



## XV Coloquio Internacional de Gestión Universitaria 2015

"Desafíos de la Gestión en la Universidad del Siglo XXI"

2, 3 y 4 de diciembre de 2015  
Mar del Plata, República Argentina

### La regulación de la carrera académica en la Universidad de Buenos Aires: un estudio normativo

Verónica Mulle; Carolina Rivadeneira; Camila Rodríguez.  
Universidad de Buenos Aires, Argentina

[v.mulle@gmail.com](mailto:v.mulle@gmail.com); [carolina-rivadeneira@hotmail.com](mailto:carolina-rivadeneira@hotmail.com); [camilarodriguez@gmail.com](mailto:camilarodriguez@gmail.com)

Eje Temático Gestión de Recursos Humanos, Carrera Docente y Evaluación de Desempeño

Tipo de Trabajo: *Proyecto de investigación*

#### Resumen

Durante las últimas décadas del siglo XX, la educación superior ha sufrido diversas transformaciones, desde el rápido crecimiento de la matrícula estudiantil hasta la diversificación de las instituciones, en parte, promovidas por las políticas desarrolladas por los gobiernos. Estos cambios impactaron en diferentes aspectos de la vida universitaria -como el gobierno, la enseñanza, la investigación, entre otros- y también tuvieron efectos en la carrera académica de los docentes universitarios.

Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación UBACYT: "La regulación de la profesión académica en las Universidades Nacionales: el caso de la Universidad de Buenos Aires". La hipótesis de la que se parte y que guía esa investigación sostiene que las regulaciones formales de la carrera académica fueron implementadas con variantes en las diferentes unidades académicas de la UBA mediadas por las características organizacionales, las culturas disciplinares, las relaciones de poder entre los actores intervinientes y las percepciones de los docentes sobre su tarea.

El objetivo de este trabajo es caracterizar el dispositivo de concurso como mecanismo de regulación de la carrera académica de profesores y auxiliares docentes de la UBA, destacando las particularidades que adquiere en cada una de las facultades, a partir del análisis de los reglamentos de concursos docentes.

**Palabras clave:** universidad, carrera académica, concurso.

#### Introducción

Durante las últimas décadas del siglo XX, la educación superior ha sufrido diversas transformaciones, desde el rápido crecimiento de la matrícula estudiantil hasta la

diversificación de las instituciones, en parte, promovidas por las políticas desarrolladas por los gobiernos. Estos cambios impactaron en diferentes aspectos de la vida universitaria -como el gobierno, la enseñanza, la investigación, entre otros- y también tuvieron efectos en la carrera académica de los docentes universitarios.

Las diversas normas legales que fueron sancionadas por el Estado para regular las universidades establecieron -con diferentes alcances y características- criterios para definir cómo se estructuraba el ingreso, la selección, la renovación y permanencia de los docentes en estas instituciones. A partir de la década de los '80, algunas instituciones comenzaron a modificar sus Estatutos, introduciendo lo que genéricamente se denominaba carrera docente. En la década de los '90, con la sanción de la Ley de Educación Superior N° 24.521 (LES), se estableció que las universidades nacionales tienen la potestad de definir el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente, con la salvedad de que en el caso del ingreso, el mismo debe realizarse por concurso público y abierto de antecedentes y oposición. La norma también otorgaba a las universidades la atribución de fijar su régimen salarial y de administración del personal.

El reciente Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto N° 1246/15, estableció nuevas disposiciones que introdujeron innovaciones especialmente en lo que respecta al régimen para la permanencia en los cargos docentes, el ascenso y promoción, la cobertura de vacantes y la situación de los docentes interinos.

La Universidad de Buenos Aires inicialmente participó de la negociación colectiva en el marco de la que se debatía un Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes universitarios a nivel nacional, integrando la representación unificada de la parte empleadora a través del Consejo Interuniversitario Nacional, según el procedimiento establecido en el Ac.Pl. N° 748/2010. Pero en 2013 revocó su adhesión a este procedimiento (Res. (R) N° 2436/13 ad referéndum del Consejo Superior Res. (CS) N° 8046/13) por cuanto consideró que el proyecto de convenio colectivo vulneraba la autonomía universitaria en la medida que diversos artículos allí contenidos entraban en colisión con lo establecido en el Estatuto de la Universidad.

Finalmente, en 2015 la UBA firmó el Convenio Colectivo para Docentes Universitarios con la Asociación Docente de la Universidad de Buenos Aires (ADUBA), aprobado por Res. (R) N° 990/15 ad referéndum Res. (CS) N° 2793/15, que si bien estableció algunos cambios, no incluyó modificaciones en el régimen para la permanencia y el ascenso y promoción de cargos docentes.

Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación UBACYT 20020130100202BA que aborda el tema: “La regulación de la profesión académica en las Universidades Nacionales: el caso de la Universidad de Buenos Aires”<sup>1</sup>. La hipótesis de la que se parte y que guía esa investigación sostiene que las regulaciones formales de la carrera académica fueron implementadas con variantes en las diferentes unidades académicas de la UBA mediadas por las características organizacionales, las culturas disciplinares, las relaciones de poder entre los actores intervinientes y las percepciones de los docentes sobre su tarea.

El objetivo de este trabajo es caracterizar el dispositivo de concurso como mecanismo de regulación de la carrera académica de profesores y auxiliares docentes de la UBA, destacando las particularidades que adquiere en cada una de las facultades, a partir del análisis de los reglamentos de concursos docentes.

Cabe señalar que esta primera aproximación aborda la dimensión formal normativa, por lo que el análisis no incluye aspectos referidos a la implementación de estas regulaciones que supone mediaciones entre lo normado y su puesta en práctica por los actores.

### **Los estudios sobre la profesión académica**

En el campo de la educación superior, la profesión académica ha sido un tema de estudio central. Pero especialmente a partir de la década de los '80, a nivel internacional comenzó a generalizarse el análisis de las distintas políticas que configuran la profesión académica.

En el estudio clásico que realiza Clark (1991) sobre la universidad como organización, el autor señala como elementos fundamentales el conocimiento como materia prima en torno a la que se organiza la actividad universitaria; el trabajo académico, que se agrupa y se divide en dos modalidades que se entrecruzan: la disciplina y el establecimiento; las creencias, es decir, las normas y valores de los diversos actores, más o menos compartidos, más o menos sistematizados, que dan finalidad a la acción, y la autoridad y el poder. En este sentido, la organización del trabajo académico es una matriz que combina disciplinas por un lado e instituciones por otro, en la que los profesores universitarios forman parte de ambas instancias. Precisamente las creencias, determinan los modos de pensar e interpretar la realidad, y están condicionadas por la cultura de la disciplina académica y por la cultura del establecimiento.

En un trabajo que recupera la discusión sobre las características la profesión académica, Becher (1993) sostiene que las diferentes especialidades y sub-especialidades disciplinares contribuyen a formar la profesión y que, más allá de las diferencias existentes en cada campo específico, hay aspectos significativos comunes en las diferentes tareas intelectuales y las culturas disciplinares asociadas. A partir de distinguir disciplinas “centrales” o predominantes, el autor construye una taxonomía que asocia la naturaleza del conocimiento con una agrupación disciplinaria y define cuatro tipos: dura-pura (ciencias puras), blanda-pura (humanidades y ciencias sociales puras), dura-aplicada (tecnologías), blanda-aplicada (ciencias sociales aplicadas). Las disciplinas dan forma a las vidas profesionales a lo largo de la trayectoria académica y esto se observa en: a) los procedimientos de iniciación, que en las disciplinas duras-puras y blandas-puras está vinculada con los estudios de posgrado -con

---

<sup>1</sup> El proyecto está dirigido por Prof. María Catalina Nosiglia y corresponde a la Programación Científica 2014-2017.

diferencias entre las áreas duras y blandas en lo que refiere a la relación con su trabajo de investigación-, mientras que en las duras-aplicadas y las blandas-aplicadas los candidatos reclutados suelen tener experiencia profesional en el trabajo y luego de ocupar un puesto universitario comienzan sus estudios de posgrado; b) los patrones de interacción social, que varían según la agrupación disciplinaria en lo que respecta a las relaciones con otros investigadores del campo, el tipo y frecuencia de publicaciones, tendiendo a ser más dinámico en las duras-puras y más pausado en las blandas-puras por la naturaleza de los objetos y problemas de investigación, por ejemplo; c) la especialización, que presenta características muy disímiles según los campos especializados dentro de las disciplinas individuales, algunos campos son accesibles y otros requieren un período prolongado de inducción; y d) la movilidad y el cambio, proceso que está relacionado con la permeabilidad de las fronteras de las disciplinas para la incorporación de valores externos (ideologías, creencias personales, opiniones políticas) que inciden en los temas de investigación -cuestión más frecuente en las áreas blandas-, o la influencia de organizaciones externas (patrocinadores industriales, organismos gubernamentales) que disponen de financiamientos específicos para determinadas temáticas -más frecuente en las áreas duras-, así como los cambios que se producen como resultado de reordenamientos de las definiciones disciplinarias y el surgimiento nuevas disciplinas.

Estas distinciones cobran relevancia en el marco de nuestro trabajo por cuanto los mecanismos de evaluación de la competencia académica que se ponen en juego en el dispositivo del concurso docente implementados por las instituciones están atravesados por las culturas disciplinares.

Desde la perspectiva de Schwartzman (1993), la profesión académica no es una, sino varias profesiones, y esto se debe fundamentalmente a una cuestión vinculada al desarrollo histórico de las universidades. En la tradición anglosajona, la idea de profesión académica está emparentada con el origen corporativo de las universidades, como conjunto de profesores. Mientras que en la tradición francesa, el profesor como tal no es un profesional, sino un funcionario del Estado. A diferencia del contexto europeo, en América Latina las profesiones liberales tradicionales (medicina, derecho, ingeniería) son más importantes que la profesión académica, ya que “a la inversa de la situación en que es la universidad la que crea y legitima la profesión, son los profesionales los que van a enseñar a la universidad y forman a la gente: es la profesión la que legitima la universidad” (Schwartzman, 1993: 43). Por ello, el autor sostiene que es posible identificar cuatro tipos de profesores que desarrollan actividades académicas en la universidad: a) el investigador científico, cuya identidad está asociada a la disciplina y no a la institución, tiene estudios de doctorado y movilidad nacional o internacional; b) el profesor empleado del Estado, que concentra sus tareas en la actividad docente y no realiza investigación; c) el profesor del sector privado, cuya identidad está asociada más a su actividad profesional liberal que a su desempeño como profesor, y su dedicación a la docencia es parcial; y d) el docente free-lance, cuya estabilidad laboral es más endeble y su salario se compone de dedicaciones parciales desarrolladas en diferentes instituciones.

Otros estudios también plantearon la dificultad de delimitar la profesión académica, especialmente por la heterogeneidad del cuerpo académico, e incluso porque las políticas de las últimas décadas profundizaron su fragmentación y heterogeneidad (Gil Antón, 1992; Chiroleu, 2002).

De igual modo, las investigaciones teóricas y empíricas desarrolladas a nivel nacional e internacional sobre el tema remiten al concepto de profesión académica para hacer referencia a la enseñanza y la práctica institucionalizada de investigación en el nivel universitario (Musselin, 2008; Marquina, 2013; Fernández Lamarra, 2012; Pérez Centeno, 2012; Fanelli, 2009). Asimismo, se acuerda que la profesionalización de la docencia universitaria en la Argentina es un proceso que se inició tardíamente si se lo compara con la creación de las

primeras universidades nacionales, mientras que la institucionalización de la investigación en las casas de estudio resulta aún más reciente (De la Fare, Rovelli y Lenz, 2012).

El estudio de los mecanismos que regulan la profesión académica es el resultado de una combinación entre “reglas explícitas o implícitas, formales o informales, originadas en relaciones de autoridad e instancias de negociación o sostenidos por pautas culturales, con diferente capacidad sancionatoria” (Belmartino, 1999: 20). En este sentido, la producción de reglas comunes entre los actores es generada a partir de la interacción de la regulación institucional (normativa) -como conjunto de acciones decididas y ejecutadas por una instancia jerárquica a efectos de orientar las acciones de los actores- y la situacional, devenida del reajuste generado por las estrategias y acciones de los propios actores en la producción activa y autónoma de “reglas de juego” (Barroso, 2005).

La carrera académica dentro de la Universidad constituye un aspecto de lo que en términos más amplios se ha denominado profesión académica. En términos genéricos, la carrera académica refiere al conjunto de reglas y dispositivos o mecanismos institucionales que delimitan las modalidades de ingreso, selección, promoción, ascenso, permanencia y baja de los cargos docentes en las diferentes instituciones educativas (Nosiglia, Trippano y Mulle, 2012). A diferencia de otros niveles educativos, la carrera académica en las instituciones universitarias contempla específicamente las funciones de investigación, extensión y transferencia científico- tecnológica, entre otras, lo que constituye una particularidad de la misma.

La carrera de los académicos y sus condiciones laborales están afectados por las grandes tendencias de la transformación de la educación superior: masificación, rendición de cuentas, controles gerenciales, deterioro del financiamiento. En un trabajo sobre las condiciones del trabajo académico y particularmente sobre el régimen de nombramientos de los académicos en varios países desarrollados, Altbach (2009) señala algunas transformaciones comunes, entre ellas: a) la idea tradicional de que el profesor tenía un trabajo toda la vida, enfocado en la docencia y la investigación, y teniendo responsabilidad en el gobierno de la institución, está cambiando hacia otras alternativas; b) la tendencia es crear pocos cargos nuevos de tiempo completo permanentes y mayores categorías limitadas en el tiempo y cargos de tiempo parcial; c) se instala la evaluación y la rendición de cuentas del trabajo académico como parte de la carrera académica, en la que la medición específica del desempeño, particularmente de la investigación y enseñanza, es central; d) el poder tradicional de los profesores sobre el gobierno de la institución ha disminuido, cobrando protagonismo los cuerpos externos -juntas de gobierno que ya no están dominadas por profesores-; e) las condiciones del trabajo académico se han deteriorado, por cuestiones salariales, pero también porque la promoción es más difícil; y, f) ha decrecido la autonomía académica.

Para el caso Argentino, Fanelli (2009) realiza un estudio en el que señala que la gestión del personal docente aborda tres cuestiones centrales que a nivel internacional presentan variaciones y que en la actualidad se encuentran en debate: a) el ingreso de los docentes y su modalidad de contratación -estable o a término-, que en el debate sobre el “tenure” se centró en los efectos que este tipo de contratación producía en la eficiencia de las universidades -para algunos las vuelve menos flexibles y elimina los incentivos para que los docentes continúen esforzándose en la realización de su tarea-, y su efectividad para garantizar la libertad académica; b) los mecanismos de promoción (vía competitiva de concurso o por selección de capacidades y avance interno en la carrera docente), que en las universidades en las que predomina una estructura jerárquica, como la organización académica por cátedras, son más difíciles porque los aumentos de categoría -a los que están sujetos los aumentos salariales- suelen ser menos frecuentes; y, c) la composición del salario, ya sea con pagos por mérito o productividad, evaluando el desempeño e incentivando su mejoramiento continuo, o el establecimiento de escala salarial uniforme en función del cargo -categoría y dedicación- y la antigüedad. Justamente, en los sistemas en los que se paga por productividad, existe una

tendencia a asignar mayores compensaciones por la actividad de investigación que por la enseñanza, dado que su medición es relativamente más sencilla y se valora en mayor medida, pudiendo motivar que se descuide la actividad de enseñanza.

Otros estudios que analizan el contexto latinoamericano y específicamente el argentino destacan que los docentes universitarios se han ajustado al modelo académico implícito en las políticas públicas implementadas en la última década, lo que se observa en el crecimiento del número de docentes con formación de posgrado y la realización de actividades de investigación independientemente de la dedicación docente que se detente (Marquina, 2012; Fernández Lamarra, 2012). En el caso de nuestro país estas nuevas exigencias se tradujeron en una política salarial diferencial según la dedicación a la investigación y las titulaciones que como contracara significó el aumento de las evaluaciones y el control (Araujo, 2003).

### **Breve revisión histórica acerca de la regulación de la carrera académica en las leyes universitarias y los estatutos de la UBA**

Este apartado tiene como propósito revisar en perspectiva histórica cómo se reguló el acceso y selección de los docentes universitarios en Argentina, así como los mecanismos para la permanencia o renovación, y destacar especialmente cómo se dio este proceso en la Universidad de Buenos Aires según lo normado en los estatutos.

La primera ley universitaria de 1885, Ley N° 1597 conocida como ley Avellaneda, estableció como mecanismo de acceso a los cargos de profesores la designación por parte del Poder Ejecutivo a través de una terna que aprobaba el Consejo Superior a propuesta de las Facultades. Si bien este fue el criterio adoptado, el proyecto original establecía el concurso de oposición y la duración de la designación de los profesores titulares por el lapso de 8 años. Durante el debate del proyecto de Ley, este punto fue objeto de amplia discusión y abundantes argumentos sobre posiciones encontradas<sup>2</sup>. Esta ley estableció además que el Poder Ejecutivo tenía la potestad de destituir profesores, pero no fijó criterios en cuanto a los mecanismos de renovación ni periodicidad de las designaciones docentes.

El primer estatuto de la UBA, sancionado en 1886, contenía idéntico mecanismo para la designación de profesores titulares, y para el caso de los profesores suplentes, eran designados por las respectivas Facultades. Asimismo, el estatuto fijaba que los profesores suplentes que contaran con dos años de ejercicio en las cátedras tenían derecho a ser incluidos en la terna. En 1923, el nuevo estatuto estableció que las ternas de candidatos a ocupar los cargos de profesores se votan en sesión pública a nivel del Consejo Directivo y del Consejo Superior, y agregó que se tendrán en cuenta en los antecedentes docentes, el ejercicio como Profesor suplente o en la docente libre. En el estatuto de 1931, se incorporó que previo a la conformación de las ternas, se llamará a concurso de títulos y trabajos para considerar la obra científica de los candidatos.

A nivel nacional, la Ley 13.031 de 1947 incorporó como requisito previo a la conformación de las ternas elevadas al Poder Ejecutivo para designar profesores titulares, la realización de un “concurso de méritos, aptitudes técnicas, títulos, antecedentes y trabajos”, a cargo de comisiones asesoras compuestas por profesores de la universidad. Con posterioridad, el Decreto-ley 6.403/55 fijó como mecanismo excepcional para la designación de profesores titulares se llamará a concurso de títulos y antecedentes, pero como sostiene Cantini (1997), no definió con claridad el trámite final de la designación. A partir de 1955 todos los cargos docentes de las universidades han sido cubiertos exclusivamente por ellas (leyes 17.245, 20.654 y 22.207) (Cantini, 1997).

---

<sup>2</sup> Dada la extensión de este trabajo no es posible profundizar sobre este punto. Para un análisis de este debate véase Rodríguez Bustamante, N. (1985) Debate parlamentario sobre la Ley Avellaneda. Ediciones Solar, Buenos Aires y Groisman, E. (1995) La Ley Avellaneda y los Estatutos Universitarios de la UBA -1886-, Buenos Aires: Oficina de Publicaciones CBC-UBA.

En la UBA, el estatuto de 1958 incluyó en sus artículos 37 y 65 que los profesores y auxiliares docentes ingresan mediante concurso, fijó la periodicidad de los mismos para crear un ambiente que estimule la más intensa actividad intelectual y la mayor preocupación por la eficacia de la enseñanza, y estipuló que la reglamentación del concurso de profesores tiene que realizarse por una norma especial del Consejo Superior, que asegure la publicidad de los concursos, de los antecedentes docentes y de los dictámenes de los jurados. Por otra parte, se define la carrera docente como “formación y estímulo de los estudiosos con vocación para el profesorado universitario”.

Una década después, la Ley 17.245 de 1967 estableció para todas las universidades nacionales el concurso para el acceso a los cargos de profesores y de auxiliares docentes -lo que reflejaba lo aprobado en distintos estatutos de diferentes instituciones universitarias nacionales-, duraciones de las designaciones en los respectivos cargos y un mecanismo de renovación a través de un concurso, con posterior confirmación en el cargo.

Con la reapertura de la democracia, el proceso de normalización llevado a cabo por el gobierno constitucional a partir de 1983, puso en vigencia los estatutos de la década del '60 y, de este modo, el concurso de oposición y antecedentes como vía de ingreso y los mecanismos de periodicidad y renovación en cada una de las instituciones universitarias continuaron vigentes.

En la Ley de Educación Superior N° 24521 sancionada en 1995, como mencionamos más arriba, se estableció que las universidades nacionales tienen la potestad de definir el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente, con la salvedad de que en el caso del ingreso, el mismo debe realizarse por concurso público y abierto de antecedentes y oposición (art 29, inc. h; art. 11, inc. a.).

Recientemente, la firma del Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, homologado por Decreto N° 1246/15, estableció nuevas disposiciones que si bien no alteraron el concurso público de oposición como mecanismo para el acceso a los cargos, introdujeron innovaciones en lo que respecta al régimen para la permanencia en los cargos, el ascenso y promoción, la cobertura de vacantes y la situación de los docentes interinos.

La Universidad de Buenos Aires inicialmente participó de la negociación colectiva en el marco de la que se debatía un Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes universitarios a nivel nacional, integrando la representación unificada de la parte empleadora a través del Consejo Interuniversitario Nacional, según el procedimiento establecido en el Ac.Pl. N° 748/2010. Pero en 2013 revocó su adhesión a este procedimiento (Res. (R) N° 2436/13 ad referéndum del Consejo Superior Res. (CS) N° 8046/13) por cuanto consideró que el proyecto de convenio colectivo vulneraba la autonomía universitaria en la medida que diversos artículos allí contenidos entraban en colisión con lo establecido en el Estatuto de la Universidad.

Finalmente, en 2015 la UBA firmó el Convenio Colectivo para Docentes Universitarios con la Asociación Docente para la Universidad de Buenos Aires (ADUBA), aprobado por Res. (R) N° 990/15 ad referéndum Res. (CS) N° 2793/15, que si bien estableció algunos cambios, no incluyó modificaciones en el régimen para la permanencia y el ascenso y promoción de cargos docentes.

### **Las regulaciones vigentes en materia de concursos docentes en la UBA**

En este apartado nos dedicaremos a caracterizar el dispositivo de concurso que rige en la UBA, tanto para la provisión de cargos de profesores cuanto de auxiliares docentes. Es importante señalar, a los efectos de dimensionar la institución, que en la actualidad la Universidad de Buenos Aires es la universidad más grande del país. Dado el tamaño de su matrícula de 328.361 estudiantes, representa el 23,5% del total de estudiantes que asisten a

instituciones públicas de educación superior universitaria. Asimismo, la UBA cuenta con 30.686 cargos docentes, lo que concentra el 19% de los cargos docentes de las universidades nacionales del país<sup>3</sup>.

El estatuto universitario vigente fija las regulaciones generales sobre el cuerpo docente - categorías y tipos de dedicación, así como el concurso como mecanismos para el ingreso, renovación y promoción en los cargos- y la atribución del Consejo Superior para reglamentar los concursos de provisión de cargos de profesores, cuya designación -a propuesta de las Facultades- recaerá en este órgano. La designación de los auxiliares docentes es función de los Consejos Directivos de las respectivas facultades, que establecen las disposiciones que tendrá este mecanismo de acuerdo a la reglamentación general que dicte el Consejo Superior.

El reglamento general de concursos para la provisión de cargos de profesores regulares de la Universidad (Res. CS 4362/12) contiene numerosas disposiciones comunes a todas las facultades (78 artículos), relativas a las condiciones para el llamado a concursos (plazos para la solicitud de llamados a concurso que realiza el Consejo Superior y las especificaciones que debe contener el llamado), las características de la difusión del llamado, las condiciones para presentarse al concurso; la designación y características de conformación de los jurados, así como la actuación del jurado; las causales de recusación y excusación, las condiciones para impugnar los concursos; las características del concurso de renovación; y otras disposiciones. Las características que adoptarán la entrevista y las pruebas de oposición, tanto orales como prácticas, son establecidas por cada Facultad y aprobadas por el Consejo Superior.

En cambio, el reglamento general para la provisión de cargos de auxiliares docentes (Res. CS 2036/87 y modificatorias CS 2437/88, 4239/89, 6393/97 y 1305/10) cuenta sólo con 11 artículos que fijan las condiciones generales para el llamado a concursos, los criterios para la conformación del jurado, las causales de recusación de jurados y aspirantes, y los elementos de juicio que debe contener el dictamen del jurado. Las cuestiones administrativas respecto de los procedimientos y las características que adquiere cada una de las instancias previstas en el concurso son establecidas por las Facultades a través de los reglamentos que aprueben los Consejos Directivos, los que deberán ser elevados al Consejo Superior de la Universidad para su aprobación<sup>4</sup>.

Para todas las categorías docentes se fijan regímenes de dedicación exclusiva, semiexclusiva y parcial.

En el cuadro I se detallan las normas de cada Facultad que refieren a concursos de profesores y auxiliares docentes.

**Cuadro I. Reglamentos vigentes de concursos de profesores y auxiliares docentes de la UBA**

<b>Unidad Académica</b>	<b>Resoluciones de concursos para provisión de cargos de Profesores regulares</b>	<b>Resoluciones de concursos para provisión de cargos de Auxiliares docentes</b>
<b>Agronomía</b>	Res. CS 4201/05	Res. CS 4726/12
<b>Arquitectura, Diseño y Urbanismo</b>	Res. CS 5015/89	Res. CD 99/07
<b>Ciencias Económicas</b>	Res. CS 5730/05	Res. CS 3572/11, CD 1422/11
<b>Ciencias Exactas y Naturales</b>	Res. CSP 55/85	Res. CD 28/09 y CD 2521/12

<sup>3</sup> Datos extraídos del Anuario de estadísticas universitarias 2012, Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación.

<sup>4</sup> La aprobación por parte del Consejo Superior se estableció en el año 2010.

<b>Ciencias Sociales</b>	Res. CS 4195/89	Res. CD 1646/03, Res (D) 4225/05 y 2090/07
<b>Ciencias Veterinarias</b>	Res. CS 4338/05	Res. CD 842/03 y modificatoria (CD 1184/04, 147/14)
<b>Derecho</b>	Res. CS 66/10	Res. CS 3459/07 y CS 3481/07
<b>Farmacia y Bioquímica</b>	Res. CS 4341/05	Res. CS 2684/99 y modificatoria CS 160/10
<b>Filosofía y Letras</b>	Res. CS 7839/10	Res. CD 3403/12 y modificatoria 4581/12
<b>Ingeniería</b>	Res. CS 6921/02	Res. CD 1507/88 y modificatorias (CD 1228/89, CD 2858/91, 5899/94, CD 7640/96, CD 627/98 y CD 751/14)
<b>Medicina</b>	Res. CS 107/85	Res. CD 720/06
<b>Odontología</b>	Res. CS 3005/04	Res. CS 3798/96, CD 585/95
<b>Psicología</b>	Res. CS 3007/04	Res. CS 6195/97 y modificatoria (CS 2124/07, CS 820/10), CD 493/97
<b>Ciclo Básico Común</b>	Res CSP 773/85	-

Fuente: elaboración propia.

### *Los concursos de Profesores regulares*

El estatuto universitario actual establece que los profesores regulares pueden tener las categorías de Titulares Plenarios<sup>5</sup>, Titulares, Asociados y Adjuntos. La designación se realiza por concurso, mecanismo que deberá asegurar la publicidad de los antecedentes de los aspirantes y de los dictámenes de los jurados, la imposibilidad de discriminación y/o favoritismo localista, y el juicio de los antecedentes, la versación de los candidatos y su capacidad como docentes e investigadores sea realizado por jurados de autoridad e imparcialidad indiscutible, argentinos o extranjeros no pertenecientes a la Universidad. La simple antigüedad en el dictado de cursos y/o la acumulación de publicaciones de valor escaso o nulo no podrán ser considerados méritos de los candidatos (arts. 37 y 38, Estatuto universitario).

Los jurados se conforman por profesores de la Universidad o externos, con categoría docente igual o superior a la del cargo que se concurra, en un número no inferior de tres titulares y no menos de dos suplentes, de los cuales un miembro titular y un miembro suplente deben ser externos a la Unidad Académica en la que se realiza el concurso. Por excepción pueden designarse especialistas destacados en la materia o disciplina correspondiente al llamado a concurso, propuestos por los Consejo Directivos.

El concurso prevé la evaluación de los antecedentes de los candidatos, la realización de una prueba de oposición y una entrevista personal. El jurado puede excluir a los aspirantes que a su juicio no reúnan antecedentes de auténtica jerarquía, de realizar la entrevista y la prueba de oposición. Los reglamentos específicos de las distintas unidades académicas no prevén escalas numéricas de ponderación, excepto en la Facultad de Derecho, cuya escala numérica se diferencia para los concursos de profesores titulares y asociados, y para adjuntos<sup>6</sup>. En

<sup>5</sup> La categoría de Titular plenario constituye la más alta jerarquía universitaria. Se accede al cargo por concurso y su designación es permanente, sujeta a la presentación de informes de su labor cada 5 años (arts. 41, 42, 43 Estatuto UBA).

<sup>6</sup> Para los profesores titulares y asociados, la escala se compone de las siguientes categorías: 1) títulos y estudios de posgrado: hasta 15 (quince) puntos; 2) antecedentes de formación docente y pedagógica y de ejercicio de la docencia de formación: hasta 5 (cinco) puntos, de los cuales; 3) antecedentes docentes: hasta 12 (doce) puntos.;

ambos casos, el puntaje más alto corresponde a la prueba de oposición (para profesores titulares hasta 30 puntos, y para los profesores adjuntos hasta 37 puntos). Asimismo, la ponderación de los antecedentes de formación docente y pedagógica y de ejercicio de la docencia es mayor en el caso de los adjuntos que en el de titulares o asociados; mientras que los antecedentes en publicaciones y trabajos científicos o académicos tienen mayor peso en los titulares o asociados.

La entrevista con cada aspirante es personal y se establece como criterios de valoración en esta instancia: a) la motivación docente, b) la manera en que ha desarrollado, desarrolla y eventualmente, desarrollará la enseñanza, c) sus puntos de vista sobre los temas básicos de su campo de conocimiento que deben transmitirse a los alumnos, d) la importancia relativa que otorga a su área de conocimiento así como a la ubicación de la asignatura en el plan de estudios de la carrera, e) los medios que propone para mantener actualizada la enseñanza y llevar a la práctica los cambios que sugiere, f) sus planes de investigación y de extensión, y g) otra información que el jurado estime conveniente requerir (art. 34, Res. CS 4362/12).

En todos los casos, se señala que la entrevista personal tendrá carácter público, no pudiendo asistir los restantes aspirantes al mismo cargo.

Respecto de la duración de la entrevista, en general no se especifica a excepción de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo que establece que la misma deberá tener una duración máxima de 30 (treinta) minutos y en Ciencias Exactas y Naturales, la cual no podrá exceder la hora de duración. En esta misma unidad académica y en Medicina, los reglamentos plantean que el jurado puede reemplazar la entrevista personal por un informe escrito que permita lograr la evaluación del aspirante.

Respecto de la prueba de oposición, se determina que es obligatoria y pública para todas las categorías, excepto para los aspirantes, que no podrán asistir a las exposiciones de los otros candidatos inscriptos en el concurso. Algunos reglamentos agregan que esta instancia es oral. En algunos casos se caracteriza la prueba de oposición: Derecho y Medicina la definen como una prueba de la capacidad docente en la que se evalúa la habilidad para el manejo de procedimientos para transmitir la información, o la simulación de una clase que daría frente alumnos de grado; Psicología establece que “será pedagógica”; por el contrario Ciencias Exactas y Naturales la define como una “revisión y actualización científica de un campo del área disciplinaria en la cual concursa destinada a una audiencia virtual de estudiantes” e incluye como aspectos complementarios a evaluar el manejo crítico de escuelas e investigaciones de punta, manejo de la bibliografía actual, métodos de validación, prueba o inferencias usadas, entre otros.

En cambio, en Ciencias Económicas y de Ciencias Veterinarias, si bien no se define la prueba de oposición en sí, se incorporan una serie de ítems para su evaluación por parte de los jurados<sup>7</sup> que dan cuenta del carácter pedagógico de la prueba.

---

4) publicaciones, trabajos científicos y académicos, conferencias, participación activa en congresos y jornadas: hasta 26 puntos (veintiséis) puntos.; 5) otros antecedentes computables para valorar la capacidad del aspirante con relación del concurso: hasta 4 (cuatro) puntos; 6) entrevista personal y plan de trabajo: hasta 8 (ocho) puntos y 7) prueba de oposición: hasta 30 (treinta) puntos. Para los profesores adjuntos: 1) títulos y estudios de posgrado: hasta 14 (catorce); 2) antecedentes de formación docente y pedagógica y de ejercicio de la docencia de formación: hasta 10 (diez) puntos; 3) antecedentes docentes: hasta 8 (ocho) puntos; 4) publicaciones, trabajos científicos y académicos, conferencias, participación activa en congresos y jornadas: hasta 18 puntos (dieciocho) puntos; 5) otros antecedentes computables para valorar la capacidad del aspirante con relación del concurso: hasta 5 (cinco) puntos; 6) entrevista personal y plan de trabajo: hasta 8 (ocho) puntos; y 7) prueba de oposición: hasta 37 (treinta y siete) puntos.

<sup>7</sup> En el caso de la Facultad de Ciencias Económicas, se señala que se tendrá en cuenta los siguientes aspectos: conocimiento del tema, claridad de la exposición, presentación del docente, forma de utilización de los medios pedagógicos, cumplimiento de la duración de la exposición, y si durante la misma, desarrolló en forma completa el tema. En el reglamento de la Facultad de Ciencias Veterinarias, se establecen como ítems a evaluar: capacidad y claridad conceptual en la presentación del tema, pertinencia y aprovechamiento pedagógico de los recursos didácticos empleados, capacidad demostrada en la organización y desarrollo del tema, capacidad de síntesis y uso adecuado del lenguaje técnico, cumplimiento en la utilización del tiempo, nivel de las pruebas, experiencias

La duración de las pruebas de oposición varía en los distintos reglamentos, la mayoría establece como máximo una hora<sup>8</sup>, en el resto<sup>9</sup>, el máximo en general es de cuarenta y cinco minutos.

En la mayoría<sup>10</sup> de los reglamentos se realiza un sorteo para adjudicarle el tema a los aspirantes, excepto en la Facultad de Ciencias Sociales, Filosofía y Letras y Derecho, que son los aspirantes quienes eligen el tema a partir de los propuestos por el jurado (doce temas como mínimo en Sociales, nueve en Filosofía y Letras, cinco temas por cada diez aspirantes inscriptos, con un máximo de quince temas). En Ciencias Exactas y Naturales el Jurado decide el mecanismo para definir el tema.

Acerca del tiempo de preparación que tienen los aspirantes para la prueba de oposición, según el lapso previsto entre la asignación del tema y el día de la prueba, se observan variaciones. Algunas fijan el tiempo en 24 horas (Facultades de Odontología y Medicina), o 48 horas (Agronomía; Ciencias Veterinarias; Ingeniería; Farmacia y Bioquímica; Arquitectura, Diseño y Urbanismo y Filosofía y Letras<sup>11</sup>), 96 horas en Ciencias Económicas, 5 días hábiles en Ciencias Sociales, no menos de siete y no más de quince días en Ciencias Exactas y Naturales, y no menor a los diez días en Psicología. En Derecho se fijan tres días para el cargo de asociado titular y de cuatro para el cargo de profesor adjunto.

Por otra parte, las características del tema de la prueba de oposición en algunas Facultades tiene particularidades. En Medicina, Odontología y Ciencias Veterinarias, pertenecientes al área de las ciencias de la salud, los temas pueden consistir en casos clínicos a decisión del jurado. Cuando se opta por esta alternativa, el caso clínico se presenta en el momento de la prueba. En la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, si el jurado lo considera pertinente, puede requerir que la prueba de oposición incluya una amplia crítica de un trabajo de alumnos de cualquier curso del área<sup>12</sup>.

Por último, otro aspecto relevante se observa en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, que prevé que la prueba de oposición puede desarrollarse mediante una exposición oral o por la presentación de un trabajo o informe cuando a juicio del jurado esta modalidad facilite la evaluación, el carácter abierto de los concursos, la participación de jurados internacionales, la presentación de aspirantes obligados a emigrar o cuando se hubieren agotado las posibilidades de realizar la prueba oral que establece el reglamento.

Por otra parte, se prevé la participación de veedores por claustro (1 profesor, 1 graduado y 1 estudiante) que pueden asistir a todas las deliberaciones del jurado, a las entrevistas personales y a la prueba de oposición, aunque no a las reuniones en que se establezcan los temas para dicha prueba. Tienen voz, pero no voto.

Una vez presentado el dictamen y concluido el período para su impugnación, el Consejo Directivo puede: a) solicitar ampliación del dictamen al jurado, b) aprobar el dictamen por mayoría absoluta (9 votos); c) adoptar el dictamen de minoría si lo hubiera o apartarse del dictamen del jurado, sea para declarar desierto el concurso o dejarlo sin efecto, o para alterar el orden de méritos propuesto, para lo cual se requiere 2/3 de los votos (11 votos).

La designación en los cargos de profesores dura 7 años y se establece como mecanismo de renovación la realización de un nuevo concurso. El jurado para esta instancia se compone de

---

de laboratorio o mostraciones presentadas, grado de desarrollo alcanzado con relación al objetivo de enseñanza-aprendizaje.

<sup>8</sup> Facultades de Agronomía, Farmacia y Bioquímica, Ciencias Veterinarias, Filosofía y Letras, Psicología, Ciencias Exactas y Naturales, Odontología.

<sup>9</sup> Medicina, Ingeniería, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Derecho y Arquitectura, Diseño y Urbanismo.

<sup>10</sup> Los casos son: Agronomía; Farmacia y Bioquímica; Ciencias Veterinarias; Ingeniería; Medicina; Odontología; Psicología; Ciencias Económicas; Arquitectura, Diseño y Urbanismo.

<sup>11</sup> En este caso, como mínimo.

<sup>12</sup> Dicho trabajo será sorteado entre un conjunto seleccionado al efecto por el jurado, y el tema del mismo es dado a conocer al aspirante, dos horas antes de rendir la prueba.

igual cantidad de miembros que en los concursos de ingreso, pero 2 miembros titulares y 2 suplentes deben ser externos a la Unidad Académica, y al menos 1 externo a la UBA, salvo casos excepcionales debidamente fundados. Asimismo, no pueden ser integrados por los miembros que intervinieron como jurados en el concurso en virtud del cual fue designado el profesor cuya designación caduca.

Cabe destacar que en los concursos de renovación, el profesor que renueva su cargo debe agregar un informe sobre el cumplimiento del plan de actividades docente, de investigación y/o extensión presentado en el concurso anterior y las certificaciones que corresponda. El jurado evaluará estos elementos y no podrá excluir del concurso, por evaluación de antecedentes al profesor que reviste en el cargo que se concursa. El dictamen incluye en la primera parte la opinión del jurado sobre la actuación del profesor cuya designación caduca, determinando en forma explícita y fundada si se ha desempeñado en forma satisfactoria o no. Si hubiera otros concursantes, en la segunda parte del dictamen se incorpora la evaluación de todos los aspirantes, incluido el que renueva, estableciendo un orden de méritos entre ellos. Se concluye con la propuesta de renovación o no del profesor cuya designación caduca y, en su caso, la de designación del aspirante con méritos equivalentes o superiores a los de aquel, de acuerdo con el orden de méritos establecido en la segunda parte del dictamen y con el número de cargos que se hubieran llamado a concurso.

El nuevo nombramiento lo realiza el Consejo Superior a propuesta de los Consejos Directivos, si se cuenta con el voto de la mayoría absoluta de los miembros de su Consejo Directivo (9 votos) cuando el candidato fuera propuesto por el jurado o si cuentan con dos tercios de votos (11 votos) cuando el dictamen del jurado fuera negativo (art. 45, Estatuto Universitario). La nueva designación se hará en la misma categoría o en una superior cuando correspondiera.

#### *El concurso de Auxiliares docentes*

En el caso de los auxiliares docentes se prevén tres categorías a las que se accede por concurso: a) jefe de trabajos prácticos; b) ayudantes primeros; y, c) ayudantes segundos (art. 65, Estatuto Universitario). Las disposiciones generales de la universidad establece que los elementos de juicio que debe contener el dictamen del jurado son: 1. antecedentes docentes, 2. antecedentes científicos y profesionales; 3. prueba de oposición; 4. calificaciones, títulos, estudios y otros antecedentes; 5. las encuestas oficialmente puestas en práctica por los Consejos Directivos a nivel de alumnos y docentes sobre las características y los resultados obtenidos en el dictado y cursado de cada materia.

Cabe señalar que el reglamento prevé que el orden de méritos surgido del concurso cuando el número de candidatos que el jurado considere que reúnen las condiciones para ocupar los cargos superare el número de los concursados, tendrá validez de un (1) año a los efectos de cubrir vacantes<sup>13</sup>.

Las designaciones de Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudantes Primeros tienen una duración de 3 años y las de Ayudantes Segundo hasta un máximo de 2 años a determinar por las Facultades.<sup>14</sup>

Para el análisis de los reglamentos de auxiliares docentes de cada facultad se observó: a) qué instancias de evaluación integran la sustanciación del concurso, b) cómo se caracteriza en cada una de ellas, c) algunos criterios de ponderación, d) las regulaciones en torno a la renovación de los cargos.

---

<sup>13</sup> En el caso de Filosofía y Letras el orden de mérito tiene validez por 2 (dos) años.

<sup>14</sup> En Ciencias Exactas y Naturales y Derecho la duración es de un año (se puede renovar esta designación por otro año por el Consejo Directivo a petición del titular de cátedra antes del vencimiento de la designación o dentro de los treinta (30) días hábiles de producido.

El concurso prevé en todos los casos la evaluación de los antecedentes de los candidatos y la realización de una prueba de oposición. Además, la mayoría de los reglamentos incorpora una entrevista personal<sup>15</sup>.

En la mayoría<sup>16</sup> de las unidades académicas se indican los puntajes máximos por rubros, generalmente estableciendo variaciones según la jerarquía. En algunas facultades se diferencia además, según la dedicación<sup>17</sup>. La mayor parte de las unidades académicas presentan tablas de valoración que indican el puntaje máximo que puede adquirir cada ítem, mientras que otras incluyen grillas más detalladas, como el caso de Agronomía, que contiene un procedimiento para obtener un índice, asignándole un coeficiente a cada actividad, tornando muy rígida la valoración de cada antecedente en cada ítem. Otras unidades académicas resultan muy específicas en el desagregado de cada uno de ítems para la evaluación por parte del jurado<sup>18</sup>.

Dada la extensión de este trabajo no es posible ser exhaustivo en la comparación de las escalas de valoración, pero cabe señalar algunas cuestiones. Algunos reglamentos otorgan puntaje por el ejercicio en el cargo, en la cátedra o en la Facultad, como Agronomía y Ciencias Sociales. Incluso, en Filosofía y Letras se indica que para los primeros concursos de cada cargo, serán considerados especialmente los aspirantes que estén ocupando ese cargo interinamente, según su antigüedad en el mismo. En Derecho se asigna mayor puntaje en los antecedentes de formación docente si el postulante se formó en la unidad académica.

Con respecto a la prueba de oposición, las unidades académicas pautan en qué consiste y la duración de la misma, con excepción de Medicina<sup>19</sup>. En todos los reglamentos en los que se regula, se define que será oral, u oral y/o escrita sólo en el caso de Ciencias Económicas<sup>20</sup>. En algunas facultades<sup>21</sup> las características de la prueba de oposición varían según las categorías docentes a las que pertenece el cargo que se concursará, independientemente de la dedicación.

Los reglamentos establecen como objetivo de esta instancia evaluar la aptitud docente. Se observaron dos tipos de prueba de oposición: la simulación de una clase<sup>22</sup> o la exposición de un tema o de un trabajo práctico por parte del aspirante<sup>23</sup>. Estas distinciones en las formas de

---

<sup>15</sup> Las que fijan la entrevista son: Agronomía; Arquitectura, Diseño y Urbanismo; Farmacia y Bioquímica; Filosofía y Letras; Medicina; Ciencias Veterinarias y Ciencias Sociales. En Exactas y Naturales, Ingeniería y Odontología se explicita que no es obligatoria. En Ciencias Económicas, en Derecho y en Psicología no se menciona.

<sup>16</sup> Con excepción de los reglamentos de Ingeniería, Ciencias Económicas, Odontología y Medicina, que no incluyen escalas de evaluación.

<sup>17</sup> Los casos son Ciencias Veterinarias, Farmacia y Bioquímica, Ciencias Exactas y Naturales y Filosofía y Letras para Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudantes de 1°. Esta última no diferencia dedicaciones en el rubro de antecedentes docentes.

<sup>18</sup> Se destacan Filosofía y Letras y Ciencias Sociales.

<sup>19</sup> En esta unidad académica cada Departamento o Unidad Académica podrá proponer los aspectos a considerar en la evaluación en relación con las características de cada curso y la modalidad de la evaluación. En los concursos para la carrera de médico especialista la Secretaría de Educación Médica propondrá las características propias de cada carrera.

<sup>20</sup> Si es oral, se regirá por el reglamento de designación de profesores regulares. Si es escrita, se toma a todos en un mismo momento, sobre un temario establecido por el jurado. No puede durar más de dos horas, y el jurado podrá requerir otras pruebas para decidir sobre su competencia.

<sup>21</sup> En Ciencias Veterinarias, Farmacia y Bioquímica y Ciencias Exactas y Naturales se distinguen las pruebas de oposición según sea para JTP o para un Ayudante de 1°. En Farmacia y Bioquímica, Ingeniería y Derecho no se pauta la prueba de oposición para los Ayudantes de 2°.

<sup>22</sup> Las facultades son: Agronomía: “clase pública”; Derecho: “dispositivo dinámico que simule una clase”; Ciencias Sociales y Arquitectura, Diseño y Urbanismo: “reproducción de una situación de clase” y Filosofía y Letras: “clase oral”.

<sup>23</sup> En Psicología: “exposición oral”, en Ingeniería: “prueba oral de capacidad docente”, en Odontología: “exposición de temas teóricos y/o en la realización de actividades prácticas”. En Ciencias Veterinarias se basará en una unidad temática, trabajo práctico o tema según corresponda. En Farmacia y Bioquímica y Ciencias Exactas y Naturales es el diseño de un trabajo práctico para un JTP, y la exposición de los fundamentos de un trabajo práctico para un Ayudante de 1°.

definir el tipo de prueba se relacionan con el dispositivo de clase que predomina en cada facultad.

Todos los reglamentos<sup>24</sup> estipulan diferentes tiempos de duración de la prueba de oposición. Se registró un mínimo de 15 minutos, y un máximo de 60 minutos en el caso de Odontología cuando se trate de una prueba de carácter expositivo. La Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo pautan un mínimo de 20 minutos y un máximo de 40 minutos, Agronomía también pauta ese mínimo pero un máximo de 45 minutos; Ciencias Exactas y Naturales aclara que no debe durar menos de 20 minutos, y Ciencias Económicas pauta la duración en dos horas en el caso de ser escrita, y en caso de ser oral se registrá por el reglamento de profesores, Filosofía y Letras fija un mínimo de 25 minutos y un máximo de 40 minutos, Ingeniería un máximo de 30 minutos en JTP y Ayudantes de 1º. Por último, en Psicología y en Ciencias Sociales el mínimo será de 20 minutos y el máximo de 30 minutos.

La asignación de los temas a los aspirantes en la mayoría<sup>25</sup> de los casos se realiza por sorteo, a partir de los temas propuestos por el jurado, mientras que en Ciencias Sociales y Filosofía y Letras los aspirantes eligen entre los temas propuestos por el Jurado.<sup>26</sup>

Para la preparación de dicho tema, los aspirantes contarán con cierta anticipación, que oscila entre un día hábil en el caso de Odontología a “no menos de cinco días de anticipación con respecto a la fecha fijada para la prueba de oposición” en Filosofía y Letras. El resto de las facultades, sin tener en cuenta Medicina y Ciencias Económicas que no regulan este aspecto: desde 48 horas (Agronomía, Ingeniería), 72 hs (Ciencias Veterinarias; Ciencias Exactas y Naturales; Farmacia y Bioquímica; Arquitectura, Diseño y Urbanismo; Derecho) a cinco días hábiles (Ciencias Sociales). En Psicología, dicha anticipación será de no menos de tres días hábiles.

Entre las unidades académicas que fijan la entrevista personal, el objetivo es valorar la motivación docente, la calidad y profundidad de su formación académica, el conocimiento del programa de la asignatura, los medios que propone para mantener actualizada la enseñanza y cómo llevará a cabo el plan de trabajo. En algunos casos como Ciencias Sociales y Arquitectura, Diseño y Urbanismo, además de indicarse el puntaje máximo que puede alcanzar la instancia, se pauta la duración (mínimo de 10 minutos y máximo de 20 minutos).

Algunos reglamentos analizados incluyen un apartado dedicado al proceso de renovación de los cargos<sup>27</sup>, estipulando plazos y condiciones para la presentación al concurso de renovación, actuación del jurado y/o criterios para definir qué cargos pueden someterse a renovación.<sup>28</sup>

En algunas unidades académicas las características del mecanismo de renovación dependen de la antigüedad en el cargo, como en el caso de Ciencias Sociales<sup>29</sup>. En Filosofía y Letras la

---

<sup>24</sup> Las excepciones son Farmacia y Bioquímica y Medicina que no pautan tiempo de duración, y Ciencias Veterinarias, donde la modalidad y duración de la prueba se indicarán el día del sorteo de temas.

<sup>25</sup> Los casos son: Ingeniería; Ciencias Veterinarias; Agronomía; Psicología; Odontología; Arquitectura, Diseño y Urbanismo; Derecho.

<sup>26</sup> En Ciencias Sociales los aspirantes elegirán entre los diez temas propuestos por el Jurado, y en Filosofía y Letras cada uno de los miembros del Jurado y de la Comisión Evaluadora que lo incluye, deberá elevar dos (2) temas de los tres (3) últimos programas vigentes por correo postal, correo electrónico o personalmente a la Dirección de Concursos Docentes. Por su parte, los miembros estudiantes de la Comisión Evaluadora podrán elevar del mismo modo dos (2) temas de los tres (3) últimos programas vigentes. La mencionada Dirección confeccionará una lista con los temas propuestos numerados correlativamente.

<sup>27</sup> Los casos son: Facultad de Filosofía y Letras, Agronomía, Psicología, Ciencias Veterinarias, Ciencias Sociales.

<sup>28</sup> En Filosofía y Letras son los Jefes de Trabajos Prácticos y los Ayudantes de Primera regulares; en Derecho, los Ayudantes de Segunda pueden renovar por un año a pedido del titular de cátedra.

<sup>29</sup> Este reglamento contiene cláusulas transitorias para la regularización de la planta de docentes de auxiliares en el primer llamado a concursos, que figura como Anexo II de dicho reglamento, que implicaría un beneficio para

renovación consiste en la actualización de antecedentes y evaluación de la labor docente e informes, y sólo en caso de ser necesario se realiza una entrevista. En Psicología se deja en claro que no hay restricciones para la presentación al concurso de renovación, en tanto el postulante cumpla con los requisitos especificados para el concurso de provisión de cargos de auxiliares docentes, sean estos docentes o no de la casa de estudios. En Ciencias Veterinarias se establece que cuando un aspirante renueva su cargo como único inscripto, el jurado por mayoría, podrá eximirlo de la prueba de oposición, no computándose el puntaje correspondiente a este ítem.

Los reglamentos de Agronomía y Ciencias Veterinarias explicitan que la persona que se encuentre renovando su cargo permanecerá en él, a menos que sea superado en el orden de mérito de manera tal que corresponda designar a otro en el cargo (Agronomía estipula que se lo debe superar en un 20% y Ciencias Veterinarias señala que la superioridad “fuera tal que resultase manifiesto que corresponde designar a éstos en los cargos existentes”).

### **Conclusiones provisorias**

El análisis aquí desarrollado intentó mostrar las particularidades que tiene el concurso público, de antecedentes y oposición al interior de la UBA. Una cuestión que es preciso destacar es que el concurso no constituye un mecanismo homogéneo, ni siquiera en el caso de los Profesores, cuyo reglamento general incluye prescripciones a nivel de toda la universidad. Las diferencias señaladas a lo largo del trabajo muestran los criterios construidos para la evaluación de los docentes que se adoptan en cada unidad académica, dando cuenta de las mediaciones que el área disciplinar imprime sobre el dispositivo del concurso. Como señalábamos en el marco teórico de este trabajo, así como las disciplinas dan forma a las vidas profesionales a lo largo de la trayectoria académica (Becher, 1993), también las formas de construcción del conocimiento de cada disciplina interviene en las formas de evaluar la “capacidad docente” que se propone en los reglamentos de concursos.

Así observamos, por ejemplo en los reglamentos de profesores, algunas especificidades en las pruebas de oposición de las facultades del área de las ciencias de la salud que las distinguen de aquellas que tienen un corte más profesionalista o de las que tienen una tradición de investigación básica. En los reglamentos de docentes auxiliares, la forma de la prueba de oposición tiene relación con el dispositivo de clase que predomina en cada facultad.

Respecto de los mecanismos de renovación de los cargos docentes también es dable reconocer que el reglamento contiene algunos reparos que sugieren que se toma en cuenta la trayectoria del docente que renueva su cargo y por lo tanto, el concurso para la renovación tiene características diferentes al concurso de acceso a un cargo vacante o nuevo.

Cuando los reglamentos son menos prescriptivos es más amplio el margen de libertad de los jurados, por ello este también es un aspecto a tener en cuenta.

Este análisis, dado el instrumento utilizado, advierte las reglas formales para el acceso a los cargos docentes regulares y en este sentido, su alcance debería complementarse con indagaciones acerca de las prácticas de los actores (la frecuencia de los llamados, la cobertura de cargos mediante los interinatos, etc.) que hipotetizamos tampoco son uniformes a nivel toda la Universidad, sino que están mediados por la cultura institucional de cada facultad.

---

quienes al 31 de julio de 2003 tuvieran una antigüedad como interinos superior a los siete años, y un beneficio algo menor para quienes tuvieran una antigüedad de entre dos y siete años.

## Referencias

- Altbach P. (2009) Educación superior comparada. El conocimiento, la universidad y el desarrollo. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Araujo, S. (2003) Universidad, investigación e incentivos. La cara oculta. Buenos Aires: Ediciones al Margen.
- Barroso, J. (2005) “O Estado, a Educação e a regulação das políticas públicas”. En: Educação & Sociedade, N° 26, 275-751. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/es/v26n92/v26n92a02.pdf> (Consultado: 23/03/2010).
- Belmartino, S. (1999) Nuevas reglas de juego para la atención médica en la Argentina. ¿Quién será el árbitro? Buenos Aires: Lugar editorial.
- Becher, T. (1993) “Las disciplinas y la identidad de los académicos”. En: Revista Pensamiento Universitario, N° 1, Año 1, 56-77. Buenos Aires.
- Cantini, J. L. (1997) La autonomía y la autarquía de las universidades nacionales. Serie Estudios. Academia Nacional de Educación.
- Clark, B. (1991) El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica. México: Nueva Imagen.
- Chiroleu, A. (2002) “La Profesión académica en Argentina” Revista (Syn)Thesis, Vol 7, Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, Brasil. 41-52.
- De la Fare, M.; Rovelli, L. y Lenz, S. (2012) “Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales”. Observatorio de Políticas Universitarias del Instituto de Estudios y Capacitación de la CONADU/CTA. Buenos Aires. Mimeo.
- Fanelli, A.M. (2009) Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. Buenos Aires: CEDES.
- Fernandez Lamarra, N. (2012) La profesión académica en América Latina. Situación y perspectivas. En: Fernández Lamarra y Marquina (comps.) El futuro de la profesión académica. Buenos Aires: EDUNTREF.
- Gil Antón, M. (1992) Académicos, un botón de muestra. México: UAM – Unidad Azcapotzaico.
- Marquina, M. (2013) ¿Hay una profesión académica en Argentina? Avances y reflexiones sobre un objeto en construcción. En: Revista Pensamiento Universitario, 15(15). Rosario. 35-58.
- Musselin, Ch. (2008) Les universitaires. Paris: La Decouverte.
- Nosiglia, M. C.; Trippano, S. y Mulle, V. (2012) “Gestión académica: las transformaciones en la carrera docente de las Universidades Nacionales en Argentina”. Ponencia presentada en el XII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria “Gestión de la Internacionalización, la Vinculación y la Cultura en la Educación Superior”. Veracruz, México. 14 al 16 de noviembre.
- Pérez Centeno, C. (2012) Profesión académica y docencia en la universidad argentina. En: Fernández Lamarra y Marquina (comps.) El futuro de la profesión académica. Buenos Aires: EDUNTREF.
- Schwartzman, S. (1993) La profesión académica en América Latina. En: McLauchlan de Arregui (ed) Educación Superior en América Latina: políticas comparadas. Lima: GRADE, 1993.

## Documentos y normativa

- Anuario de estadísticas universitarias 2012, SPU, Ministerio de Educación de la Nación.
- Ley de Educación Superior N° 24.521, 1995.
- Estatutos universitarios de la UBA, años 1886, 1906, 1923, 1931, 1958 y 1960 con modificatorias vigentes.
- Res. CS 4362/12 Reglamento de concursos para la provisión de cargos de profesores regulares de la UBA y resoluciones de reglamentos de facultades.
- Res. CS 2036/87 y modificatorias (Res. CS 2437/88, 4239/89, 6393/97 y 1305/10) Reglamento de concursos para la provisión de cargos de auxiliares docentes UBA y resoluciones de reglamentos de facultades.