de origen estatal.

Tienen en común, que en ambos casos, no puede pensarse en un presupuesto lo suficientemente amplio como para sostener los mayores requerimientos derivados de una carrera académica. Sin embargo, realizando una mirada a mayor plazo, debiera de analizarse si los beneficios que pudiera generar la carrera académica (mayor calidad de los docentes e investigadores) contribuirá al prestigio institucional lo cual se traducirá en posibilidades de mayor matriculación, mejores servicios a terceros, mayores posibilidades de obtención de fondos externos. Ello debiera de cristalizarse en un incremento de los presupuestos capaz de retroalimentar el sistema, esto es, la implementación de un círculo virtuoso capaz de contribuir a solucionar muchas de las problemáticas expuestas.

Por otra parte, la inclusión de todos los docentes, en sus diferentes situaciones académicas y en las diferentes etapas del devenir de su formación permitiría construir una matriz que contribuya a fortalecer la planificación y a tomar las previsiones presupuestarias respecto de los compromisos económicos derivados de su implementación.

V.- El proyecto de la Universidad de la Cuenca del Plata:

Planteado el análisis desde las perspectivas expuestas, corresponde establecer una conceptualización de la carrera académica y determinar cuáles son los componentes involucrados en la misma como así también sus contenidos; y lo que es más complejo, el grado de interrelación entre estos.

En la Universidad de la Cuenca del Plata se definió a la carrera académica como un conjunto de mecanismos regulatorios que comprenden de manera integral el ingreso, permanencia, desarrollo y promoción en el ejercicio de la docencia y su articulación con las demás funciones universitarias.

Los elementos considerados para la conceptualización están organizados sobre una visión de proceso que, como se señalara, pretenden acompañar los mecanismos de identificación, formación y selección de recursos humanos que señalan el ingreso al sistema. Una vez logrado el mismo, determinar las condiciones a las que se encuentra sujeta la permanencia de los docentes como así también los mecanismos a implementar a fin de estimular su desarrollo profesional y las condiciones para su promoción. Finalmente, dejar claramente establecidas ante la eventualidad que así correspondiera, las causas y procedimientos que pudieran implicar la salida del sistema. Anticipándonos, esta salida podría estar dada por la vía más deseable, retiro o jubilación (que implicaría haber posibilitado la promoción del docente hacia los niveles más altos de categorización) o las menos deseables, aunque no por ello imposibles de producirse, como la interrupción de su designación o asignación en virtud del



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



incumplimiento de los requisitos de permanencia y desarrollo (pérdida de condición por concursos, deficientes niveles de formación continua, resultados negativos en las evaluaciones, entre otros).

En esta situación es que adquiere relevancia la contribución de la universidad a la formación de recursos humanos que permitan, sin mayores inconvenientes, cubrir los vacíos que pudieran generarse por cualquiera de las vías expuestas como así también la institucionalización de espacios de formación continua inclusivos de instancias de posgraduación crecientes.

Desde una perspectiva integral, el proyecto declara la voluntad institucional de su implementación, evaluación periódica y posibilidades de ajustes con caracteres de razonable flexibilidad que impida el encorsetamiento institucional frente a situaciones extraordinarias.

A continuación, se analizan cada uno de los capítulos que comprenden el proyecto de carrera académica elaborado en la Universidad de la Cuenca del Plata:

1) Ingreso: A los efectos de determinar los mecanismos de ingreso la Universidad de la Cuenca del Plata ha orientado su política de captación de docentes mediante la aplicación de concursos abiertos y públicos de oposición y antecedentes. Esta modalidad, ha sido establecida en la LES para las universidades de gestión estatal como un derecho del docente y obligación de la universidad. En este sentido, la exigencia legal no sólo se limita a su inclusión, sino también a la proporción de los cargos docentes a cubrir que está fijada en un mínimo del 70 %.

La Universidad de la Cuenca del Plata, ha resuelto la implementación de un régimen de acceso a la docencia a través de concursos. Con ello se pretende que la universidad resulte un espacio abierto a la captación de recursos humanos para la docencia e investigación en un marco de apertura, amplitud y sana confrontación académica que permita la identificación de los recursos humanos más calificados.

Ello se canaliza a través de la conformación periódica de un registro de recursos humanos actualizado anualmente y la publicación por los medios masivos de comunicación del llamado a concurso, luego de lo cual se realiza una preselección de los aspirantes en virtud de los antecedentes académicos, profesionales y de titulación.

El concurso propiamente dicho abarca un primer análisis de los antecedentes de los aspirantes que deben cubrir un mínimo para resultar preseleccionados, la presentación de un plan de desarrollo de la cátedra para el caso del Profesor Titular o de contribución al plan de desarrollo en curso para la categoría de adjunto que luego es expuesta y defendida ante un Tribunal con intervención de por lo menos un par externo.

La evaluación que se realiza es de carácter integral: científico, metodológico y actitudinal a partir de la cual se establece un orden de mérito fundado, con posibilidades de votos en disidencia. En todo momento se pretende asegurar la transparencia del proceso a través de la existencia, cuando correspondiere, de vías impugnatorias. La designación final, por disposiciones estatutarias, la realiza el Consejo Superior.

Una nueva evaluación se prevé realizar cuando el profesor, cumplidas las condiciones estatutarias, pretende acceder a la categoría de Profesor Ordinario.

Los plazos previstos para la primera designación contemplan la posibilidad de convalidar la selección mediante los procesos de evaluación periódicos que, una vez sorteados, habilitan a aspirar a mayores plazos de designación, previéndose incluso la renovación automática cuando confluyan requisitos de antigüedad y niveles de calificación determinados.

Para supuestos extraordinarios como para las categorías inferiores, se mantiene la posibilidad que el Consejo Superior o las Facultades realicen designaciones directas.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



Asimismo, para las categorías iniciales (adscriptos a cátedras alumnos y profesionales y profesores asistentes) se ha establecido un mecanismo de estímulo y promoción de estas actividades a través de los cuales se puede intervenir en un programa integral de formación continua.

2) Categorización: La categorización, desde el punto de vista de la función docencia, es una de las condiciones predeterminadas por el Estatuto Académico con lo cual, cualquier modificación de las categorizaciones, implica el requisito previo de modificación estatutaria, trámite que no es sencillo dado que requiere la intervención del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Es importante señalar que, si bien existen categorizaciones prácticamente universales, es preciso que su número guarde proporción con la realidad de la institución a la que se aplican en cuanto a su dimensión actual y a la que aspira alcanzar.

La Universidad de la Cuenca del Plata ha organizado sus categorías conforme las definiciones estatutarias a las que ha sumado la reglamentación de las categorías de adscriptos a cátedra en sus dos posibilidades: alumnos y graduados. Estos últimos de la propia o de otras universidades.

A su vez, conforme requisitos de antigüedad y antecedentes académicos, los docentes que se inician como Interinos, pueden acceder a la categoría de ordinarios que implica mayores garantías de estabilidad académica, laboral y de remuneraciones.

A fin de dar contenido a las categorizaciones dispuestas estatutariamente se han determinado los requisitos mínimos que deben cumplir los profesores. Los mismos están vinculados a la antigüedad en el ejercicio de la docencia en el nivel superior, titulaciones de posgrado, experiencia en el ejercicio de su titulación, experiencia en investigación, extensión o gestión y formación pedagógica.

La categorización en docencia se complementa con las funciones y responsabilidades que corresponden a cada una de ellas.

En cuanto a la función investigación, el profesor es categorizado provisoriamente al ingresar al sistema conforme sus antecedentes, sin perjuicio de participar de los procesos de categorización que en forma periódica desarrolla la universidad con intervención de evaluadores externos.

La categorización como investigador, es un mecanismo con resguardos de transparencia y ecuanimidad, que considera los siguientes requisitos: formación académica, antecedentes en docencia, investigación y transferencia, producciones en las mismas áreas, intervención en procesos de formación de recursos humanos y antecedentes en gestión. Además, contiene las funciones y responsabilidades que corresponden a cada una de las categorías. Las categorizaciones más altas se obtienen mediante procesos de evaluación con intervención de pares externos mientras que las más bajas se encuentran sometidas a procesos de evaluación con intervención de los investigadores mejor categorizados de la propia universidad.

En lo referido a la función extensión, la universidad ha definido los alcances del concepto y categorizado los proyectos y mecanismos de evaluación de los mismos como las funciones que corresponden a los docentes intervinientes en cada una de sus categorías.

3) Desarrollo Académico: bajo esta denominación se organiza el proyecto de cátedra o de aportes a la cátedra que el profesor presenta en su concurso. El mismo comprende la docencia y al menos una de las funciones según las descripciones que a continuación se exponen:

a) Docencia: se considera aquí la preparación y desarrollo de la actividad docente, la atención a alumnos y las actividades de interacción con las demás instancias.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



b) Investigación: abarca el desarrollo de proyectos de investigación promovidos desde la cátedra, la intervención en otros proyectos, la producción escrita, la orientación en investigación a los alumnos y la dirección de investigadores y becarios.

c) Formación de Recursos Humanos: se refiere a las previsiones sobre formación de recursos humanos de la cátedra en cuanto a la orientación y las actividades a desarrollar. Ello puede hacerse en el marco del programa de formación continua de la universidad, por fuera del mismo o en ambos.

d) Extensión: implica el desarrollo de actividades de extensión desde la cátedra o mediante la interacción con otras cátedras, departamento, carrera o facultad como así también con agentes externos a la universidad.

e) Gestión: comprende las previsiones sobre gestión académica de la cátedra como así también la intervención en misiones o funciones de responsabilidad institucional.

No se pretende el desarrollo amplio de cada una de estas opciones por la cátedra. Más bien, se tiende a que la cátedra defina el perfil a otorgar a la misma de tal forma, que también la universidad pueda contar con un diagnóstico de los intereses del cuerpo académico y orientarlo hacia la consecución de la política institucional en cada uno de estos componentes.

Asimismo, se constituyen en instrumentos de inestimable valor en el momento de la evaluación de los antecedentes de los postulantes, de la evaluación del proyecto de cátedra, la evaluación del desempeño de los profesores y el seguimiento de los resultados del plan de cátedra propuesto.

4) Dedicaciones: a los fines de organizar las dedicaciones docentes, la universidad ha dispuesto las formas que la misma puede asumir en completa, media y simple. Para todos los casos, la condición indispensable para acceder a mayores dedicaciones es el ejercicio efectivo de la docencia. Con ello se pretende lograr, especialmente, que los investigadores dispongan y asuman un espacio en el cual interactúen ambas funciones.

Asimismo, a fin de evitar el incremento de dedicaciones por acumulación de cargas horarias en docencia, articulado con el régimen de incompatibilidades se estableció un tope de horas cátedra que sólo puede ser excedido mediante una mayor dedicación por desarrollo de actividades de investigación, extensión o gestión.

A los fines del cómputo de la carga horaria se dispusieron mecanismos que reconocen no sólo la carga horaria en el aula, sino también la mayor carga que implica la elaboración de documentación pedagógica, preparación y corrección de trabajos prácticos y parciales, asistencia a reuniones de departamento, carrera o Facultad, entre otras. De esa manera, a las horas cátedra en el aula y sus actividades conexas deben adicionarse las que efectivamente se requieran para el desarrollo del proyecto de investigación, de extensión o el cumplimiento de las tareas de gestión.

5) Formación Continua: Partiendo del concepto de derecho-deber señalado más arriba la universidad se encuentra facultada para exigir de sus docentes el cumplimiento de este requisito pero a la vez, no sólo debe estimular la formación continua sino también brindar posibilidades reales de concretarlo efectivamente. De igual manera, el profesor que tiene el deber de perfeccionarse en forma permanente, debe disponer de espacios institucionales que lo hagan posible.

Para dar cumplimiento a ello, se ha diseñado un programa de formación continua que comprende niveles básicos de exigencia en las orientaciones exigidas por la LES (científico, metodológica e interdisciplinaria) que pueden ser cubiertos en programas propios de la universidad o asociativos con otras instituciones, universitarias o no, como así también en



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



otras universidades. En cuanto a la modalidad, son admitidas tanto las presenciales, como semipresenciales y a distancia.

En ese marco, cada Facultad debe programar anualmente las acciones de formación continua que posibiliten al docente el cumplimiento de los requisitos señalados precedentemente.

En cuanto a las actividades propuestas, comprenden tanto la formación de posgrado, carreras de posgrado y certificaciones en general, con carácter obligatorio u optativo.

Por su parte, los estímulos comprenden acciones directas o indirectas. Dentro de las primeras, se encuentran las posibilidades de acceso a cursos, becas y pasantías y entre las segundas, realización de cursos o carreras en forma comparativamente ventajosas, posibilidades de organización de horarios y cronogramas que no impidan la asistencia a las actividades y un régimen de permisos y exenciones a determinadas condiciones (ausencias, por ejemplo) por intervención en acciones de formación continua.

6) Evaluación: la universidad ha aplicado desde hace varios años instrumentos de evaluación del desempeño docente. Los mismos fueron revisados periódicamente y, por último, en el marco de una Red ALFA con universidades de América Latina y Europa, se han acordado las diferentes dimensiones a evaluar con indicación bastante precisa de los aspectos comprometidos en la misma.

A partir de ellos se definieron los siguientes caracteres: una evaluación anual, integral y procesual, por cátedra y con impacto en la remuneración.

Las dimensiones a abordar son las siguientes: **a) Tareas docentes y participación en el proceso formativo del alumno.** Ello comprende el cumplimiento de la carga y actividad docente, participación en programas de complemento formativo, incorporación de nuevas tecnologías e innovación del proceso educativo, participación en los programas de seguimiento u orientación a alumnos como así también la implicación en los programas de calidad de su unidad; **b) Tareas de investigación, creación, innovación y transferencia de tecnología** lo cual abarca la intervención en proyectos de investigación de la universidad o financiados por organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros, participación en Comités Editoriales, formación de recursos humanos en investigación, dirección de tesis, entre otras; **c) Tareas de extensión universitaria:** comprendiendo las actividades de vinculación con el sector social en todas sus manifestaciones y **d) Tareas de gestión y administración universitaria:** implican el cumplimiento de funciones personales o la intervención en órganos colegiados o comisiones ad-hoc.

La evaluación del docente se realiza a partir de las funciones y orientación previstas en el proyecto de cátedra, según la categoría con la cual el docente accediera al sistema. De esta manera se pretende profundizar la valoración en las áreas específicas asumidas por el docente y legitimadas por la universidad, como responsables de un proyecto en el que ambos se encuentran comprometidos.

En cuanto a los mecanismos de evaluación parten de intervenciones plurales desde cada una de las áreas involucradas en el plan de cátedra. Forma parte de ella el relevamiento de la opinión de alumnos a través de encuestas que se aplican durante cada dictado de la asignatura. Los resultados de la evaluación tienen relevancia e influencia directa en la permanencia del docente y en los niveles de remuneración. En el primero de los sentidos expuestos, la universidad ha definido un mínimo de continuidad que refleja las condiciones básicas y cuyo alcance asegura la continuidad en la cátedra y en la categoría. Sobre el mínimo de continuidad se han definido diferentes niveles que alcanzan al máximo o ideal los cuales son considerados para la fijación de un adicional en la remuneración como consecuencia del alcance de los mismos.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



7) Remuneraciones: el objetivo que se propone es avanzar de un esquema de remuneraciones predominantemente fijas a otro de remuneraciones fijas con la incorporación expresa de elementos variables que operen como estímulo en la búsqueda de la excelencia.

La forma básica de remuneración generalizada en las universidades privadas consiste en la fijación de un valor a la hora cátedra el que se multiplica por la carga horaria desarrollada por el docente. Este mecanismo de alguna manera traduce la bilateralidad de la relación, es decir, la suma percibida es directamente proporcional a la carga horaria cumplida para el desarrollo de la asignatura a la que, en algunos casos se adicionan proporcionales o plus por presentismo. El adicional por presentismo está entendido generalmente como el cumplimiento en tiempo de las cargas docentes (dictado de clases, asistencia a reuniones, etc.). A este elemento la Universidad de la Cuenca del Plata ha sumado también el cumplimiento en tiempo de la entrega de documentación pedagógica y otras similares cuya inobservancia genera importantes dificultades en la gestión académica.

A partir de esta realidad, la universidad se ha propuesto avanzar en la implementación de un esquema de remuneraciones variables capaz de establecer diferenciaciones entre las distintas cargas que implica las diversas realidades de las cátedras como así también que represente mecanismos de reconocimientos hacia los docentes que alcancen mejores resultados.

Se prevén complementos por la función docencia asociados a los niveles de titulación alcanzados y la categorización obtenida; a los niveles de calificación logrados en los indicadores del rendimiento académico y a las dimensiones de la cátedra.

Con el primero de ellos se pretende hacer un especial reconocimiento al incremento de las titulaciones por parte de los docentes en cumplimiento de las políticas institucionales dirigidas a contar con un cuerpo académico con las más altas titulaciones y el cumplimiento de las exigencias legales y de calidad que ello representa.

En cuanto a la evaluación, la misma no sólo debe perseguir la finalidad propia para la cual es establecida. Para resultar más eficaz requiere que sus resultados retornen al profesor de una manera estimulante por lo que se ha resuelto la asociación de la remuneración a los niveles de calificación.

En general, en la República Argentina se ha operado un proceso de descentralización de las ofertas académicas a través de sedes, extensiones áulicas y diferentes formatos que tienen en común, la apertura de ofertas académicas en lugares distantes a la Sede Central de la universidad. Ello, sumado a la asimetría en las elecciones de carreras por parte del estudiantado, impacta en la estructura de las cátedras que requieren de mayores recursos humanos cuanto mayor sea su descentralización y el flujo de alumnos que la elijan. En este marco se requiere, especialmente, de los más altos responsables de las cátedras mayores esfuerzos en cuanto a la formación, seguimiento y evaluación de sus recursos humanos por lo que la procura efectiva de la calidad requiere de reconocimientos específicos y concretos a los mismos.

En cuanto a la investigación, se ha diseñado un complemento asociado a tres variables: Por un lado, la categorización como investigador, luego por el grado de realización de las políticas institucionales del proyecto propuesto y finalmente por los resultados que pudieran surgir del mismo.

En el primero de los sentidos expuestos, el ingreso a la universidad y la permanencia en el sistema se encuentra vinculada a la categorización provisoria como investigador realizada al momento de la designación del profesor y su presentación en las convocatorias dispuestas por la universidad. De allí se desprende que el reconocimiento económico debe ser capaz de captar los diferentes niveles de los investigadores como primer elemento de referencia.



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



En cuanto a la realización de las políticas de investigación de la institución, en el marco de presupuestos acotados para el cumplimiento de esta función, se requiere de la optimización de los recursos. Para ello se ha vinculado una porción de las sumas previstas para los proyectos, según el grado de realización de las políticas. Ello implica no sólo el abordaje de una determinada línea de investigación sino también otros aspectos como los vinculados a la formación de investigadores, por ejemplo.

En cuanto a los resultados, se prevé la participación de los investigadores en los resultados económicos que produzcan los proyectos (regalías por patentes, publicaciones, etc.).

En cuanto al complemento por extensión, implica una estructura similar a la anterior en lo referido a la categorización del proyecto y de los profesores intervinientes, la realización o no de las políticas institucionales en la materia y los resultados económicos que el mismo pueda producir. A ello debe sumarse otros vinculados a los niveles de satisfacción de los destinatarios que implica la aplicación de instrumentos de evaluación sobre el proyecto, estableciéndose como en el complemento de docencia un mínimo de satisfacción que no implica mayores reconocimientos. Otra forma está vinculada a actividades concretas de transferencia pactadas con otros organismos en cuyo caso los niveles de variación salarial se pueden incrementar también por la mayor replicación del programa.

En lo referido a la gestión, se parte de la fijación de una asignación general mínima prevista para la función de menor jerarquía que opera como parámetro o unidad de medida para la determinación de las superiores a las cuales se pueden sumar reconocimientos económicos derivados de resultados de evaluación de desempeño vinculados a la capacidad de planeamiento, organización, control y liderazgo.

8) Incompatibilidades: La realidad nos muestra una importante dinámica del profesorado. No sólo en lo que hace a sus funciones docentes sino también a sus actividades profesionales en el sector público o en el privado. Incluso, muchas veces la actividad docente es sólo un complemento que contribuye a prestigiar el perfil profesional.

Por otra parte, conforme la naturaleza de las cátedras a veces es necesario el profesor que se desempeña en ámbitos específicos de su profesión o en funciones vinculadas a la cátedra en la que interviene. En consecuencia, resulta necesario que la universidad sea capaz de captar todas esas posibilidades de vinculación docente-universidad sin que ello implique disminuir la intensidad de la misma. Para lograrlo se precisa de un sistema de incompatibilidades lo suficientemente permeable como para captar estas realidades diversas. Para lograrlo se han vinculado a los niveles de dedicación, condiciones personales, cargas horarias y definición de funciones.

Se han definido las incompatibilidades en dos dimensiones: interna y externa. La primera hace referencia a aquellas limitaciones para la acumulación horaria o funcional derivadas de la reglamentación institucional y de la naturaleza de las actividades comprendidas en las mismas. En este sentido se reconoce un límite preciso: evitar la acumulación de cargas horarias destinadas exclusivamente a la función docente. Ello implica el establecimiento de un máximo permitido de carga horaria a partir de la cual la consistencia de la vinculación docente-universidad debe estar dirigida a las otras funciones, en especial, investigación y extensión. Con relación a la gestión, es destacable la importancia que reviste el hecho que buena parte de los gestores de la universidad provengan de la docencia en la expectativa que la gestión será más productiva si es realizada por quienes conocen la realidad de las funciones esenciales de la universidad. Ello adquiere mayor trascendencia cuando la condición docente resulta requisito indispensable para el acceso a determinadas responsabilidades de gestión. Desde este punto de vista se pretende un equilibrio en el que la docencia no se convierta en



IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul

Florianópolis, 8, 9 e 10 de dezembro de 2004



obstáculo para una gestión eficiente y que esta última pueda ser optimizada sobre la base de la experiencia docente.

En la faz externa, las incompatibilidades implican aquellas limitaciones para la acumulación horaria o de funciones en virtud de los aspectos derivados de las actividades realizadas fuera de la institución: carga horaria, condiciones personales y funcionales. En este sentido la limitación está vinculada también a los niveles de dedicaciones en sendas instituciones en el marco de una jornada laboral posible. Esto es, una articulación razonable entre dedicaciones simples o medias en ambas instituciones y un límite claro en la incompatibilidad de la dedicación completa con sus similares. Similar razonamiento corresponde realizar respecto de los aspectos funcionales.

Vinculado a los más altos niveles de conducción estratégica adquieren relevancia determinadas condiciones personales de los sujetos intervinientes que podrían generar hipótesis de conflictos de intereses entre las personas o las instituciones vinculadas por medio de estas.

En lo referido a la operatividad de este componente las responsabilidades también deben discriminarse según los enfoques de análisis expuestos reservando la faz de las incompatibilidades internas a los mecanismos institucionales de contralor mientras que las externas quedan libradas a los docentes quienes deben informarlo bajo declaración jurada.

9) Régimen disciplinario: Todas las universidades realizan en sus cartas fundamentales previsiones sobre esta temática. Si bien la carrera académica implica los mecanismos de ingreso, desarrollo y promoción un pueden estar ausentes las posibles vías de egreso.

En tal sentido, el régimen disciplinario implica la determinación de las conductas punibles que deben estar expresamente previstas, con un plexo sancionatorio dotado de gradualidad, razonabilidad y congruencia y de mecanismos que aseguren procedimientos expeditivos y dinámicos, de sencilla aplicación, de una complejidad proporcional a la hipotética sanción aplicable y que garanticen la vigencia de las garantías constitucionales.

A los efectos de asegurar el máximo posible de garantías a los docentes, para la aplicación de la sanción mayor (remoción) se ha dispuesto la creación y funcionamiento del Tribunal Académico cuyo dictamen es requisito previo para hacer efectiva la medida. La implantación del Tribunal Académico implica que la decisión final se encuentra en manos de la propia comunidad de pares académicos asegurando mecanismos y decisiones ajenas a todo tipo de intereses extraños a los propios de esta materia.

Conclusiones:

En una realidad en que la universidad se encuentra limitada para construir una visión de futuro en la docencia, ésta corre el riesgo de convertirse en un actor protagónico débil que puede resultar, en diversos grados, factor desestructurante para la institución.

Luego de haber superado etapas caracterizadas por el encierro, en un contexto actual de múltiples y permanentes vinculaciones, la universidad debe ser capaz de generar espacios de pertenencia de sus docentes que a su vez otorguen posibilidades de proyección.

Para ello es necesario producir un proyecto de carrera académica que permita que los docentes se impliquen en el marco de las tradicionales y de las nuevas funciones, tareas y sentidos en el marco de condiciones externas e internas cambiantes.

El desafío no es menor. Las limitaciones son muchas y complejas y en gran medida no dependen exclusivamente de las universidades sino que requieren de políticas de estado eficientes y continuas. Sin embargo, como depositaria, transmisora y generadora de



conocimiento la universidad es el único ámbito adecuado para generar y proponer los insumos que contribuyan a la solución de sus problemáticas. La situación actual del sistema de educación superior universitaria es diversa y heterogénea aún dentro de cada uno de los subsistemas que lo componen. No obstante ello, recogiendo el mandato legal y de calidad que implica el desarrollo de la carrera académica, existen elementos disponibles que permiten su diseño e implementación contemplando las especiales particularidades de cada institución universitaria.

Dr. José María González
Secretario Legal y Técnico
Universidad de la Cuenca del Plata
asesoriajuridica@ucp.edu.ar
drjosemariagonzalez@ciudad.com.ar
(54-03783-436235/236/360)
Lavalle 50 (3400) Corrientes – República Argentina