

EXPANSIÓN Y NUEVAS CONFIGURACIONES EN LOS REGÍMENES DE CARRERA ACADÉMICA/DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES DE LA ARGENTINA

Laura Inés Rovelli, laurarovelli@gmail.com;
CONICET / Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

Mónica de la Fare
Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Sylvia Lenz
UBA- Facultad de Ciencias Sociales

Resumen

El trabajo presenta un estudio exploratorio sobre los regímenes de Carrera Docente/Académica (en adelante, CD/CA) en el sistema universitario nacional de la Argentina. Basado en un relevamiento documental, el escrito desarrolla una caracterización general de las CD/CA e incluye ciertos rasgos comunes en torno de los dispositivos de aprobación de las reglamentaciones vigentes. Por otra parte, despliega el análisis de los distintos modelos de CD/CA, tomando en consideración cinco dimensiones centrales: funciones docentes y formación, acceso/ingreso, retiro/egreso, permanencia y promoción. Finalmente, se presentan las conclusiones preliminares del estudio y se señalan líneas posibles y vacantes de investigación para profundizar la temática. El argumento que orienta la indagación sostiene que, en los últimos años, algunas casas de estudio implementaron dispositivos innovadores vinculados con la evaluación de sus docentes, mientras que prolifera una gran heterogeneidad y disparidad en los mecanismos y criterios que rigen la permanencia y promoción.

Palabras clave: carrera docente/académica, universidades nacionales, acceso, permanencia, promoción.

Abstract

The paper presents an exploratory study on Teaching / Academic Career regimes (hereinafter, TC / AC) at national university system in Argentina. Based on a documentary survey, the paper develops a general characterization of the TC / AC and includes certain common features around approval of the regulations devices. In addition, it displays an analysis of different models of TC / AC, considering five core dimensions: teaching positions and learning, access/entry, withdrawal/exit, permanency and promotion. Finally, the preliminary findings of the study and possible lines of vacancy research are presented in order to deepen this subject. The argument that guides the inquiry argues that in recent years, some houses of study implemented innovative devices related to teaching assessment, while there is a rampant great heterogeneity and disparity in the mechanisms and criteria that govern tenure and promotion.

Key words: teaching/academic career, national universities, access, permanency,

promotion.

Presentación¹

En la Argentina, la profesionalización de la docencia universitaria es un proceso que se inició tardíamente si se lo compara con la creación bicentenaria y centenaria de las primeras universidades nacionales. Así, la docencia universitaria como profesión, caracterizada por el ejercicio de las actividades de la enseñanza e investigación, ha sido moldeada paulatinamente por los estatutos y reglamentos de concursos de las respectivas universidades nacionales, en el marco de su autonomía. Por otra parte, la institucionalización de la investigación en las casas de estudio resulta aún más reciente (Prego y Pratti, 2006).

No obstante, luego de la recuperación democrática y la normalización de las universidades en el país a partir de 1983 y particularmente en la década posterior, un programa gubernamental, el de Incentivos a Docentes Investigadores, introduce criterios de evaluación homogénea entre los investigadores del sistema universitario nacional, a la vez que logra fijar parámetros de antecedentes y productividad para los proyectos del sistema universitario nacional. Si bien el Programa busca promocionar la investigación integrada a la docencia en las universidades nacionales, los parámetros de evaluación arraigados en una alta productividad en el plano de la investigación son fuertemente cuestionados y resistidos en sus comienzos por la comunidad académica. Más recientemente, una de las mayores reformulaciones del Programa se centra en la incorporación de dispositivos de evaluación que intentan tomar con mayor consideración la labor docente aunque los alcances de estos cambios aún están en proceso de estudio.

A lo anterior se suma la ampliación -desde el 2004- de las becas de formación para los recursos humanos por parte de diversas agencias de ciencia y tecnología y una mayor apertura en el acceso a la Carrera de Investigador Científico y Tecnológico (CIC), por parte del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET). Cabe destacar que el modelo de la CIC en la Argentina, inspirado en su par francés, el Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS), resulta dependiente de una agencia diferente a las universidades nacionales aunque permite que los investigadores desarrollen actividades en las instituciones de educación superior, donde se concentra el 45.22% de los recursos calificados del país (RiCyT, 2014).

Con todo, los circuitos de evaluación de la actividad de los docentes universitarios se configuran de manera heterogénea, concentrados principalmente en la actividad de investigación en detrimento de la docencia y heterónomos de las políticas y los criterios de diversas agencias gubernamentales. No obstante, en los últimos años, distintas universidades nacionales procuran regular de manera integral la actividad de su personal docente, a través de la implementación de Regímenes de Carrera Docente/Académica. Con ello, se busca garantizar la estabilidad laboral de los docentes a partir de la evaluación periódica e integral de diversas actividades, entre las que destaca la docencia.

¹ La presente investigación contó con el financiamiento del Instituto de Estudios y Capacitación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) de la Argentina.

A lo anterior se suma la reciente homologación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales por parte del Poder Ejecutivo Nacional (Dto. n.º 1246/15), que garantiza -entre otros derechos- el acceso y la permanencia de los trabajadores a la Carrera Docente, en las universidades nacionales del país.

En este escenario, la presente investigación introduce un estudio exploratorio sobre la Carrera Docente/Carrera Académica (en adelante CD/CA)² en el sistema universitario nacional de la Argentina. Hace foco en el análisis de algunos aspectos y dimensiones de la reglamentación vigente en las universidades nacionales en las que está normatizada o que cuentan con proyectos de aprobación de una normativa específica³. La primera parte del escrito desarrolla el territorio teórico de la investigación e inscribe a los regímenes de CD/CA en los debates más generales sobre la configuración de la profesión académica en América Latina. El segundo apartado mapea los antecedentes principales de la pesquisa y explicita la estrategia metodológica utilizada. En la tercera sección se analizan los distintos modelos de CD/CA, tomando en consideración cinco dimensiones centrales: funciones docentes y formación, acceso/ingreso, retiro/egreso, permanencia y promoción. Finalmente, se presentan las conclusiones preliminares del estudio y se señalan líneas posibles y vacantes de investigación en la temática. El argumento que orienta la indagación sostiene que, en los últimos años, algunas casas de estudio implementaron dispositivos innovadores vinculados con la evaluación de sus docentes, mientras que prolifera una gran heterogeneidad y disparidad en los mecanismos y criterios que rigen la permanencia y promoción.

Territorio teórico: la CD/CA como parte de la profesión académica

En líneas generales, la profesión académica es un sistema de asignación y distribución de prestigio organizado en torno a destrezas y logros, prácticas y andamiajes cognitivos en los que la valoración diferencial se lleva a cabo de un modo colegiado mediante el juicio de los pares (Brunner y Flisfisch, 1989: 173). En su configuración moderna, donde destacan procesos y mecanismos competitivos y relativamente consensuales de otorgamiento y distribución de prestigio, comprende un mercado académico y una comunidad de pertenencia. Con la institucionalización de la actividad científica, la profesionalización de la investigación se entiende como el reconocimiento formal de la ocupación, la pertenencia a una comunidad específica y el medio de subsistencia a lo largo de una trayectoria de vida (Cfr. Salomon, 2008; Vacarezza, 2007;). Tal es así, que en su versión moderna la idea de profesión académica se vincula estrechamente con las características de la actividad científica, razón por la cual -en comparación con otras funciones- la producción de conocimientos originales

² En la mayoría de las universidades nacionales se ha optado por la denominación: "Carrera Docente", aunque 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 Una versión parcial y preliminar de este trabajo fue presentada en carácter de ponencia en una jornada académica. Al respecto, ver de la Fare, Rovelli y Lenz (2012).

adquiere un lugar predominante (Brunner y Flisfisch, 1989). De todas formas, no ignoramos el hecho de que su desarrollo a través de la actividad de investigación constituye sólo una variante de la ocupación.

Según las instituciones y los contextos nacionales, la profesión académica aglutina un conjunto de disciplinas y campos profesionales débilmente acoplados, por lo que destaca su extendida variedad interna (Clark, 1987). Cabe destacar que el término resulta más asimilable a la tradición universitaria y de educación superior anglo-americana, puesto que lo académico se constituye como profesión fuertemente diferenciada e independiente del Estado. En Europa y en algunos países latinoamericanos, la noción de profesión carece de centralidad. Por un lado, la influencia de los modelos académicos francés y alemán y de sus propias reformulaciones, y por otro, la estrecha ligazón con su condición o basamento estatal, colocan en primer plano a la institución académica y en menor medida a la profesión. De allí que la profesión académica resulta un “concepto no estabilizado, ni como significado del mundo social en el que se lo utiliza, ni como concepto descriptivo y explicativo para la comprensión de la vida universitaria y científica” (Vacarezza, 2007:26). No obstante, en los últimos años el uso del término procede mediante una cierta homologación con un modelo estandarizado de profesión y de carrera académica; además, salvaguardando sus singularidades y contradicciones, permite realizar un análisis global de las transformaciones recientes –a través de macroprocesos de especialización y diferenciación– que ejercen influencia en los sujetos dedicados a la docencia e investigación (XXX, 2011).

En América Latina, dado el predominio de la docencia sobre las demás funciones universitarias, la carrera académica característica fue tradicionalmente la del profesor universitario. Dentro de esa categoría, pueden identificarse tres tipos distintos: el profesor destacado que vive de su práctica liberal y que por razones de vocación o de estatus enseña a tiempo parcial; el docente de tiempo completo, cuya principal fuente de ingresos proviene de la universidad, por lo que sus jornadas laborales están atestadas de clases; y el investigador, cuya renta también es pagada por la universidad o el centro científico en el que trabaja, pero cuenta con la formación y la disponibilidad de tiempo como para producir conocimiento, además de transmitirlo (Schwartzman, 1993: 11). Durante el siglo XIX y la primera mitad del XX, el profesional docente constituyó el basamento de la universidad latinoamericana, y las cosas siguen siendo así, especialmente en las facultades dedicadas a la formación de profesionales. Es por eso que el término profesor es utilizado indistintamente para designar a aquel que ejerce la docencia, sin discriminación del nivel educativo en el que se desempeña⁴.

El docente profesional surge en los años cincuenta y sesenta como resultado de la expansión de la oferta de educación superior: es reclutado principalmente entre jóvenes graduados que no han completado su formación de posgrado o que poseen una modesta trayectoria de ejercicio profesional y que dedican su vida académica a la enseñanza. El investigador es una figura de la segunda mitad del siglo XX. Sus rasgos distintivos fueron definiéndose cuando comenzaron a retornar a

⁴ En los últimos años y en el marco de la implementación del Programa de Incentivos a Docentes Investigadores, el término “docente” fue acompañado por el de “investigador” para diferenciar a los profesores universitarios que, además de su actividad de enseñanza, ejercen actividades de investigación.

algunos países de la región jóvenes doctorados en el extranjero, ya sea de forma espontánea o programada por el gobierno. El movimiento se refuerza al ritmo de la demanda y obtención de laboratorios, recursos y dedicaciones para investigar en la universidad o en centros dedicados a la ciencia (Bernasconi, 2009). De allí que en los regímenes relevados en este trabajo surja la doble denominación de Carrera Docente o Carrera Académica, aunque la primera es más frecuente.

Antecedentes de la investigación y estrategia metodológica

Un relevamiento panorámico de la literatura nacional sobre el tema muestra cierto consenso en torno al uso del concepto de “profesión académica” (Pérez Centeno, 2009; Chiroleu, 2003; Prego y Pratti, 2006, Vacarezza, 2007, Fanelli, 2009; entre otros) para hacer referencia a la enseñanza en el nivel universitario y a la práctica institucionalizada de investigación científica en el ámbito académico del país.

Al respecto, cabe recordar que en la década de 1960, ciertos espacios académicos dentro de las universidades públicas de la Argentina se constituyen en uno de los motores privilegiados, de la modernización cultural y científica en curso. De tal forma, a la estrecha ligazón entre formación y radicación de recursos humanos se suma la creación de cargos y la disponibilidad de sujetos con capacidades y competencias para desempeñarlos, cuestiones que fijaron los cimientos profesionales de una profesión académica (Prego, 2010). En las siguientes dos décadas, tiene lugar una fuerte expansión de la matrícula y de las instituciones de educación superior en general, al tiempo que proliferan diversas fuerzas de modernización aunque con alcances disímiles según las universidades y las áreas de conocimiento, en el marco de una planificación estatal débil. En esa dirección, durante varios años, la débil institucionalización de las nuevas casas de estudio es acompañada por una baja profesionalización en general de la actividad docente y principalmente de la científica. A pesar de las dificultades, logran desarrollarse algunos nichos investigativos aunque generalmente en el marco de modelos institucionales con escasas dedicaciones exclusivas para el avance de la investigación.

En la transición democrática de los años ochenta, el cuerpo docente crece a una velocidad inusitada aunque siguiendo el esquema anterior de bajas dedicaciones, en virtud de la necesidad de responder al aumento de la matrícula (Chiroleu, 2003; Vacarezza, 2007). Se estima que durante el período 1982-1992, el número de docentes se duplica, pasando de 52 mil a 101 mil (Chiroleu, 2003)⁵. A partir de la década de 1990, en un escenario caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, la consagración de la evaluación a través de distintos dispositivos moldea fuertemente distintos aspectos de la profesión académica. A lo anterior se suman innovaciones tales como la desregulación salarial y los esquemas de incentivos, en particular a la productividad, los que inciden de manera diversa en los procesos de profesionalización académica aquí explorados⁶. En ese marco, un primer grupo de regímenes de CD/CA

⁵ De acuerdo con la autora, en 1982 las dedicaciones exclusivas constituían el 9% del total de la planta docente universitaria; en 1992 suben al 11%, y en 2000 llegan al 13%. En 2012, los cargos con dedicación exclusiva representaban el 12,5% del total, mientras que los de dedicación simple constituían el 64,8% respectivamente (Anuario de Estadísticas Universitarias, 2012).

⁶ En 1993 el Programa de Incentivos a Docentes Investigadores (PROINCE) inaugura por un lado, la asignación presupuestaria por mecanismos competitivos, lo que origina una diferenciación salarial entre

data de la primera mitad de la década del noventa, usualmente con algunas modificaciones posteriores efectuadas en los años 2000. En algunas instituciones universitarias fueron reglamentados en los avances de los años 2000, mientras que otras casas de estudio creadas con posterioridad al año 2007, ya cuentan con normativas específicas sobre CD/CA o reglamentos docentes que la incluyen.

Más recientemente, el estudio de Fanelli (2009) constituye un aporte especialmente interesante en el análisis acerca de la organización y del marco normativo de la profesión académica en general y la introducción de reglamentaciones de CD/CA en algunas universidades nacionales en particular. A lo anterior se suman diversos trabajos que hacen especial hincapié en la importancia de las disciplinas, en tanto principal fuerza modeladora de los comportamientos y orientaciones de los académicos (Prego y Prati, 2006) y que realizan análisis comparados entre lo que habitualmente se conoce como ciencias duras o básicas, ciencias aplicadas y ciencias blandas [Chiroleu (2003), Prego y Prati (2006), Vacarezza (2007), Claverie (2009) y (2012)]. Cabe destacar, además, que prácticamente en todos los casos el universo de estudio se recorta a una universidad nacional en particular. En ese sentido, el presente trabajo se propone aportar un abordaje más amplio sobre la temática estudiada, al desarrollar un análisis basado en la totalidad de reglamentaciones de CD/CD a las que ha sido posible acceder.

En 2015, el sistema universitario de la Argentina se compone de cincuenta y cinco universidades nacionales (públicas), cincuenta privadas, cinco provinciales, una internacional y otra extrajera, cuatro institutos universitarios estatales y catorce institutos universitarios privados. No obstante, la exploración se sitúa en el marco de las universidades nacionales, en tanto *locus* central de las actividades de docencia e investigación académica en la Argentina. En efecto, durante 2013 y 2014, un setenta y nueve por ciento de los estudiantes universitarios de grado se concentraban en universidades nacionales, mientras que la cantidad de docentes en ese nivel ascendía a 116.815 (Síntesis de Información Estadística, 2015).

En relación con la estrategia metodológica, se trata de un estudio exploratorio basado en el relevamiento de documentos y normativas en el ámbito de las universidades nacionales. Como resultado, se elaboró una matriz de datos sobre el conjunto de las universidades nacionales de la Argentina, a fin de conformar un mapa general en relación a: a) las instituciones universitarias nacionales que tienen CD/CA reglamentadas, con procesos de reglamentación avanzados o con proyectos de reglamentación disponibles y b) los principales criterios, orientaciones y dispositivos fijados por esas normativas o proyectos para regular de dichas carreras. Para ello, se llevó a cabo un primer relevamiento que incluyó la información pública disponible

los docentes, y promueve la diferenciación del mercado académico (Albornoz, *et. al.*, 2004). Asimismo, rompe con el principio de que a "igual función docente, igual remuneración", dado que a mayor productividad en el plano de la investigación resulta posible obtener una mejor remuneración en el cargo docente. Por otra parte, introduce criterios formales de valoración de la actividad de investigación, al tiempo que genera una nueva identidad institucional en torno de la noción de "docente-investigador" (Carullo y Vacarezza, 1997). Por otra parte, resulta determinante en instalar criterios de evaluación homogénea entre los investigadores universitarios y fijar parámetros de antecedentes y productividad para los proyectos del sistema universitario nacional. Asimismo, logra generar y mantener en el tiempo un sistema de información de una parte significativa de las actividades de las universidades nacionales (Rovelli, 2012a).

sobre CD/CA en cincuenta y cinco universidades nacionales. En segundo lugar se realizó un estudio de las fuentes documentales y se optó por agrupar los distintos modelos de 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 el análisis. A lo anterior, se agregaron algunas particularidades consideradas relevantes.

Las CD/CA en el Sistema Universitario Nacional

El relevamiento efectuado permitió reconocer en cincuenta y cinco universidades nacionales un total de veintidós CD/CA reglamentadas o con procesos avanzados de reglamentación hasta agosto de 2015. Este panorama muestra que, actualmente, un poco menos de la mitad de las universidades nacionales de la Argentina cuenta con un régimen de CD/CA.

Las veintidós CD/CA reglamentadas corresponden a las siguientes universidades nacionales: A. JAURETCHE, AVELLANEDA, COMAHUE, CÓRDOBA, CUYO, CENTRO DE LA PROVINCIA DE BS. AS (en adelante UNICEN), JUJUY, LA PAMPA, LANÚS, LUJÁN, MAR DEL PLATA, MISIONES, MORENO, NORDESTE, PATAGONIA AUSTRAL, PATAGONIA SAN JUAN BOSCO, QUILMES, ROSARIO, RÍO CUARTO, SAN LUIS, SANTIAGO DEL ESTERO, TECNOLÓGICA NACIONAL (en adelante UTN).

Además, encontramos un nuevo proyecto en debate en el máximo órgano del gobierno universitario en la UN TUCUMÁN y otra propuesta de articulado en particular de CD/CA en dos universidades nacionales, la UN SAN JUAN. Desde una perspectiva histórica, un grupo de CD/CA ya reglamentadas en el país datan de la primera mitad de la década del noventa del siglo pasado, usualmente, con algunas modificaciones posteriores efectuadas a partir del año 2000 (UN COMAHUE, UN CUYO, UN MAR DEL PLATA, UN MISIONES, UN NORDESTE, UN PATAGONIA AUSTRAL, UN ROSARIO, UN RÍO CUARTO y UN SAN LUIS), cuando fueron reglamentadas las restantes. 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 de 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 las rigen (por ejemplo, UN COMAHUE). También hay universidades en las que se combina la reglamentación a través de artículos del EU y de reglamentaciones específicas (entre otras, UN CUYO, UN JUJUY, UN LANÚS con un Reglamento de Promoción Docente, UN PATAGONIA AUSTRAL, el proyecto de UN TUCUMÁN).⁸ Otras universidades nacionales de reciente creación, o bien aquellas de más larga trayectoria institucional pero que

⁷Corresponde recordar que el gobierno de las universidades nacionales en la Argentina se compone de cuerpos unipersonales (Rector y Decanos) y colegiados (Asamblea, Consejo Superior y Consejos Directivos), siendo tradicionalmente los primeros resultantes de la elección de los segundos. Sin embargo, en los últimos años los cuerpos unipersonales parecen adquirir mayor protagonismo en las funciones ejecutivas y normativas, mientras los colegiados definen políticas más restringidamente sus propios ámbitos. Al respecto, ver Rovelli (2012b).

⁸ Cabe recordar que en el caso de la UN TUCUMÁN, la Asamblea Universitaria es el órgano encargado de dar tratamiento a la CD, en el marco de su actual proceso de reforma estatutaria.

incorporan la CD/CA en los últimos años, definen el régimen como parte de los Reglamentos Docentes o a través de una reglamentación específica (UN JAURETCHE, UN AVELLANEDA, UN MORENO, UN SANTIAGO DEL ESTERO).

Un caso particular es el de la UNICEN, que cuenta con una ordenanza aprobada por AU con orientaciones generales sobre la CD/CA y una resolución del CS que fija un reglamento general, y normativas particulares de las distintas unidades académicas y colegios universitarios. Por su parte, la UN SAN JUAN BOSCO deja librada a cada unidad académica la fijación de la normativa y los criterios de ponderación, afines a los del régimen general de CD, que empleará en la evaluación de su cuerpo docente.

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 las normativas que rigen las CD/CA de la UTN o el proyecto de la 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, etcétera).

Análisis de los regímenes de CD/CA

Configuración de la docencia y la formación

Las normativas y los proyectos incluyen, en relación con las funciones docentes, definiciones generales y específicas según cargo y a veces, dedicación. En relación con las primeras, se identificaron: docencia (o docencia y formación); investigación (a veces asociada a: desarrollo, innovación socio-productiva, vinculación y transferencia, etcétera); vinculación y transferencia; extensión (a veces asociada a servicios, transferencia, etcétera); evaluación y 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 general (UN SAN JUAN), cuestión que también aparece en el EU de la UN COMAHUE.

En todas las normativas se definen como categorías docentes incluidas en la CD/CA las de: a) Profesores Titular, Asociado, Adjunto y las de b) Docentes Auxiliares/Auxiliares Docentes:⁹ JTP, Ayudante de Primera. 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 categorías docentes extraordinarias que no se incluyen en la carrera docente: Emérito, Consulto, Visitante y Honorario (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

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

grupo a los auxiliares alumnos.

La formación o capacitación docente es contemplada de distintas formas en varios regímenes de CD/CA. Es destacable que suele mencionarse tanto la formación disciplinar o multidisciplinar como la pedagógica pero son pocos los casos en los que se hace mención a la formación de posgrado.¹⁰

Dinámicas de acceso y egreso

Con respecto al acceso, se identifica un consenso general 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 concursos; este último es el que en general rige el acceso a la CD/CA. Sin embargo, se registran algunas particularidades, por ejemplo, en la UN LUJÁN y 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. Algunas pocas normativas establecen especificidades en relación con el ingreso de los docentes interinos a la CD/CA en las normas transitorias (por ejemplo: UN MISIONES).

Mientras que 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 setenta años de edad. 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.¹¹

Orientaciones en torno a la permanencia

Por su parte, 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: a) los que contemplan exclusivamente evaluaciones por período para revalidar los cargos y b) los que combinan evaluaciones docentes generales y evaluaciones por períodos para revalidación.

¹⁰ Para profundizar el análisis sobre la expansión de carreras de posgrado puede consultarse el trabajo elaborado por de la Fare y Lenz (2012) en el marco del Observatorio Sindical de Políticas Universitarias del IEC/CONADU.

¹¹ Sobre el tema de jubilaciones docentes pueden consultarse los trabajos compilados en IEC/CONADU (s/f).

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 JUJUY, UN ROSARIO, UN QUILMES, UN MORENO, UN SAN JUAN BOSCO, UN LA PAMPA, proyecto UN TUCUMÁN). En líneas generales, implementan dispositivos mixtos de evaluación, en los que, 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).

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, etcétera (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, como 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 según 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, y formación de recursos humanos.

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

la 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 necesario 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. JAURETCHE, UN AVELLANEDA, UN MAR DEL PLATA, UN MORENO, proyecto UN TUCUMÁN). 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).

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 hasta los veinte días, según 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).

La cuestión de la promoción y los dispositivos de evaluación

Del total de regímenes de carrera docentes implementados en universidades nacionales, más de la mitad posee algún mecanismo de promoción. En algunos casos, la misma 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, UN SAN JUAN BOSCO 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, UN PATAGONIA AUSTRAL y UTN).

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, UN PATAGONIA AUSTRAL).¹² En el caso de la CD de la UN SANTIAGO DEL ESTERO, la promoción por evaluación del desempeño académico alcanza a las categorías de Ayudante de Primera Diplomado, Profesor Asociado y Profesor Adjunto a la categoría inmediata superior, mientras que la promoción por concurso puede ser solicitada por los Jefes de Trabajos Prácticos.

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 un solo docente, desarrollado por la UN MAR DEL PLATA, o bien instancias *internas* o *cerradas* de promoción, en las que 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.

Con todo, en las dinámicas institucionales concretas, son pocas las universidades nacionales en las que el buen rendimiento en las evaluaciones de desempeño garantiza a los docentes la movilidad ascendente en la CD/CA. En gran parte de los casos, quienes desean promover a una categoría más alta dependen del llamado a concurso. Las restricciones presupuestarias, los criterios y propósitos explícitos e implícitos de la evaluación y la rigidez de la estructura piramidal de cátedras son algunos de los condicionamientos que limitan las posibilidades reales de promoción ascendente en las categorías (Cf. Claverie, 2009)

En relación con los dispositivos de evaluación, 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), que 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). La CD de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO incluye la figura del veedor gremial. Cabe destacar que en la mayoría de los regímenes de CD/CA

¹² En virtud de la denominación de los cargos, en la UN PATAGONIA AUSTRAL la promoción en la CD puede obtener desde Profesor Adjunto hasta Profesor Asociado y desde Ayudante Docente hasta Asistente Docente.

existe la posibilidad de recusar en los tiempos estipulados y por motivos fundados a los jurados.

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 siguiente 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, en la que los docentes que quieran promoverse a las categorías más altas deben contar con experiencia en gestión científico-académica.

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). 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 los Consejos Directivos de las Unidades Académicas y en otras, por el Consejo Superior, según el régimen de concursos vigente. Paralelamente, la composición de las comisiones en el caso de la permanencia puede diferir del 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

El relevamiento de los regímenes de CD/CA en las universidades nacionales muestra su expansión en los últimos años, por lo que en la actualidad el 40% de las instituciones cuenta con dispositivos reglamentados. En relación con las normativas o proyectos analizados, se identifica cierta amplitud en los criterios que rigen la permanencia y promoción, aunque existe un alto 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, tanto al comparar a las universidades entre sí como también al analizar a las unidades académicas al interior de cada institución, se observan dinámicas institucionales, culturas evaluativas y trayectorias heterogéneas. Estos procesos invitan a revisar, entre otros aspectos, la estructura de cátedras de larga tradición en el sistema universitario argentino, que en general tiende a dificultar la movilidad ascendente en la CD/CA, como también los criterios y sentidos de la evaluación.

En el marco de un proceso amplio y 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, las universidades y sus actores disponen de ciertos márgenes, en el marco de su autonomía para reconocer y jerarquizar diversas trayectorias desde un plano colectivo de trabajo. Como también, acordar criterios de evaluación que contemplen sus necesidades y particularidades y garanticen la formación y actualización permanente y su gratuidad. Asimismo, desde el campo de la investigación educativa, se requieren nuevas pesquisas que indaguen tanto sobre las condiciones y ambiente de la actividad docente universitaria como también sobre las articulaciones de la profesión con su entorno social.

Ante este panorama, la implementación de regímenes de CD/CA impulsada en uno de los artículos del recientemente homologado Convenio Colectivo de Trabajo para las Universidades Nacionales en la Argentina promueve el análisis, el debate y la 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. A la vez, invita a repensar la organización y el sentido del trabajo docente universitario como presente y un horizonte de futuro de trayectorias reconfiguradas en torno a lo colectivo y común.

Bibliografía

Albornoz, M., Estebánez, M.E. y Luchilo, L. (2004). "La investigación en las universidades nacionales: actores e instituciones". En Barsky, O., V. Sigal y M. Dávila (Coord.). *Los desafíos de la universidad argentina*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano-Siglo XXI editores.

Bernasconi, A. (2009). "Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado". Ponencia presentada en el *Seminario Internacional: El futuro de la Profesión Académica: desafíos para los países emergentes* (UNTREF, UNGS, Buenos Aires).

Brunner, J.J. y Flisfish, A. (1989). *Los intelectuales y las instituciones de la Cultura*. Santiago de Chile. FLACSO.

Carullo, J.C. y Vacarezza, L. (1997) "El incentivo a la investigación universitaria como instrumento de promoción y gestión de la I+D". En *REDES*, Vol. 4, núm. 10.

Chiroleu, A. (2003). "Condiciones materiales y simbólicas del ejercicio de la profesión académica. Una aproximación a partir de las singularidades disciplinares". Ponencia publicada en *Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el siglo XXI*, recuperado, 12 de diciembre, 2010, de: [http://conedsup.unsl.edu.ar/Download trabajos/Trabajos/Eje 8 Sujetos y Practicas Contextos Crisis/Chiroleu Adriana.PDF](http://conedsup.unsl.edu.ar/Download_trabajos/Trabajos/Eje_8_Sujetos_y_Practicas_Contextos_Crisis/Chiroleu_Adriana.PDF)

Clark, B. (1987b). *The Academic Profession. National, Disciplinary, and Institutional Settings*. Berkeley: University of California Press.

Claverie, J. "Marco institucional e innovaciones en la carrera docentes". En A. M.

- García de Fanelli (Ed.) (2003). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- Claverie, J. (2012). *Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente. Un estudio de caso*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de San Andrés.
- de la Fare, M., Rovelli, L. y Lenz, S. (2012) “Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales”. En *VII Jornadas de Sociología de la UNLP: Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las Ciencias Sociales*, La Plata, UNLP.
- de la Fare, M. y Lenz, S.(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.
- Pérez Centeno, C. (2009). Profesión académica y docencia en la universidad argentina. Seminario Internacional “El Futuro de la Profesión Académica: desafíos para los países emergentes”. UNTREF-UNGS.
- Prego, C. A. (2010). “La gran transformación académica en la UBA y su política a fines de los años 50”. En C. A. Prego y O. Vallejos (Comps.). *La construcción de la ciencia académica. Instituciones, procesos y actores en la universidad argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Editorial Biblos, Colección Educación y Sociedad.
- Prego, C. A. y Prati, M.D. (2006) “Actividad científica y profesión académica: transiciones y tensiones en el marco de las políticas de incentivos. Un enfoque comparado de ciencia básica y humanidades en la Universidad argentina”. *VI Jornadas Latinoamericanas de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología (ESOCITE), Observatorio Colombiano de Ciencia y tecnología*. Recuperado, 13 de agosto, 2009, de http://www.ocyt.org.co/esocite/Ponencias_ESOCITEPDF/1ARG031.pdf
- Rovelli, L. (2012a) “Expansión universitaria y movilidad académica: trayectorias de investigadores universitarios en el Área Metropolitana de Buenos Aires”. En Revista Pilquen, Sección Ciencias Sociales, Universidad Nacional del Comahue, año XIV, núm. 15. Disponible en: http://www.revistapilquen.com.ar/CienciasSociales/Sociales15/15_Rovelli_Expansion.pdf
- Rovelli, L. (2012b) “Dinámicas históricas y lógicas de expansión univesitaria en la Argentina”. En Chiroleu, A., C. Suasnábar y L. Rovelli (2012). *Política Universitaria en Argentina: revisando viejos legados en busca de nuevos horizontes*. Los Polvorines: IEC-CONADU y UNGS editora.
- Salomon, J.J. (2008). *Los científicos. Entre poder y saber*. Bernal: Universidad de Quilmes Editora.
- Schwartzman, S. (1993) “La profesión académica en América Latina”. En: *Grandes Notas para el Debate*, N° 10. Vacarezza, L (2007). “Heterogeneidad en la conformación de la profesión académica: una comparación entre químicos y sociólogos. En *Redes Revista de estudios sociales de la ciencia*, Vol. 13, N° 26, Universidad Nacional de Quilmes.

Documentos analizados

Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto de Homologación, N° 1246. Julio de 2015.

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

RED DE INDICADORES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA (RICYT) (2014), Indicadores por país, Argentina. Disponible en: <http://db.ricyt.org/query/AR/1990,2012/calculados> [Consulta mayo de 2015].

Síntesis de Información Estadística Universitaria (2013-2014), Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación, Argentina.

Anuario de Estadísticas Universitarias 2012, Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación, Argentina.

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 JUJUY. Reglamento de Carrera Docente, Res. C.S. N° 0252/14. <http://www.unju.edu.ar/Resoluciones/R%200252-14.pdf>

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 AUSTRAL. Régimen Constitutivo de la Carrera Docente (establecida en el art. 74 del EU), Ordenanza 016/98, Resolución 090 y otras incorporan dispositivos de evaluación y promoción (no disponible en internet).

UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO. Ordenanza N° 145/13 C.S. “Régimen de Carrera Académica”.
<http://www.infoweb3.unp.edu.ar/cs/documentos/ordenanzas/ordenanza145.pdf>

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. Reglamento de Carrera Docente, Res. H.C.S. 237/12.
<http://academia.unse.edu.ar/05legis/reglamcarreradoc.pdf>

UN TUCUMÁN. Proyecto de Carrera Docente.
www.reforma.unt.edu.ar/wp.../Proyecto-Carrera-Docente-12-mod.doc
<http://www.reforma.unt.edu.ar/#Ejes>

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>