

# CONCURSOS DOCENTES. ENTRE LA CALIDAD ACADÉMICA, LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA PERIODICIDAD DE LOS CARGOS

Barreyro Roberto

Curso de Oleaginosas y Cultivos industriales regionales. Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. Universidad Nacional de La Plata.

robertobarreyro@gmail.com

Eje temático: 3 b

Palabras claves: calidad, periodicidad, estabilidad, evaluación docente

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el mecanismo de Concurso público de antecedentes y oposición para el acceso a los cargos docentes en la UNLP y particularmente en la FCAYF.

Se revisaron las normativas nacionales existentes y dentro de la UNLP. Se desprenden del análisis, algunos criterios que han sido modificados a lo largo del tiempo. Este trabajo pretende realizar un enfoque del tema centrándose en la calidad académica, la estabilidad laboral y la periodicidad. Si bien existen diferencias introducidas en los últimos años, la periodicidad y plazos de los cargos obtenidos por Concurso son una constante.

La calidad de los docentes ordinarios como elemento central de excelencia, la estabilidad laboral y la periodicidad como un supuesto de movilidad y equidad presentan contradicciones. La Facultad ha incorporado y profundizado desde 1985 la evaluación de los docentes con dedicación, ha establecido mecanismos de seguimiento y ha implementado encuestas sobre la perspectiva estudiantil de cursos y docentes, basando en ellos la renovación de cargos. Se propone la discusión respecto de la necesidad de discutir normas en las cuales los concursos sean una instancia ingreso y promoción en la carrera docente complementados con elementos de evaluación continua para juzgar la permanencia.

## Introducción y antecedentes reglamentarios

La Universidad argentina, en virtud de la autonomía como elemento sustantivo de su accionar ha experimentado en su evolución una serie de cambios normativos y conceptuales no exentos de los avatares políticos de cada período histórico ( Mollis, 2007). De todos modos siempre fue uno de los temas centrales de su evolución, la selección de sus cuerpos docentes.

Los avances promovidos por la Reforma Universitaria de 1918 (Avendaño,2009) y recuperados en mayor o menor medida en los períodos democráticos, especialmente desde 1983 hasta la actualidad, han preservado dos principios básicos en la Ley de Educación Superior y en los Estatutos, Ordenanzas y reglamentos aprobados en cada unidad académica.

La Ley de educación Superior (24521/1995) en su Capítulo 3, artículo 11 establece *el acceso a la carrera académica por concurso público y abierto de antecedentes y oposición*. El Estatuto de la Universidad Nacional de La Plata (2009) en su título III, Capítulo 1 establece que los cargos docentes ordinarios se proveerán por concurso público de oposición y antecedentes, estableciendo categorías docentes y obligaciones. En el artículo 25 establece la duración de 8 años en los cargos de Profesores y las condiciones de renovación de los mismos. Asimismo en el Artículo 26 establece como se integrará el Jurado a través de la participación de profesores o ex profesores, especialistas, graduados o auxiliares docentes y estudiantes.

En el caso de los Auxiliares docentes establece una normativa similar, cambiando la duración en los cargos estableciéndola en 4 años, renovables bajo criterios de evaluación de cada Facultad al igual que en el caso de los Profesores.

Por la entidad del tema, la ordenanza 179 de la UNLP y sus modificaciones, detallan los mecanismos de sustanciación del concurso en cuestión, el cual es finalmente resuelto en el ámbito del Consejo Superior de la Universidad, habiendo sido aprobado previamente por el Consejo Directivo.

La realización concreta del Concurso, depende del Consejo Directivo, el cual abre los concursos respectivos, designa los Jurados o Comisiones Asesoras y evalúa, una vez sustanciado el mismo, la corrección de los procedimientos formales previstos y la propuesta de los Jurados, en orden de méritos para cada cargo.

La implementación práctica para cada concurso, se rige por el Reglamento aprobado por el Consejo Directivo. La misma es diferencial para distintos cargos y dedicaciones en lo que hace a la asignación de puntajes para ponderar tanto los antecedentes como las instancias de oposición (clase pública y entrevista).

En este caso particular y establecido el orden de méritos, el Consejo Directivo está Facultado para aceptar y aprobar el o los dictámenes elaborados, pedir ampliación del mismo o declarar nulo el Concurso.

Independientemente de las sucesivas intervenciones del Consejo Directivo, antes y luego del concurso la confirmación de lo decidido culmina en el ámbito del Consejo Superior y el docente es designado por el lapso preestablecido estatutariamente en el cargo que ha obtenido.

## **El desarrollo y evaluación de tareas**

Se toma como referencia a la necesidad de formación de los docentes y del profesorado en especial (Ferrer y González, 1999)

Una vez en funciones, los docentes deben cumplimentar informes bianuales en el caso de detentar cargos con dedicación semiexclusiva o exclusiva (Ordenanza 164 de la UNLP) y aprobarlos bajo el criterio de una Comisión ad hoc. del Consejo Directivo designada por el mismo e integrada por docentes, graduados o auxiliares y estudiantes. La consecuencia de desaprobación del informe dos veces sucesivas o tres alternadas conllevan a la pérdida de dedicación en el cargo. Los docentes con dedicación simple cumplen sus períodos de ocho o cuatro años sin que medie una aprobación de informes, lo cual debiera ser revisado por su importancia académica pero también por una cuestión de equidad laboral.

Recientemente y bajo la aprobación del Consejo Directivo, se ha establecido cuales son las pautas que implican la renovación de cargos luego de los 8 o 4 años según se trate de profesores o auxiliares docentes. A partir de dictámenes elaborados por la Comisión de evaluación docente y considerados por el HCD, se propone la renovación de cargo o su llamado a concurso. Paralelamente, en los últimos años se ha implementado la encuesta a estudiantes relevando no solo la opinión sobre la calidad de los cursos sino también el desempeño individual de los docentes dentro de ellos; elemento de juicio que es tomado como referencia entre otros para la renovación de cargos.

Es importante consignar que un muy alto porcentaje de los docentes participa del programa de Incentivos a la investigación y es sometido a evaluación de cada Director de Proyecto y a evaluaciones externas a la Facultad y la Universidad.

Todo este seguimiento de tareas y la profundización de los mismos son saludables en tanto permiten disponer de información continua de los desempeños laborales sino que además permiten también poder sugerir eventuales correcciones y recomendaciones respecto a los aspectos más críticos de la evolución de la tarea docente.

El resultado de tal cúmulo de informaciones, solamente sirve para convalidar en tramos el período de concurso o para renovar el cargo.

La superación de estas instancias no promueve la estabilidad del docente, independientemente que el mismo haya cumplido con las pautas prescriptas por la misma institución para su continuidad.

Es así, que en la trayectoria laboral, es probable que un docente se vea obligado a compulsar un cargo concursado más de una vez (volver a demostrar una aptitud demostrada y supervisada por la institución a través de su máximo órgano de gobierno)

El problema radica en que, existe la posibilidad de ser superado en el concurso de su cargo y perder formalmente su vínculo laboral, ante la aparición de otro postulante con un desempeño superior en el concurso.

Surge aquí una situación de conflicto posible: Tendría la institución un docente *potencialmente* de mayor calidad académica pero paralelamente prescindiría de otro que ha demostrado su potencialidad cuando concursó y su eficiencia al haber aprobado las evaluaciones consignadas. Su futuro laboral en la Universidad es al menos incierto, aún en largas trayectoria de trabajo.

Sabido es, que la formación Universitaria, por su carácter académico y básicamente disciplinar, hace que los docentes vayan adquiriendo especialización en un área del conocimiento a expensas en gran medida de su formación generalista, lo cual restringe su ámbito de búsqueda laboral alternativa a otra Universidad o a instituciones de Ciencia y Técnica en el caso de no volver obtener su cargo vencido.

La concepción gremial de la docencia universitaria es reciente, comparada con otras actividades laborales e incluso dentro del ámbito educativo en otros niveles, lo cual la coloca en un esquema de inestabilidad permanente, informes continuos y evaluaciones reiteradas.

La pregunta que surge inmediatamente está ligada en primer lugar a : cómo lograr que quien ha accedido por concurso a un cargo mantenga su estabilidad a través de su evaluación continua sin someterse a un nuevo concurso.

En paralelo es problemático, de qué manera compatibilizar esta situación con la movilidad de los docentes que revistando en categorías especialmente de auxiliares de la docencia, en virtud de su crecimiento académico deseen legítimamente ocupar cargos de mayor jerarquía.

La institución debiera discutir y poder compatibilizar estos dos principios aparentemente antagónicos, por ejemplo generando una política de equilibrio entre la cantidad de Profesores y auxiliares, actualmente muy desbalanceada y en el caso de nuestra Facultad con una relación de aproximadamente 1 a 3 (Profesores – Auxiliares) globalmente pero con alta variabilidad entre cursos y Departamentos. Asimismo debiera revisar aspectos inherentes a los Concursos que distan de ser instancias idóneas para la evaluación continua, tan pregonada por las nuevas corrientes educativas.

### **¿Hacia una propuesta de mayor equilibrio?**

Esta situación conduce a comenzar por modificar estructuras deformadas por situaciones no académicas que hacen que existan asignaturas muy diversas donde conviven Cursos con 1, 2 o 3 docentes Profesores sin que haya una razón académica para que esto suceda, sino como una

herencia histórica donde los grupos más consolidados tienden a tener más cargos, más docentes, más becarios y más Profesores y auxiliares, y aquellas estructuras más jóvenes estén más desprovistas y sin una conformación lógica de funcionamiento en muchos casos.

Existen luego del período de normalización de las Universidades, algunos antecedentes de interés, tales como los planteados por medio de la Carrera Docente en la UNRC (Brizuela, 2002) en la cual se establece un sistema mixto de Concursos y promociones de cargos de acuerdo al desempeño en evaluaciones anuales realizados por Comités académicos que proponen las acciones a seguir al consejo Directivo. En la UNMDP (Mastromej, 2004), específicamente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, donde a través de la carrera docente se logró la estabilidad laboral de docentes que habían concursado en tres oportunidades sus cargos sus cargos y paralelamente se incorporaron al régimen más de 400 docentes en distintas áreas de conocimiento y Carreras.

Se proponen los siguientes aspectos centrales de discusión para la implementación de la **Carrera docente en la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales de la UNLP.**

1. Que el **concurso público de oposición y antecedentes** sea utilizado cuando:

- a) Se pretenda **ingresar** a la docencia Universitaria.
- b) Quedara **vacante** un cargo tal como lo prevé el Estatuto de la UNLP por renuncia o jubilación o se **creara** uno nuevo.
- c) Se pretenda **acceder a una categoría superior** a la que se posee con tres informes bianuales aceptables consecutivos en la categoría independientemente de la dedicación..
- d) Cuando **dos informes de mayor dedicación** de un cargo no sean aceptables, el cargo volverá a llamarse a concurso en el ámbito académico que el HCD decida adecuado.

Respecto a la **Reglamentación actual de Concursos**, aplicables a estos casos se propone trabajar sobre los siguientes cambios en un amplio debate de la comunidad de la Facultad.

1. MANTENER LOS PORCENTUALES DE ANTECEDENTES Y OPOSICIÓN EN TERMINOS DE PUNTAJE actuales, asignando 10 puntos en el rubro antecedentes a la antigüedad en la Universidad pública mayor a 10 años en carácter de ordinario o regular para el caso de los Profesores y 5 puntos para Auxiliares.
2. Requerir para los cargos de Profesores no menos de **cinco años** de ejercicio de la docencia universitaria pública por concurso.
- 3: requerir en los cargos de JTP no menos de **tres años** en ejercicio de la docencia Universitaria pública por concurso

4. Requerir en los cargos de ayudantes diplomados, al menos **un año** de graduación o haber sido ayudante alumno al menos un año en la Universidad pública.

5. Cambiar la composición de las Comisiones asesoras, en las cuales deberá haber tres Profesores ordinarios de igual o mayor categoría dentro del área o áreas afines, dos auxiliares docentes o graduados puros con antecedentes en el tema y dos estudiantes, La Comisión será constituida por el HCD consultando a los Departamentos y Centros respectivos solicitando seis Profesores a los Departamentos, 4 graduados al Centro de graduados y 4 estudiantes al Centro respectivo.

Las consideraciones vertidas no pretenden generar un sistema cerrado de acceso a los diferentes cargos docentes. Primariamente pretenden valorar y premiar el desempeño diario de los docentes en sus cursos, democratizar el ingreso y las promociones y valorizar la permanencia en la Universidad de sus recursos en la medida que cumplan con pautas preestablecidas de desempeño.

Por otra parte se pretende establecer un nexo de coherencia en lo que se ha dado en llamar evaluación continua, tan aplicada al estudiantado y tan olvidada en la tarea docente.

Se pretende tomar al Concurso como un instrumento puntual que, independientemente de la calidad de sus jurados adolece de defectos ampliamente comprobados tales como:

-Realización de una clase pública expositiva ante el Jurado, la cual tiende a parecerse más a una Conferencia magistral que a una clase de grado.

-Variabilidad de cuestiones vinculadas a la entrevista personal que le conceden amplias posibilidades de subjetividad.

-Tensión provocada por la evaluación de un Jurado calificado que puede mermar o incrementar el rendimiento académico de uno o más postulantes.

-Publicidad restringida de los Concursos y dificultades para postulantes que no pertenecen a la casa de estudios.

En síntesis, se pretende tender a la elaboración consensuada de una Carrera docente de calidad, estableciendo los perfiles adecuados para cada cargo, dedicación y disciplina coherentes con el Plan de estudios vigente y la tranquilidad de los docentes en términos de permanencia en sus cargos ordinarios en la medida que satisfagan evaluaciones continuas y la posibilidad de crecimiento mediante Concursos del plantel docente..

## **Bibliografía**

Avenidaño Fernando. 2009. Un hito fundamental en la historia de la Universidad Argentina: La reforma Universitaria de 1918. Extensión Digital - Número 1- Año 2009 / ISSN 1851-9237.

Brizuela NE. 2002. Control de gestión en carrera docente. Departamento de imprenta y publicaciones de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Argentina.

Estatuto de la Universidad Nacional de La Plata. 2009

Ferrer J y González P. 1999. El Profesor universitario como docente. Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado. Nro. 34. Enero-abril 1999. pp 329-335.

Ley Nacional de educación superior. Nro. 24.521. Promulgada 7 de agosto de 1995 Decreto 268/95<sup>a</sup>

Maestromej, Marcelina. 2004. La periodicidad y la estabilidad del docente universitario argentino. IV Coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del Sur.

Mollis Marcela. La educación Superior en Argentina: Balance de una década. 2007. Revista de la Educación superior. Vol XXXVI(2). Nro. 142. Pp.69-85.

Ordenanza 179/96 y sus modificaciones. Universidad Nacional de La Plata.

Reglamentos de concursos de Profesores de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. 2006

Reglamento de concursos de Auxiliares docentes de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. 2006.

