8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Grupo 3: Calidad del empleo y formas de inserción laboral

Coordinación: Julio Cesar Neffa

Título: Nuevas formas de flexibilidad laboral en el trabajo del docente universitario

Autores: Jorge Ahumada, Stella Regis, Nidia Abatedaga, María Alejandra Bustamante

Pertenencia institucional: Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública. Universidad Nacional de Córdoba

Correo electrónico: jahumada_04@yahoo.com.ar smregis@yahoo.com

Resumen

Las nuevas formas de flexibilidad laboral existentes en el trabajo Docente Universitario comportan un desafío de estudio en el Campo del Mundo del Trabajo que aún espera su desarrollo .

Se tomaron para el análisis, las Universidades Nacionales de Córdoba, Villa María y Río Cuarto. Interesa estudiar las características sobresalientes que presenta el Empleo Docente Universitario en sus aspectos contractuales, en las definiciones de puestos de trabajo y las formas de desempeño.

Los cambios en el mundo del trabajo en Argentina han tenido gran impacto en todas las Ramas de la Actividad Laboral, incluso la proletarización de las Profesiones en General con la caída del Ejercicio Liberal de las mismas; que afecta en particular a los Profesionales Universitarios . Esta tendencia incluye una mayor demanda por el Empleo Docente, fenómeno inédito y paulatino desde la década del 80 con su apogeo en los 90.

Aunque los cambios Administrativos Organizacionales que se han producido en el Estado Nacional a partir de los 90, no han sido de gran magnitud en las Universidades; las transformaciones en el Empleo Docente se han dado fuera de los límites de la Planificación. La importancia de estudiar el trabajo docente en sus aspectos formales e informales, reviste un doble carácter; por un lado su contribución a la comprensión de la Capacidad Institucional de la Universidad, y por otro, conocer un área laboral prioritaria en el desarrollo sustentable de un país como el Trabajo Universitario .

Grupo 3: Calidad del empleo y formas de inserción laboral

Coordinación: Julio Cesar Neffa

" Nuevas formas de flexibilidad laboral en el trabajo del docente universitario"

Jorge Ahumada, Stella Regis, Nidia Abatedaga, María Alejandra Bustamante [1]

1. Introducción

Este proyecto es continuidad de una línea de investigación referida al mundo del trabajo al interior del Estado. En una primera etapa se caracterizaron las formas de reclutamiento y contratación de personal estatal en el área de Salud. Luego se amplió a las formas prevalecientes en todo el Estado Cordobés para reclutar personal y sobre las modalidades de contratación. En una tercera etapa se estudió, al interior de los Ministerios de salud y Educación, la conformación subjetiva de los empleados públicos, sobre todo en relación a los modos precarios de pertenencia al Estado, dados por las nuevas formas contractuales. En la cuarta etapa se analizó la construcción de subjetividades vinculadas al mundo del trabajo Estatal y para-estatal, en particular las nuevas formas de ingreso salarial promovidas por el Estado: contratos laborales estatales, distintas formas de becas laborales, locación de servicios en el Estado y Empresas Recuperadas.

De estos trabajos anteriores se logró una conceptualización ajustada a la realidad cordobesa sobre el proceso general de precarización en el vínculo laboral entre el Estado y su personal, además se conceptualizó tanto la ideología prevaleciente como las identidades que los trabajadores públicos portan sobre el empleo público, la función social del mismo y las auto y hetero-percepciones sobre las diferencias con el empleo en el sector privado.

Claramente se han observado cambios en las formaciones subjetivas aportadas por la pertenencia a la Administración Pública como organización productiva. Identificamos un estrecho vínculo entre la precarización generalizada del sistema contractual e identidades blandas o débiles sobre la pertenencia al Estado, así como ideologías vinculadas al mercantilismo que facilitan la aceptación de estas formas de inclusión laboral e incluso posibilitan su valoración (Ahumada, 04).

En esta nueva etapa del proyecto se propone iniciar un estudio sistemático del Trabajo Docente Universitario, con lo cual se busca ampliar la línea investigativa ya mencionada a un área del Estado Nacional de gran interés por su potencial para aportar al desarrollo sustentable de un país (Brunner). La universidad actual y sus obstáculos puede ser comprendida también con estudios de su personal, sin embargo hay escasas investigaciones Académicas Sistemáticas sobre esta problemática (Krotsch, Mollis). En particular se postula un estudio de los cambios en la dinámica laboral a partir de la Implementación de la Ley de Educación Superior y la tendencia a la incorporación de cuasimercados laborales al interior de la Universidad .

[1] IIFAP Universidad Nacional de Córdoba **jahumada_04@yahoo.com.ar** **smregis@yahoo.com**

Las nuevas formas de flexibilidad laboral existentes en el trabajo Docente Universitario comportan un desafío de estudio en el Campo del mundo del trabajo que aún espera su desarrollo (Teichler, Coraggio) . En esta primera etapa se apunta en forma prioritaria a la morfología de la dinámica laboral docente universitaria para dar lugar en etapas posteriores al estudio de la subjetividad del docente . Interesa estudiar los principales imaginarios sobre el mundo del trabajo, en este caso que portan los Docentes Universitarios.

El trabajo Universitario

Es de interés la caracterización del Empleo Universitario en tanto Trabajo Asalariado por el Estado, estudiando sus correspondencias y diferencias con otras áreas del Estado , en forma complementaria interesa realizar un estudio comparativo con el mercado de Trabajo en General y las Universidades Privadas en Particular.

Aunque las Investigaciones existentes sobre el Empleo Educativo pertenecen en su gran mayoría a los niveles Primario y Secundario, la importancia del empleo en la Educación Superior es de trascendencia para ayudar a comprender la dinámica de la Institución Universitaria. ***Los cambios en la Universidad a partir de la Ley de Educación Superior y la progresiva incorporación de cuasi mercados[2] al interior de las actividades de Grado y Pos Grado han producido cambios objetivos en la definición de los puestos docentes y su desempeño que aún no han sido estudiados sistemáticamente***

Los cambios en el mundo del trabajo en Argentina han tenido gran impacto en todas las Ramas de la Actividad Laboral, incluso la proletarización de las Profesiones en General con la caída del Ejercicio Liberal de las mismas; que afecta en particular a los Profesionales Universitarios (Donaire). Esta tendencia incluye una mayor demanda por el Empleo Docente, fenómeno inédito y paulatino desde la década del 80 con su apogeo en los 90. Aunque los cambios Administrativos Organizacionales, que se han producido en el Estado Nacional a partir de los 90, no han sido de gran magnitud en las Universidades; las transformaciones en el Empleo Docente se han dado fuera de los límites de la Planificación.

La importancia de estudiar el trabajo docente en sus aspectos formales e informales, reviste un doble carácter; por un lado su contribución a la comprensión de la Capacidad Institucional de la Universidad, y conocer un área laboral prioritaria en el desarrollo sustentable de un país como el Trabajo Universitario (Ahumada 00, 01).

Si bien el Empleo Universitario no es significativo cuantitativamente en el Empleo Público en su conjunto, [3] sí es relevante su estudio por cuanto está conformado por trabajadores altamente calificados pero con bajos salarios, en condiciones transitorias de contratación y con desempeños "ultraflexibles" (Paiva), por lo cual el comportamiento de la demanda de Empleo Universitario evidencia en forma indirecta pero con gran sensibilidad el comportamiento del mercado de trabajo en su conjunto y en particular del Mercado de Profesionales Universitarios (Panaia, Tenti Fanfani).

---

[2] El concepto **cuasimercado** busca dar cuenta de ámbitos de la economía que han sido Monopólicos (como el caso de servicios públicos prestados por el Estado) o Desmercantilizados (La Administración Pública en su conjunto no contenía ninguna forma de mercado) y cambian en su morfología de oferta y demanda incorporando algunos aspectos de los Servicios Privados. En Córdoba el caso típico lo constituyen las redes de prestadores del IPAM y a nivel nacional las redes de prestadores del PAMI. Las universidades van conformando cuasimercados informales o formales en aquellas ofertas Académicas de grado o posgrado, de Investigación, Extensión o Asistencia Técnica que se comportan "como" en un mercado con otros oferentes y estimulan la demanda; existiendo pago por prestaciones o por bienes, con lo cual Áreas o Unidades Organizacionales de una Universidad se comportan como verdaderas Unidades Económico-Productivas

[3] El total de docentes en las Universidades Estatales Argentinas es de 140.000 agentes, el 7% del empelo Público en el país considerando las tres jurisdicciones: Nacional, Provincial y Municipal que totalizan 2,5 millones aproximadamente

Mercantilización

Las necesidades de formación de posgrado se han visto multiplicadas desde la puesta en marcha del sistema nacional de incentivos a la investigación universitaria, en particular los docentes en etapas iniciales están practicvamente obligados de hacer posgrados al igual que los egresados que desean ingresar a la universidad, cabe resaltar que todos los posgrados son rentados con un costo promedio de 100 a 400 pesos mensuales y un duracion de entre 1 a tres años. [4]

En la ciudad de Córdoba el cuasimercado de los post grados universitarios implicó una cifra de 18 millones de pesos en el 2004 y en de 22 millones en el 2006 con un número creciente de alumnos u de oferta academica, en algunos casos los posgrados tienen un verdadero comportamiento empresarial por sus modernas tecnicas de marketing y distintas publicitaciones de su oferta. Mas del 90 % de los posgrados son de la Universidad Nacional de Córdoba con lo cual hay una acción cuasi monopólica en este falso mercado.

Cabe resaltar que la totalidad de los docentes de pos grados comparten su actividad con puestos en el grado, sin embargo la totalidad de los mismos son docentes en mas de un posgrado con lo cual hay una tensión irresoluble entre la actividad de posgrado y de grado, la consecuencia previsible ha sido que los profesores de alta categorización en el sistema nacional de incentivos se ha ido ausentando en forma progresiva del grado y delegando las tareas aulicas en los jtp, este **vaciamiento** del aula es sin duda uno de los efectos mas nocivos del sistema de incentivos a la investigación.

Carrera docente Versus flexibilidad

Es creciente la demanda por la puesta enmarca de una carrera docente que implique estabilidad laboral, tanto a nivel de gremios docentes como de propuestas de distintos consejos academicos en varias universidades, sin entrar en la polémica sobre la utilidad transformadora o conservadora de la carrera docente nos interesa reflexionar sobre el por qué de esta demanda.

El gremio universitario de cordoba ha hecho las siguientes consideraciones:

[4] El Sistema de Incentivos a los Docentes Investigadores fue creado en 1993 a través del Decreto 2427 1. A pesar de la Reforma Laboral que implicaba incorporarse al sistema y las denuncias de la CONADU, el retraso salarial vigente impulsó a que más de 20.000 docentes ingresaran al sistema a pocos años de su implementación. El número de investigadores superó ampliamente – entre una vez y media y dos veces - las previsiones ministeriales y de la elite participante de su creación. El propósito del sistema de incentivos según sus autores fue: "incrementar las tareas de investigación y desarrollo a nivel nacional, la reconversión de la planta docente en las universidades, el fomento de la mayor dedicación a la actividad universitaria y la creación de grupos de investigación" sin embargo en un trabajo realizado poco antes de la 1ª recategorización se vio que a cuatro años de funcionamiento del sistema no se habían incrementado ni el número de publicaciones, ni el número de investigadores, ni el número de dedicaciones exclusivas 5. Según estos autores "el aumento en el número de publicaciones se produjo en los bordes del sistema de investigación académica. En efecto en las universidades "científicas", no se registraron variaciones significativas en las magnitudes de artículos publicados por investigadores de disciplinas duras y grupos de investigación consolidados, que tuvieron un crecimiento "natural". En algunas disciplinas con baja tradición académica, y algunos investigadores de las ciencias naturales y tecnológicas de pobre trayectoria científica, se volcaron a la publicación en revistas con referato dudoso o sin referato".

¿Qué es la Carrera Docente?

Es el proceso que una persona transita desde que ingresa como docente a la universidad hasta su retiro, y la reglamentación del mismo en todos los aspectos, tanto laborales como académicos e institucionales, que hacen a esa actividad.

Para ello es necesario establecer algunos aspectos y objetivos respecto a la actividad docente. En tal sentido, nos parece pertinente considerar fundamentalmente:

1. La superación en la calidad de la enseñanza, investigación y extensión universitaria.
2. La mejora de las condiciones de trabajo del docente en su sentido amplio.
3. La estabilidad laboral.

Desde un punto de vista conceptual existe una fuerte vinculación entre los objetivos mencionados. Se trata de una base filosófica: el trabajo creativo representa una de las mayores realizaciones del ser humano. Por esto consideramos que el verdadero estímulo que impulsa el desarrollo de las propias potencialidades es la mejora de las condiciones en las que se realiza el trabajo y el reconocimiento efectivo de los logros alcanzados, no la amenaza de ser sancionado por un desempaño menos exitoso.

Brindar las mejores condiciones posibles para el desempeño del trabajo equivale a :

• Abonar un salario digno.
• Asegurar la posibilidad del perfeccionamiento.
• Brindar condiciones ambientales adecuadas.
• Garantizar la permanencia en el sistema de quienes tengan un desempeño satisfactorio.
• Posibilitar el ascenso de categoría de quienes alcancen los méritos suficientes.

Las condiciones anteriores pueden ser aplicadas a cualquier actividad laboral. En el caso de la docencia universitaria hay que tener en cuenta la especificidad del trabajo, que se caracteriza por la potenciación del carácter creativo, el rol socializante de la transferencia del conocimiento a alumnos y colegas, así como a la sociedad, y el carácter colectivo o de equipo con que se encara hoy la tarea pedagógica y de investigación.

La figura del catedrático individual que actúa como dueño de “ su “ cátedra a la manera de un feudo o la del investigador solitario que realiza de por sí los grandes descubrimientos ha, prácticamente, caducado. Ambas funciones recaen hoy en grupos de trabajo organizados con diferentes funciones y niveles de responsabilidad. En estos grupos resulta indispensable un alto grado de integración, de tal manera que se facilite la actividad de equipo, y el intercambio y producción de conocimiento, que redunden en un desarrollo armónico del conjunto, como condición básica para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y la investigación.

Los mecanismos de ingreso, ascenso, permanencia, evaluación y perfeccionamiento que integren la Carrera Docente deben a su vez ser compatibles con los conceptos anteriores, los cuales nos brindan a su vez un marco conceptual para realizar la crítica a la actual situación de la mayor parte de la docencia universitaria en la Argentina.

Algunos problemas de la actual situación

Los bajos salarios provocan desaliento y la necesidad de diversificar las fuentes de ingresos resta dedicación a la

tarea docente. Además, resulta hoy un contrasentido que los docentes, a pesar de sus míseros salarios deban pagar cursos de postgrado para perfeccionarse, en una virtual privatización de este aspecto de la carrera docente.

El mecanismo de la " cátedra periódica ", que se concursa cada 5 o 7 años, y 3 años en casos de los auxiliares, la ausencia de sistemas de evaluación permanente colectiva e individual de la tarea desempeñada, y la inexistencia de planes de perfeccionamiento organizados institucionalmente, equivalen a un concepto individual, ya superado, de la tarea docente.

Un excelente docente puede ser desplazado de su cargo y quedar fuera del sistema universitario por haber obtenido un punto menos que otro a través de un concurso, mecanismo en el cual potencialmente todos pueden ser virtuales competidores de todos. Tal situación, además de representar una negación de derechos laborales básicos, conspira contra la esencia misma del trabajo de equipo y de la socialización del conocimiento, en la medida que este último se transforma en una herramienta individual para conservar el puesto de trabajo o disputar el cargo de un colega.

La injusticia de la realidad anterior se pone aún más de manifiesto si se tiene en cuenta que la determinación de alejar al docente de su puesto de trabajo se realiza mediante un mecanismo externo al proceso de enseñanza que conduce: el concurso. Como tal no pude ni se propone evaluarlo, y representa un hecho puntual y sujeto a circunstancias impredecibles, inclusive, de características azarosas, traumáticas para quien se ve obligado a defender su cargo en una clase ficticia de 40 minutos. Finalmente, el resultado asume el carácter de una opción por si o no, sin siquiera otorgar la oportunidad al docente desplazado de intentar corregir sus supuestas deficiencias.

La afirmación anterior no significa rechazar los concursos como mecanismo democrático de selección de aspirantes a los cargos, pero si, cuestionar su valor como herramienta de evaluación de la tarea desempeñada y más aún como la base para evaluar la permanencia en un cargo.

Por otra parte, los cargos docentes se han transformado o tienden a transformarse en " variable de ajuste " a través de mecanismos y figuras como las siguientes:

• Reducción de dedicación.
• Contratos tipo locación de servicios.
• Interinatos con plazo sin concurso posterior.
• Alto porcentaje de cargos interinos en las plantas.
• Subrogancias no reconocidas.
• Docentes ad-honorem, adscriptos.
• Utilización de cargos en funciones impropias.

Todas éstas, figuras que conspiran contra el normal desarrollo de las actividades académicas y desalientan el desarrollo de planes de trabajo prolongados y, más aún, de programas de formación y capacitación.

Formas de relación con la institución universitaria, como la figura de profesores contratados, sólo pueden aceptarse en casos excepcionales, en especificas situaciones ponderadas como tales o con respecto a personalidades de reconocido prestigio y no pueden ser, bajo ningún aspecto, generalidades.

Bases para la reglamentación

El docente universitario es un trabajador más en el área de la creación, transmisión y aplicación de conocimientos, por lo tanto es necesario instrumentar un régimen de Carrera Docente que fije las funciones de cada cargo (categorías y dedicaciones) y contemple los siguientes aspectos básicos:

• Ingreso.
• Formación y perfeccionamiento.
• Promoción.
• Permanencia.
• Evaluación y Control de gestión.
• Retiro.

Los conceptos fundamentales en cada uno de los aspectos mencionados son:

Ingreso: El ingreso debe ser posible a través de cualquier categoría y dedicación mediante un concurso o mecanismo de selección abierto que garantice una correcta evaluación de todas las condiciones de los aspirantes en función de las necesidades que se planteen.

Permanencia: En tanto y en cuanto el trabajador docente satisfaga las exigencias de la función asignada, debe tener estabilidad en su cargo (tanto categoría como dedicación).

Además de las razones académicas e institucionales que puedan fundamentar la permanencia del docente en su cargo, es necesario tener en cuenta que el mismo debe ser encuadrado inequívocamente como un trabajador en relación de dependencia con el estado. Como tal percibe un SUELDO como retribución y no HONORARIOS como lo hace quien ejerce su profesión en forma independiente. Dichos sueldos se fijan de acuerdo a un nomenclador común con el resto de la docencia, independientemente de los actuales desajustes producidos por la política salarial. El encuadre laboral mencionado ha sido reconocido por la Ley 23.929 de Paritaria Docente, la cual está enmarcada en la Ley de Paritarias del sector público, e incluye explícitamente a los docentes universitarios.

El perfil de trabajador de la educación de los docentes universitarios se expresa también en el importante grado de agremiación y en el reconocimiento de su entidad sindical, CONADU, por el Ministerio de trabajo.

El derecho de estabilidad en el empleo es una conquista del movimiento obrero y ya es reconocido universalmente. No existe controversia alguna al respecto, puesto que innumerables razones filosóficas, psicológicas y sociológicas aconsejan el reconocimiento de tal derecho. Incluso desde los puntos de vista de la productividad y la eficiencia del trabajador y de la unidad de producción o servicio, en la medida en que la inseguridad afecta y perjudica a ambas partes de la contratación.

Desde el punto de vista jurídico podemos observar una constante evolución hacia figuras de mayor estabilidad en el trabajo, salvando el hecho de la actual política de “ flexibilización laboral “ , la que sin duda puede calificarse de regresiva en cuanto a los derechos del trabajador, en la misma medida que ha confesado su objetivo de “ abaratar “ el llamado “ costo laboral “.

En lo que hace a la Argentina y, sin abundar en detalles, mencionamos la Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744 del año 1974, modificada por Decreto 390/76. la propia Constitución Nacional, que en su artículo 14 bis consagra

la “ PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO “, significando con ello que no DEBE HABER SECTOR ALGUNO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL ESTADO QUE ESTE EXCLUIDO DEL DERECHO DE ESTABILIDAD. Esto significa la imposibilidad de rescindir el contrato sin justa causa y sumario previo.

En el plano continental, podemos mencionar la Carta Interamericana de Garantías Sociales de la OEA (Bogotá 1948), que consagra : a) El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio, b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el DERECHO A CONDICIONES JUSTAS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD; c) Tanto el TRANAJO INTELECTUAL, como el técnico y el manual DEBEN GOZAR DE LAS GARANTÍAS QUE CONSAGRE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación.

El mismo instrumento establece además, que a los trabajadores dependientes del Estado debe garantizárseles la permanencia en el empleo y el derecho al ascenso.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo también propicia la adopción de normas tendientes a asegurar la ESTABILIDAD de los trabajadores. En tal sentido adoptó en 1963 la recomendación N° 119 en la cual explicita que no debe procederse a la terminación de la contratación a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador asignando especial valor a la protección frente a los despidos injustificados. Posteriormente, en 1982 el Convenio N° 158 y la Recomendación 166 aportan nuevas normas que afianzan y mejoran el principio de estabilidad ya expresado.

En lo que hace específicamente a los trabajadores docentes de nuestro país, salvo los universitarios todos los sectores tienen regímenes que aseguran la ESTABILIDAD, debiéndose interpretar la situación como una clara falencia o laguna legal que CONTRADICE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y EN ESPECIAL LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES.

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO: La estabilidad laboral así planteada será un aliciente para el mejoramiento, perfeccionamiento, creación de conocimientos y para la búsqueda permanente de mejores métodos de trabajo. Esto es así, porque el docente reivindica la posibilidad de su perfeccionamiento y lo considera como un derecho antes que como una obligación o un deber.

En este sentido la Universidad está obligada a proveer los mecanismos y condiciones adecuados para garantizar la posibilidad de cumplimentar estos aspectos tanto en el área técnica-científica como en la pedagógica.

La Universidad debe proveer las estructuras pedagógicas necesarias para programar e instrumentar las instancias de formación que requiera la Carrera Docente.

Un plan de formación no es una sumatoria de cursos, seminarios, etc. es necesario organizar un sistema que contemple, por un lado, la formación inicial como adquisición de una capacitación general básica para la docencia y, por otro, la posterior actualización con modalidades presénciales y a distancia. En suma, un diseño curricular que tienda a desarrollar y potenciar las habilidades del docente como coordinador de grupos de aprendizaje, una profundización en el área de su disciplina, en la interdisciplinariedad y en aspectos relativos a la función y perspectivas en la universidad en el contexto del país.

Las estructuras pedagógicas que se generen deben ofrecer alternativas de orientación para acciones inmediatas de

corto plazo (grupos de discusión, trabajos prácticos, etc) y ofrecer bases para la toma de decisiones de mediano y largo plazo respecto de los cambios tendientes a optimizar la situación de formación mediante la inserción en programas de maestrías y doctorados, año sabático y otros programas de profesionalización, para todas las categorías.

CONTROL DE GESTION Y EVALUACIÓN: Cuando hablamos de evaluar al docente no nos referimos a " ponerle una nota, sino al hecho de desarrollar una actividad reflexiva y crítica que permita recabar información para intentar conocer cómo ocurre su práctica docente, para comprender su sentido, descubrir sus problemáticas y proponer alternativas para mejorarla ". Desde esta postura, no se concibe a la evaluación como sinónimo de medición de resultados (y por lo tanto como instrumento de control y/o sanción), sino como instancia de reflexión y valoración crítica de un proceso continuo. en este sentido la evaluación se convierte en un instrumento de información o investigación, tanto institucional como personal, sobre la tarea docente y las condiciones en que la misma se desarrolla para contribuir a su mejoramiento.

Para una valoración realista y legitima hay que tener en cuenta el contexto en el que se desempeña el docente, entendiendo por tal el nivel salarial, la situación académica e institucional, las condiciones ambientales y edilicias; la infraestructura académica y administrativa, las posibilidades de perfeccionamiento y crecimiento, etc. en este sentido, creemos que la Universidad está obligada a la mejora permanente del mismo.

La finalidad primordial será por lo tanto, la formación y el perfeccionamiento del profesional docente. Esto permitirá rectificaciones e intervenciones oportunas y fecundas entre el inicio del proceso y el final de una etapa, ciclo o nivel (función reparadora y educativa del examen y/o de la evaluación).

Otra característica que se desprende del punto anterior es que la evaluación no es externa al propio proceso de enseñanza-aprendizaje y a toda otra actividad en la que el docente participa, sino que forma parte y está integrada al mismo, cuya incidencia lo modifica y reestructura.

Por lo tanto, lo que le debe interesar a la institución es evaluar cómo se van a formar sus docentes, bajo qué condiciones y en qué aspectos y no pensar en sustituir periódicamente unos por otros, porque esto no es social, ni académica, ni individualmente aconsejable, ni justo.

Sintetizando, este tipo de evaluación, de carácter cualitativo debe ser:

• Un instrumento para la descripción, comprensión y valorización de los procesos en los que participa el docente.
• Continua, desde el momento que se inicia el proceso de formación.
• Contextualizada en el ámbito de trabajo.
• Con énfasis en los procesos y no en los resultados.
• Utilizada para la rectificación, el mejoramiento y la promoción.

Básicamente, y en términos generales, la evaluación del docente debe apuntar a una valoración equitativa en los siguientes ejes fundamentales:

• Actividad docente.
• Tareas de investigación.
• Tareas de formación y perfeccionamiento.
• Actividades relativas o extensión.

• Actividades de carácter institucional y gremial.

En cada una de estas actividades la evaluación del grupo de trabajo debe ser previa a la del docente, puesto que la actividad y orientación del mismo influyen directamente en el desempeño individual de cada uno de sus integrantes. Esta evaluación debe estar a cargo de Comisiones Especificas para cada área de trabajo e integrada por docentes, alumnos, y graduados elegidos por sus respectivos claustros. El accionar de estas Comisiones Evaluadoras debe salvaguardar el derecho de inhibición de sus integrantes y los de recusación y apelación de los docentes evaluados.

Promoción: Los ascensos y promociones deben ser consecuencia del proceso de evaluación antes mencionado. Para su implementación es necesario hacer consideraciones y puntualizaciones específicas que deberán ser analizados en profundidad en el futuro.

Retiro: El retiro de un docente debe producirse sólo por renuncia, jubilación, o remoción fundada en un juicio académico que le permita ejercer su derecho inalienable a la defensa.

Incentivo: En la presente situación no resulta pertinente incluir el tema de los incentivos o premios que en la práctica actuarían como formas de discriminación salarial acentuando aún más la injusticia de una insuficiente remuneración. Además, los mismos absorben una considerable parte del presupuesto que debería destinarse a salarios. La implementación de una carrera docente que contemple los puntos y criterios desarrollados anteriormente es el mejor incentivo que hoy se puede ofrecer al docente universitario.

Consideraciones finales

Para que la realización de la carrera docente sea efectiva debe surgir de un proceso democrático de plena participación y consenso, para evitar que se distorsione su sentido.

Total General: UNC Cargos **10.730**
Docentes **8.358** (datos Daspu)

Dedicacion Exclusiva

Cargo	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ay. 1ra	Total
UNC	**285**	101	332	304	86	1108
Todas	**3327**	1722	4837	4016	1548	15450

Dedicacion Semi Exclusiva

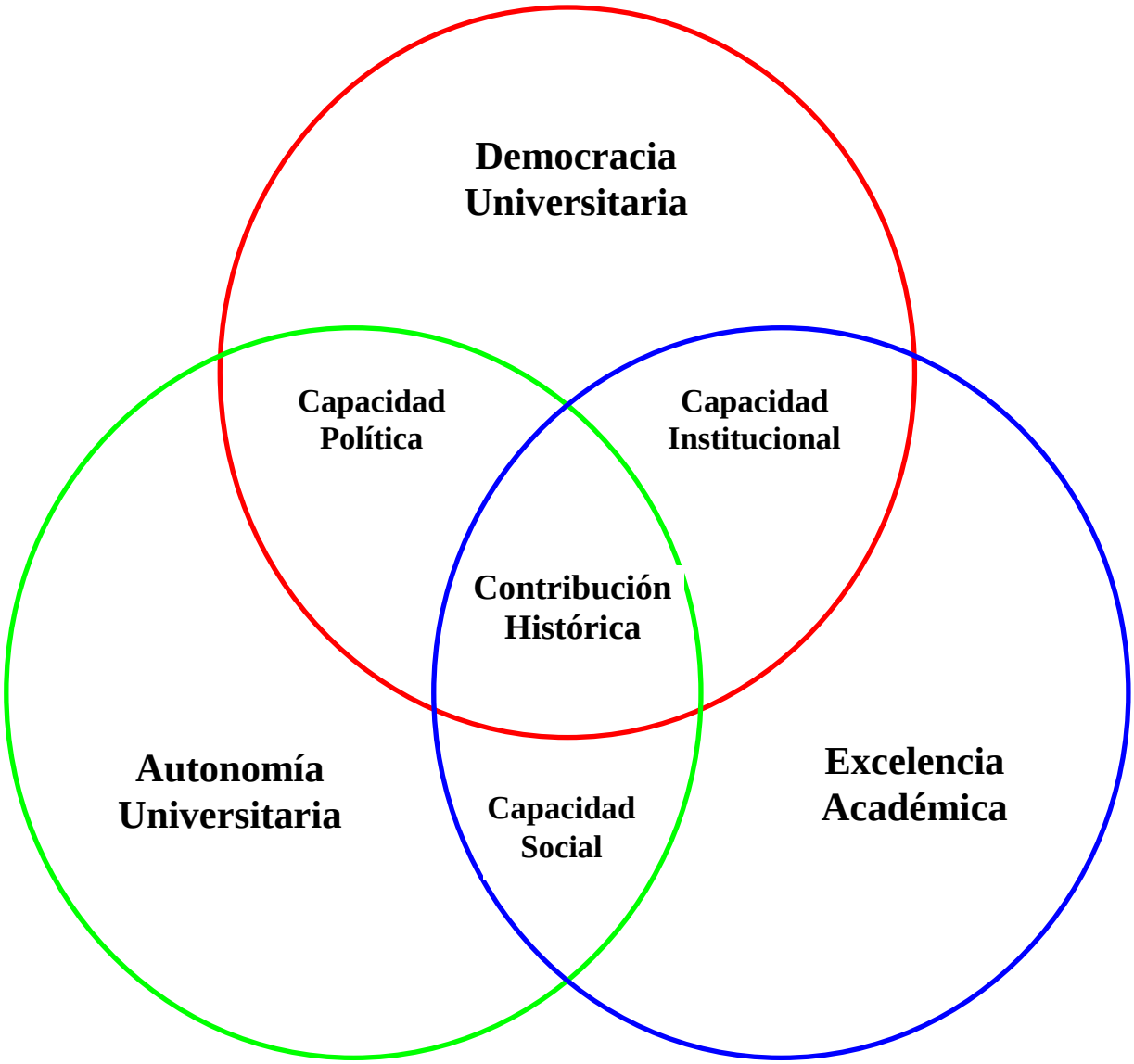
Cargo	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ay. 1ra	Total
UNC	593	54	806	**1490**	**120**	3063
Todas	4130	1153	7141	**9403**	**4533**	26360

Dedicacion Simple

Cargo	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ay.1ra y2da	Total
UNC	398	42	653	**2352**	**1.197**	4642
Todas	6788	2063	17880	**19071**	**31727**	77529

Total Docentes Universidades Nacionales **143.804**

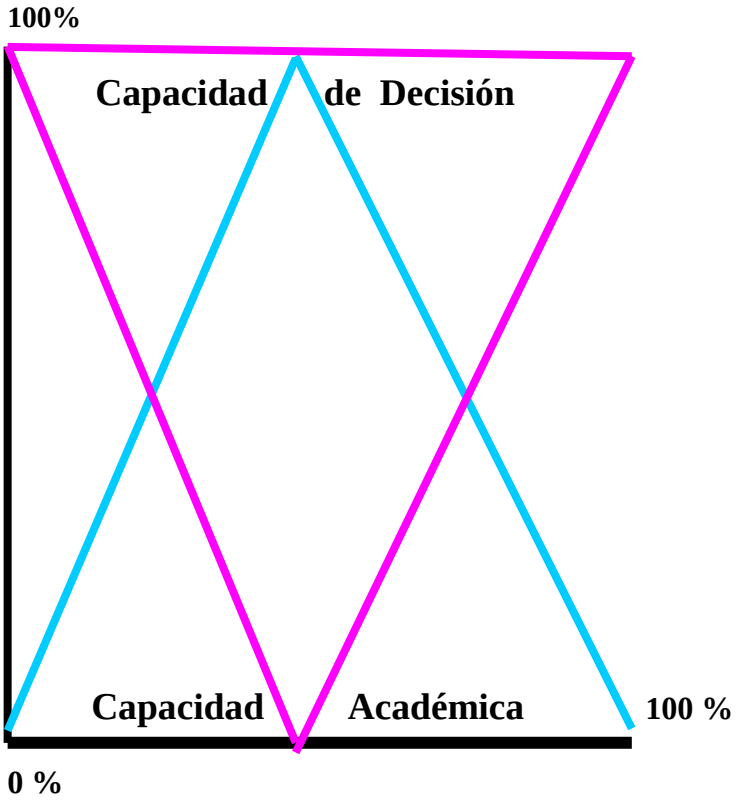
Correspondencias en la Dinámica Universitaria



Jorge Ahumada 2007

Correspondencias actuales entre Capacidad de Decisión y Capacidad Académica

El "Nuevo Gerencialismo" Universitario



Jorge Ahumada 2007

4. Bibliografía

– Ahumada Jorge, (2000) "Políticas Educativas y Reforma Estatal en la Provincia de Córdoba, Argentina"

Revista Venezolana de Gerencia, año 5, nro.11, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela
- Ahumada Jorge (2001) "Cohesion Sociale Et Changement Structurel : discussions sur la subjectivite dans les organisations du monde du travail" (Cohesion y Cambio Estructural, Nuevos Debates sobre la Subjetividad en el Mundo del Trabajo) Revue Economique et Sociales, HEC, Bulletin de la Societe Détudes Economiques Et Sociales, Lausanne, Suiza. - Ahumada Jorge (Coordinador) (2004) "Mundo Del trabajo y Empleo Público, Reflexiones e Investigaciones" Editado por la Universidad Nacional de Villa María, Villa María.
- Donaire Ricardo (2003), "Aproximación a "la Evolución de la Situación de los Profesionales. Argentina 1991-2001", ponencia en el Sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Gomez Campo Victor, Emilio Tenti Fanfani (1989), "Universidad y Profesiones, Crisis y Alternativas", Editorial Miño y Dávila, Buenos Aires
- Paiva Vanilda, (2000) "Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social" en Pablo Gentili y Gaudêncio Frigotto (comps.) "La Ciudadanía Negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo" CLACSO, Buenos Aires
- Krotsch,Pedro(l993)"La Universidad Argentina en Transición: ¿del Estado al Mercado ?" Sociedad N.3, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Bs. As.
- Brunner, José J. (l990) La Educación Superior en América Latina, Flacso-Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile.
- Panaia Marta (1998) "Técnicas de Análisis Longitudinal en el Mercado de Trabajo Profesional de Países Periféricos: El Caso Argentino", Encuentro de Latin American Studies Association, Chicago, EEUU.
- Mollis Marcela (Comp.) (2003), "Las Universidades en América Latina: Reformadas o Alteradas. La cosmética del Poder Financiero", CLACSO, Buenos Aires.
- Teichler Ulrich (2005), "Graduados y Empleo: Investigación, Metodología y Resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay", Editorial Miño y Dávila ,Buenos Aires.
- Vispo Adolfo, Coraggio José Luis (comp.) (2001), "Contribución al Estudio del Sistema Universitario Argentino", Editorial Miño y Dávila, Buenos Aires