



ADIUNGS

Julio 2011

Documento de Trabajo N° 3

Profesión académica: *Estabilidad y promoción en el sistema universitario*

Mariela Ferreiro
(IDH/UNGS)

ISSN 1853-2500



ADIUNGS

Asociación de Docentes e Investigadores de la
Universidad Nacional de General Sarmiento





Profesión académica: estabilidad y promoción en el sistema universitario

Mariela Ferreiro ¹

El presente documento analiza las modalidades de ingreso, permanencia y promoción de los docentes investigadores en las Universidades Nacionales. Para ello se presenta el modo de organización de la carrera docente en distintas instituciones universitarias que han decidido reemplazar el concurso periódico como medio para la estabilidad y promoción de los puestos de trabajo por otro tipo de mecanismos.

La estabilidad laboral, principio articulador del presente texto, es considerada como derecho de todo trabajador del Estado. La Constitución Nacional. Garantiza la estabilidad de los empleados públicos. Esto se cumple para los trabajadores, con excepción de los docentes universitarios de algunas instituciones, que están sujetos a una modalidad laboral de periodicidad permanente. Si bien son considerados empleados públicos, su profesión está reglamentada por los estatutos de cada institución.

El texto se organiza en cuatro apartados. En el primero se presenta un breve recorrido histórico que pretende dar cuenta de cómo fueron modificándose las condiciones de acceso y permanencia de docentes a lo largo de distintos periodos de nuestra historia reciente. En el segundo apartado se presenta el debate actual entre las distintas posturas que refieren a la permanencia y promoción de categorías y la tensión existente al respecto. A continuación, se realiza un análisis de la manera en que fue definida formalmente la carrera docente en distintas instituciones, considerando las condiciones de acceso, permanencia y promoción. Finalmente se analizan las características que adquirieron estos sistemas en la práctica y cuáles fueron los resultados obtenidos.

Antecedentes de los mecanismos de designación y estabilidad docente

El movimiento de reforma del '18 cuestionaba el sistema de gobierno, el retraso científico y el sistema de enseñanza del modelo por entonces vigente. Focalizando en el caso de la tradicional y conservadora Universidad Nacional de Córdoba, presentaba críticas al carácter vitalicio del sistema de academias, al proceso de selección de profesores suplentes, a la forma en que se conformaban las ternas para la designación de profesores titulares y el hecho de que, en muchos casos, las

designaciones se realizaban a partir de criterios político-partidarios.

La Reforma del '18 dio lugar a una serie de modificaciones en aquellos aspectos y posibilitó la cons-titución de una carrera académica en las universidades. Ella consistió en la introducción de la figura del docente libre, la generalización de los puestos de auxiliar docente y dio lugar a una revalorización del estatus del profesor suplente, con una vinculación entre la obtención del cargo de ese tipo y la posibilidad de acceder al puesto de profesor titular. A partir de una mayoría simple de votos en el consejo, los profesores suplentes podían ser incluidos en la terna para acceder a un cargo titular en la cátedra en la que se desempeñaban y dos tercios si no estaban en esa categoría. De esta forma se restringió el peso de los criterios políticos en la elección de profesores (Buchbinder, 2005).

Comenzó así un proceso de renovación de profesores de la universidad. Las facultades aumentaron la cantidad de suplentes a dos o tres por curso, se dividieron las clases en teóricas y prácticas, se impulsó la contratación de un mayor número de docentes y se extendieron los puestos de auxiliar docente. Sin embargo, los profesores titulares siguieron siendo designados por el Poder Ejecutivo, a partir de ternas formuladas por los consejos directivos de las facultades y refrendadas o modificadas por el consejo superior, modalidad que había sido establecida por la Ley Avellanada en 1885. No existía por entonces el mecanismo de concurso como instancia para el acceso a los cargos (Buchbinder, 2005).

La vigencia de la Ley Avellanada llega hasta la primera presidencia de Perón, cuando en 1947 se sanciona la Ley 13.031. En esta normativa no se hacía mención a la periodicidad, no estaban previstos mecanismos de renovación y los docentes continuaban siendo designados por el poder ejecutivo, a partir de una terna formulada por los consejos directivos de las facultades, modificadas por el Consejo Superior. Para formar parte de la terna se requería ser egresado con cinco años de anticipación y haber acreditado aptitudes docentes y trabajos científicos en la correspondiente especialidad. En el caso de los profesores adjuntos, se señalaba que una vez cumplidos cuatro años de su designación, para continuar en el cargo debería ser confirmado por el consejo universitario que tendría en cuenta su comportamiento ético y moral; el dictado de por





lo menos dos cursos complementarios y haber presentado un trabajo sobre la materia que se llamaría "tesis de profesorado". Los profesores adjuntos que no eran confirmados quedarían cesantes.

Durante el peronismo, muchos docentes renunciaron o fueron cesanteados y en 1947 comenzó un llamado masivo a concursos. Caracterizan a la política educativa de este periodo la gratuidad de la enseñanza superior, el vínculo entre la ciencia y la sociedad y el estímulo a la actividad científica (Buchbinder, 2005).

La norma sancionada en 1947 es reemplazada por la Ley 14.297 en 1954, que no alteró lo mencionado sobre el tema de la estabilidad (Bruniard y Gabardini, 1985).

En 1955, el gobierno de facto intervino las universidades y un decreto-ley del Poder Ejecutivo restableció la Ley Avellaneda de 1885 y derogó la legislación universitaria peronista. Pero, desde entonces, el personal docente de las casas de estudios debió ser reemplazado a partir de la convocatoria de nuevos concursos de títulos y antecedentes. El decreto ley N° 6403/55 reglamentó los concursos docentes, estableciendo el concurso periódico para todas las universidades nacionales, cuyos plazos y condiciones debían ser determinados por cada universidad (Marquina, 2009). De esta manera, queda reglamentado que los cargos serían ejercidos por periodos limitados y los plazos debían ser definidos por cada universidad.

Se finalizó así con la estabilidad.

Fueron cesanteados profesores, auxiliares docentes y personal administrativo. Simultáneamente, el gobierno de facto resolvió reintegrar a las cátedras a todos los docentes renunciantes entre 1943 y 1946. Los criterios políticos imperaron también en el llamado a concursos que se implementó durante los años 1956 y 1957. En la incorporación o separación de docentes, la conducta era, además de sus conocimientos, el factor central por considerar (Buchbinder, 2005).

La universidad fue intervenida nuevamente en 1966 y se dictaron normas transitorias hasta la sanción de la Ley 17.245 en 1967. Esta última estableció que la estabilidad de los docentes se alcanzaría luego de tres años, después de ser designados por concurso público, para el caso de profesores titulares, y de siete años para profesores asociados y adjuntos. Al finalizar estos periodos, los docentes podrían adquirir estabilidad definitiva a partir de un nuevo concurso o del voto de dos tercios de los consejos académicos.

Durante la tercera presidencia de Perón, otra vez son intervenidas las universidades. En 1974 se dictó la Ley 20.654, que establecía que la primera designación del profesor ordinario sería por cuatro años; la segunda, por ocho; y la tercera le otorgaría

estabilidad definitiva en el cargo (Bruniard y Gabardini, 1985).

En 1976, el gobierno de facto dicta algunas normas transitorias hasta que en 1980 fue sancionada la Ley 22.207 que dispuso la designación de profesores por un periodo de siete años y que la segunda designación otorgaría estabilidad definitiva (Bruniard y Gabardini, 1985).

La legislación sancionada desde 1967 dispuso la estabilidad en el cargo, luego de un primer periodo de prueba. Sin embargo, la inestabilidad política del país provocó que con los sucesivos cambios de gobiernos se dictaran nuevas leyes sin llegar a completarse el propósito de cada una de ellas.

En diciembre de 1983, ya restablecido el régimen constitucional, el gobierno dispuso la intervención de las universidades nacionales y la vuelta a los estatutos vigentes hasta 1966, dictados en el marco de la legislación de 1955, que establecían el concurso periódico. Uno de los requisitos para avanzar en la normalización de las instituciones fue implementar un llamado a concurso que incluyó, en algunos casos, revisar los que se habían llevado a cabo durante la etapa anterior. El concurso fue entendido como el mecanismo más adecuado para el acceso a los cargos docentes (Buchbinder, 2005). A partir de este sistema, los docentes quedan sujetos a un régimen de periodicidad continua de su puesto de trabajo y pierden toda garantía de estabilidad laboral.

De esta manera, a partir de 1955 con el Decreto-Ley N° 6403/55, la designación de profesores quedó de forma definitiva en manos de la universidad y se modificó el anterior sistema de presentación de ternas ante el Poder Ejecutivo. Asimismo, es en este momento cuando se establece la periodicidad continua de los cargos docentes, con cargos ejercidos por tiempos limitados, que vuelve a disponerse a partir del '83.

Esta modalidad se ratifica con la sanción de la Ley de Educación Superior de 1995, que establece para las universidades nacionales el concurso público y abierto de antecedentes y oposición como mecanismo único para el ascenso a la carrera académica universitaria².

Concursos y carrera docente

En Argentina, así como en otros países del mundo, se presentan debates en torno al tema del ingreso y la permanencia de los académicos en las instituciones de Educación Superior. Una de las principales discusiones se vincula con la posibilidad de que los docentes tengan estabilidad en su puesto de trabajo o si, por el contrario, sería más adecuado que deban validar periódicamente su puesto de trabajo.





Asimismo, se discute si la promoción de los docentes podría estar asociada a procesos competitivos públicos y abiertos o sería conveniente que exista una carrera docente en la que se asegure la posibilidad de avanzar en la jerarquía académica a quienes cumplan con los requisitos establecidos para el cargo (Fanelli, 2008).

La estabilidad de docentes e investigadores en los puestos de trabajo es una cuestión que se ha desarrollado bajo el mecanismo *tenure*, principalmente en Estados Unidos, país en el que desde los orígenes del sistema educativo se establece la estabilidad como un derecho fundamental para los docentes.

Según Rosovsky (1991) el *tenure* consiste en la contratación de profesores por tiempo indeterminado y se accede al él a partir de un procedimiento de selección inicial que puede ser muy competitivo.

El autor hace una defensa de esta modalidad. Interpreta al *tenure* como una forma de contrato social entre el cuerpo académico y la universidad y considera que este es el elemento que permite sostener el compromiso y la calidad en la tarea docente. Sostiene que los profesores aceptan salarios inferiores a cambio de la seguridad a largo plazo y la pertenencia a la familia académica. Además, el *tenure* se constituye en una garantía de libertad académica debido a que evita la posibilidad de que profesores universitarios sean despedidos por factores extra académicos (Rosovsky, 1991).

Otro argumento sobre la importancia del *tenure* destaca que sólo aquellos docentes estables pueden evaluar de manera justa el desempeño de los que se inician en la profesión, ya que no sentirán la inseguridad de perder su puesto de trabajo y ser desplazados por un ingresante (Rosovsky, 1991).

Por otro lado, los críticos a la modalidad *tenure* sostienen que este sistema no permite generar incentivos para asegurar la calidad en las actividades de enseñanza e investigación, con lo cual da poco lugar a la innovación y flexibilidad en las instituciones. Afirman que los docentes estables pueden reducir sus esfuerzos una vez que obtienen la estabilidad de por vida en el cargo, y limitar las oportunidades para la mejora y la innovación académicas (Chait, 2002).

Otra de las críticas se vincula con la inflexibilidad y la falta de oportunidades laborales que genera el *tenure*. Muchos docentes, especialmente los más jóvenes, relacionan la estabilidad en el puesto de trabajo con el decreciente número de puestos disponibles para los nuevos miembros de la profesión (Chait, 2002).

Además, argumentan que los que ingresan en el primer periodo en la institución estarían demasiado presionados debido a que es el momento en que se define la estabilidad en el cargo (Rabossi,

2008). De esta manera, a nivel internacional se da una discusión entre ambas posibilidades: estabilidad y flexibilidad.

Por otra parte, respecto de la promoción, esta cumple distintos roles en la organización. Por un lado, asigna a los individuos a posiciones donde pueden ser más productivos dentro de la institución. Por otro, la posibilidad de promocionar trabajadores internos en lugar de contratar a alguien externo actúa como un incentivo para ocupar el cargo vacante (Rabossi, 2008).

En relación con esta cuestión, se presentan distintas modalidades para ascender en la carrera académica. Una de ellas es el modelo tradicional, en el que los docentes deben competir por un puesto de trabajo con otros postulantes. En el otro caso, por competencias, en donde todos los docentes estables pueden ser promovidos mientras hayan alcanzado las aptitudes esperadas para ese puesto. Esta es una práctica implementada en Estados Unidos y el Reino Unido. En países como Noruega y Suecia se desarrolló a partir de una iniciativa de los gobiernos. El propósito de esta propuesta fue incorporar y retener a los mejores académicos mejorando el esquema de incentivos, debido a que muchos docentes se encontraban ganando por debajo del nivel correspondiente a su cargo y trayectoria (Fanelli, 2008). Entonces, se presenta la posibilidad del concurso abierto o la evaluación interna para esta cuestión profundamente debatida.

En nuestro país, es usual que los docentes deban acceder al cargo a partir de un concurso público y concursar periódicamente para mantener su permanencia en él. Generalmente, con el aumento en el salario está vinculado a la promoción de categoría y esto muchas veces no es posible por la estructura de cátedras del sistema. No obstante, existen algunas universidades nacionales que han implementado modelos de carrera docente proponiendo alternativas al procedimiento de permanencia y promoción tradicional.

El régimen de Carrera Docente en distintas instituciones: diferencias y aspectos comunes

Si bien en todas las Universidades Nacionales el mecanismo establecido de acceso a los cargos es el concurso abierto de antecedentes y oposición, no se presentan en todas las instituciones iguales condiciones de permanencia y promoción de los docentes. Se pueden distinguir dos modalidades diferentes: una de ellas establece que, luego del acceso al cargo a partir del concurso abierto y transcurrida una determinada cantidad de años, los docentes deben concursar nuevamente. La posibilidad de ser promovidos de categoría depende de la existencia de un cargo vacante o bien de la





la
i-
a
n
e
i-
a-
n
el

creación de uno nuevo, aunque en ambos casos deben concursar (Fanelli y Moguillansky, 2008).

La otra modalidad se da en el caso de las universidades que implementaron regímenes de carrera docente y establecieron la permanencia en el cargo a partir concursos de reválida o de evaluaciones de desempeño. El principal propósito de esta modificación se vincula con asegurar estabilidad a los docentes y, en algunos casos, vincular la promoción con evaluaciones periódicas de la actividad académica. Entre las universidades que lo implementaron se encuentran las Universidades Nacionales de Córdoba, Cuyo, Mar del Plata, Misiones, Quilmes, Río Cuarto, Río Negro, Rosario y Salta. En todos estos ejemplos, el eje principal de la propuesta se basa en la estabilidad de los docentes universitarios en el cargo.

Si analizamos la normativa y los estatutos de cada una de las instituciones mencionadas, existen diferencias en cuanto al modo de implementación de la carrera docente en cada una de ellas. Por un lado, varía el periodo de las evaluaciones de informes para renovar el cargo. Por ejemplo, en la Universidad Nacional de Córdoba, la evaluación debe llevarse a cabo cada cinco años, mientras que en la Universidad Nacional de Quilmes se realiza cada tres.

Por otro lado, los criterios de valoración y las dimensiones a evaluar difieren de una institución a otra. En la mayoría de las instituciones se consideran la actividad de docencia, investigación, la actividad y producción académica, la innovación tecnológica, la extensión universitaria, y la formación de recursos humanos. En otras se evalúa, además, la formación (nuevos títulos alcanzados, cursos realizados), la creación artística, la práctica profesional, la participación institucional, la gestión universitaria y la participación en actividades de administración y/o gobierno universitario. En algunas instituciones, el control de la gestión de la actividad académica se realiza a través del informe producido por el docente, y en otras además se incluyen informes anuales de desempeño académico producidos por el Coordinador de Carrera, el Director de Departamento y/o Director del Instituto de Investigación y las evaluaciones anuales de desempeño producidas por los alumnos.

En todos los casos, los resultados satisfactorios de las evaluaciones permiten la estabilidad en el cargo, pero los resultados no satisfactorios pueden provocar el llamado del concurso para cubrir la vacante con un resultado negativo o perder la permanencia en la carrera académica luego de desaprobado dos evaluaciones sucesivas o dos o tres alternadas, según la institución.

Con respecto a la promoción, también aparecen distinciones. En algunas instituciones, la evaluación de desempeño sólo permite sostener la esta-

bilidad en los cargos y, para ascender de categoría o dedicación los docentes deben presentarse a un concurso, mientras que en otras la promoción también está asociada a las evaluaciones periódicas. En la Universidad Nacional de Quilmes, el ascenso a partir de las evaluaciones se aplica para todas las categorías, mientras que en la de Río Negro, la promoción puede darse únicamente de Profesor Adjunto a Asociado, y de Ayudante de Primera a Jefe de Trabajos Prácticos. Para el ascenso de Auxiliar a Profesor, así como de Profesor Adjunto o Asociado a Profesor Titular, los postulantes deben presentarse a un concurso público y abierto.

Un análisis específico merece el caso de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Creada en los años '90, esta institución se alejó de los modelos organizacionales tradicionales, y definió un modelo de retribución docente en el que no se consideró la antigüedad como criterio de incremento salarial. Además, estableció un mecanismo de desempeño del personal docente y no docente que presenta características diferentes de las de otras universidades, debido a que no se orienta a garantizar la estabilidad de los docentes en los puestos de trabajo, ni a la promoción de categorías, sino que se lo considera como una condición para promocionar en la jerarquía del escalafón salarial, sin tener en cuenta la estabilidad laboral.

En la UNGS, se reglamentó la evaluación de desempeño para docentes e investigadores de carrera académica que hayan alcanzado tres años o más de antigüedad en la institución. El propósito de este sistema es aportar elementos para la gestión de personal en base a criterios con el fin de ser tomados en cuenta en los siguientes aspectos: La cobertura de puestos, la permanencia en los mismos, los programas de desarrollo y formación del personal, y las promociones. Para la promoción de categorías son tres los elementos a considerar: disponibilidad presupuestaria, permanencia de tres años en la misma categoría y evaluación de desempeño satisfactoria.

La evaluación se realiza a partir de un informe de base de cada persona conformado por tres componentes: un reporte para cada investigador docente, cuya responsabilidad de preparación es de la Secretaría de Investigación; un reporte preparado por cada Investigador Docente y una valoración sobre esos dos componentes, y sobre las eventuales entrevistas, realizada por evaluadores externos.

Esa evaluación considerará las actividades de investigación, docencia, servicios y acción con la comunidad, y gestión. Los resultados pueden ser los siguientes:

- Rango I: Muy destacado en relación al desempeño requerido o esperado
- Rango II: Destacado en relación al desempeño requerido o esperado





- Rango III: Desempeño acorde al requerido o esperado
- Rango IV: Alcanza sólo parcialmente el desempeño requerido o esperado
- Rango V: No alcanza el desempeño requerido o esperado

Las personas cuyas evaluaciones tengan como resultado el rango IV deberán ser evaluadas nuevamente al año siguiente, no podrán obtener la misma asignación de rango. Si su desempeño en esa instancia evaluativa continúa siendo de rango IV, se la incluirá en el rango V. El personal que obtenga una calificación insatisfactoria deberá ser objeto de tratamiento en materia de capacitación, seguimiento y apoyo, a efectos de favorecer un proceso de adecuación a los requerimientos de sus tareas. Será evaluado nuevamente al cabo de un año y, en caso de obtener nuevamente una calificación insatisfactoria, se desvinculará automáticamente de la institución, y perderá estabilidad y el derecho a la permanencia en la organización.

Asimismo, se dispone que el personal que obtenga calificación insatisfactoria, en dos períodos discontinuos, en cada lapso de diez años a partir de la primera evaluación, se desvinculará automáticamente de la institución.

Implementación efectiva de la Carrera Docente en distintas universidades

Es posible considerar en las distintas experiencias aspectos a destacar como positivos, así también como problemáticas vinculadas con la puesta en práctica de la carrera docente. Si consideramos la reglamentación de la Carrera Docente y los resultados de la implementación de los mecanismos, se presentan diferencias entre cada una de las instituciones analizadas y algunas restricciones que se dan en la práctica para llevarlas a cabo.

Existen investigaciones que demuestran que en algunas instituciones no fue posible implementar las evaluaciones debido a la oposición de algunos sectores docentes a presentar los informes previstos, a la dificultad para definir criterios y a problemas vinculados con la gestión del proceso de evaluación por la falta de un sistema de información y la dificultad para hacer un seguimiento de la información suministrada por los docentes. Este fue el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en donde el proceso de evaluación nunca fue implementado correctamente y los docentes cuentan con estabilidad, pero no son evaluados. Si bien la institución modificó la evaluación de los docentes e implementó concursos de reválida, en el año 2007 estos sólo se habían realizado en la facultad de Ciencias Exactas, una de las nueve facultades de la institución (Claverie, 2008).

Otras de las dificultades vinculadas con el desarrollo de las evaluaciones de desempeño se presentan en la Universidad Nacional de Cuyo y se relacionan con la falta de grillas de evaluación y criterios de evaluación comunes que permitan ponderar de forma objetiva los distintos elementos que se toman en cuenta para evaluar a los docentes. A esto se suma que, en algunos casos, las comisiones evaluadoras no están conformadas por profesores externos y únicamente pueden evaluar los profesores ordinarios, por lo que queda limitada la cantidad de personas que está en condiciones de evaluar (Claverie, 2008).

Asimismo, en la Universidad Nacional de Misiones se presentan restricciones presupuestarias que conducen a que las evaluaciones positivas terminen, en la práctica, siendo sólo una condición para permanecer en el mismo cargo que ocupan, sin garantizar a los docentes la efectiva realización de los concursos ni la promoción de categorías (Fanelli y Moguillansky, 2008).



la
co
ci
la
d
d
su
e:
ci
ic
ta
p
ci
ci

U
d
ce
e
ce
tr
y
se
n
co
d
n
21

la
co
zi
e
q
d
m
al
la
q
tc
p
n
r

tr
A
Fu
la
d
P

u
al
a:



Por otro lado, hay estudios que muestran que en la Universidad Nacional de Río Cuarto, en donde se consideran las evaluaciones de desempeño producidas por los alumnos para el control de la gestión, las encuestas estudiantiles son realizadas al final del periodo de clases y el procesamiento de los datos es lento. Esto provoca que la devolución de sus resultados difiera en relación con los plazos establecidos y torne muy difícil determinar acciones que puedan solucionar las problemáticas identificadas. Además, suele pasar que los resultados positivos en algunas de las áreas evaluadas permiten lograr una evaluación satisfactoria, aun cuando la valoración en alguno de los criterios considerados sea desfavorable. (Monge, Vaca, Pincini, s/f)

Finalmente, existen experiencias, como la de la Universidad Nacional de Quilmes, en la que los docentes se muestran conformes con la carrera docente implementada, acuerdan con los criterios de evaluación establecidos, creen que la carrera docente permite mayor movilidad, particularmente a través de la superación de la estructura de cátedra, y sostienen que los procesos de evaluación de desempeño y el mecanismo de promociones funcionan con regularidad. No obstante, se menciona como un punto problemático la gran cantidad de docentes contratados que no acceden a los beneficios en esa instancia (Fanelli y Moguillansky, 2008).

Entonces, para avanzar en la discusión sobre la reglamentación de un régimen de Carrera Docente, es necesario establecer objetivos a alcanzar, determinar criterios del trabajo académico a evaluar, e intentar prevenir posibles dificultades que se den en la puesta en práctica del modelo definido, para lograr, de esta manera un verdadero mecanismo que asegure la calidad, que convierta al régimen implementado en un instrumento para la mejora. La aplicación adecuada de la propuesta que se defina requiere del compromiso de los actores universitarios y la articulación de los objetivos planteados por la institución, así como de un diagnóstico de la situación actual para pensar luego las modificaciones a desarrollar.

Notas

1. Licenciada en Educación de la UNGS. Maestranda del Programa de Posgrado en Política y Administración de la Educación (UNTREF). Mariela Ferreiro realizó este trabajo bajo la supervisión de la Profesora Mónica Marquina, ID del IDH directora del Proyecto de investigación PICT 2007- 1890 "La Profesión Académica en Argentina".

2. Artículo 51° - El ingreso a la carrera académica universitaria se hará mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición, debiéndose asegurar la constitución de jurados integrados

por profesores por concurso, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible aunque no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo rigor académico. Con carácter excepcional, las universidades e institutos universitarios nacionales podrán contratar, al margen del régimen de concursos y sólo por tiempo determinado, a personalidades de reconocido prestigio y méritos académicos sobresalientes para que desarrollen cursos, seminarios o actividades similares. Podrán igualmente prever la designación temporaria de docentes interinos, cuando ello sea imprescindible y mientras se sustancie el

correspondiente concurso. Los docentes designados por concurso deberán representar un porcentaje no inferior al setenta por ciento (70%) de las respectivas plantas de cada institución universitaria. (Ley 24. 521)

Bibliografía

Buchbinder, P. (2005): *Historia de las Universidades Argentinas*. Buenos Aires: Sudamericana.

Bruniard, E. y Gabardini, M. (1985): *La periodicidad y la estabilidad del docente universitario del Nordeste*. ADIUNNE.

Chait R. (2002): *The Questions of Tenure*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Claverie, J. (2008): "Marco institucional e innovaciones en la carrera docente". En: García de Fanelli, A.: *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades*. Buenos Aires: CEDES.

García de Fanelli, A. (2008): "La docencia universitaria como profesión y su estructura ocupacional y de incentivos". En: García de Fanelli, A.: *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades*. Buenos Aires: CEDES.

García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2008): "La carrera académica desde la perspectiva de los docentes". En: García de Fanelli, A.: *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades*. Buenos Aires: CEDES.

Marquina, M. (2009): "Docencia y gobierno universitario: tensiones del pasado y del presente". En: Chiroleu, A. y Marquina, M.: *A 90 años de la Reforma Universitaria: memorias del pasado y sentidos del presente*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Monge, Vaca, Pincini, s/f: *Régimen de Carrera Docente: Una propuesta para mejorar la evaluación docente*.

Rabossi, M. (2008) "Agency Costs and Labor Contract Design in the University Market: Public and Private Cases in Argentina". Tesis doctoral no publicada. State University of New York, Albany, NY.

Rosovsky, H. (1991) *The University: An Owner's Manual*, W.W. Norton, New York NY.





adiungs// revista

JULIO 2011

