



Maestría en Gestión Universitaria.

Tesis para obtener el grado académico de Magister

Autora: Matilde Rissi

Director: Mg. Mario Guillermo Oloriz.

Mar del Plata, República Argentina, 24 de marzo de 2021.

**“Estudio sobre el impacto de la política de expansión del SES
en la configuración del claustro docente y su representatividad
en el cogobierno universitario argentino”**

Dedicado a:

A mis padres, María y Domingo, quienes me apoyan incondicionalmente en todo lo que emprendo y que además son mi ejemplo de vida, demostrándome que día a día con esfuerzo y valor los sueños se pueden cumplir.

A Esteban, mi compañero de vida, quien me ha acompañado en este recorrido y que muchas veces con su apoyo, comprensión y contención ha sido un aliciente en los momentos de desosiego.

A mi Director de Tesis, Mg. Mario G. Oloriz, le agradezco especialmente por su guía, dedicación, comprensión, paciencia y motivación, su ayuda ha sido un aporte invaluable y esta investigación no sería posible sin su acompañamiento constante. Gracias además por ser mi guía profesional.

A Daniel Villa, por su ayuda y por su labor constante defendiendo el derecho a la capacitación de los trabajadores.

Por último quiero agradecer a mis amigas que han sabido entender mis tiempos y han apoyado mis pasos, como así también a todos los que han hecho posible este trabajo.

RESUMEN

El Sistema Universitario Argentino, bajo los principios de gratuidad e ingreso irrestricto, durante los últimos años ha mostrado un crecimiento sostenido. Conllevando esto a un incremento tanto en la matrícula como en el número de instituciones universitarias. A raíz de ello las universidades debieron reestructurar su planta docente o acrecentarla a medida que el sistema se expandía, impactado esto directamente en la profesión docente.

Teniendo en cuenta que el cogobierno es uno de los pilares sobre el que se asienta la autonomía universitaria y que el claustro docente es el que posee mayor representación respecto de los restantes, esta investigación tiene por objetivo analizar si este cambio en la profesión docente ha incidido respecto de la representación del claustro docente en el consejo superior, en una muestra de siete universidades nacionales argentinas, indagando respecto de cómo se da dicha representación, se caracteriza y se mantiene entre los distintos procesos electorales.

Concluyendo, que el predominio de la representación se encuentra a favor del género masculino, al igual que la tasa de retención de cargos y que la representación del claustro docente en los cuerpos colegiados de gobierno se encuentra influenciada por la dedicación docente que poseen los representantes en la institución.

ÍNDICE

RESUMEN. -----	4
LISTA DE ABREVIATURAS. -----	8
LISTA DE FIGURAS Y TABLAS. -----	10
Capítulo 1 – INTRODUCCIÓN. -----	14
1.1. Contextualización Histórica.-----	14
1.2. Fundamentación del tema elegido.-----	16
1.3. Preguntas de investigación.-----	19
1.4. Objetivos del trabajo.-----	20
Capítulo 2 – METODOLOGÍA. -----	22
2.1. Hipótesis.-----	22
2.2. Reseña – Organización de la Tesis y breve referencia de los capítulos.-----	22
Capítulo 3 – MARCO TEÓRICO. .-----	24
3.1. La expansión del Sistema Universitario.-----	24
3.2. La profesión académica.-----	29
3.3. La evolución de la estructura de dedicaciones en la planta docente de las Universidades Nacionales.-----	36
3.4. El estudio de género y la feminización.-----	43
3.5. El cogobierno universitario y la representación del Claustro Docente.-----	51
Capítulo 4 – DESARROLLO. -----	57
4.1. Definición de la población, unidad de análisis y muestra.-----	57

4.2. Recolección de datos.	58
4.3. Instrumentos de medición.	60
Capítulo 5 – ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RELEVADA.	61
5.1. Composición y breve reseña de la muestra en estudio.	62
5.1.1. Universidad Nacional de Córdoba.	62
5.1.2. Universidad Nacional del Sur.	64
5.1.3. Universidad Nacional del Comahue.	65
5.1.4. Universidad Nacional de Luján.	68
5.1.5. Universidad Nacional de San Luis.	69
5.1.6. Universidad Nacional de José C. Paz.	70
5.1.7. Universidad Nacional Arturo Jauretche.	72
5.1.8. Sinopsis de la muestra en estudio.	73
5.2. Análisis macro de la muestra en estudio, respecto de los aspectos de la investigación.	74
5.3. Análisis de los procesos electorarios.	89
5.3.1. Perspectiva de género.	91
5.3.2. Renovación de bancas.	102
5.3.3. Dedicación a la profesión docente.	110
Capítulo 6 – PROSPECTIVA.	122
Capítulo 7 – CONCLUSIONES.	132
BIBLIOGRAFÍA.	138
ANEXO I.	154

ANEXO II.-----157

ANEXO III.-----166

LISTA DE ABREVIATURAS

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

BM: Banco Mundial.

C.S: Consejo Superior.

CABA: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CC: Convenio Colectivo.

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CONEAU: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria.

COVID-19: Enfermedad de Coronavirus.

CPRES: Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior.

DIU: Departamento de Información Universitaria.

ES: Educación Superior.

FIUBA: Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires.

GBA: Gran Buenos Aires.

HS: Horas.

JTP: Jefe de Trabajos Prácticos.

LES: Ley de Educación Superior.

ME: Ministerio de Educación.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PEN: Poder Ejecutivo Nacional.

RHUN: Recursos Humanos de Universidades Nacionales.

SES: Sistema de Educación Superior.

SPU: Secretaría de Políticas Universitarias.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

UNAJ: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

UNC: Universidad Nacional de Córdoba.

UNCo: Universidad Nacional del Comahue.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNLu: Universidad Nacional de Luján.

UNPAZ: Universidad Nacional de José Clemente Paz.

UNS: Universidad Nacional del Sur.

UNSL: Universidad Nacional de San Luis.

UUNN: Universidades Nacionales.

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.

Figura N°1 - El análisis de los capítulos.-----	23
Tabla N°1 - Creación de Instituciones Universitarias por período de gobierno.----	24
Figura N°2 - Evolución de la población estudiantil en carreras de pregrado y grado.- -----	28
Tabla N°2 - Principales cambios en la profesión docente universitaria en Argentina.-----	35
Figura N°3 - Cantidad de cargos docentes en las UUNN por dedicación.-----	37
Figura N°4 - Personal Académico 2010-2017.-----	38
Figura N°5 - Personal Académico para Instituciones de Educación Superior 2010- 2016.-----	39
Figura N°6 - Total de cargos docentes por dedicación año 2017.-----	41
Figura N°7 - Distribución por sexo de la población estudiantil.-----	44
Figura N°8 - Cantidad % de personas que ocupan cargos docentes por género para el período 2010-2017.-----	46
Figura N°9 - Cargos Docentes de Universidades Nacionales clasificados por dedicación según género. Año 2013.-----	47
Figura N°10 - Evolución de la participación femenina en la H. Cámara de Diputados de la Nación y el H. Senado de la Nación para el período bianual 2002 - 2018.-----	49
Tabla N°3 - Elecciones de Consejeros Superiores consideradas en cada institución.-----	73
Figura N°11 - Evolución de la población estudiantil en carreras de grado y pregrado - Nuevos inscriptos.-----	75

Figura N°12 - Evolución de las plantas docentes según dedicación.-----	77
Figura N°13 - Evolución de la cantidad de Docentes Universitarios con dedicación Exclusiva.-----	80
Figura N°14 - Distribución porcentual de cargos por dedicación.-----	82
Figura N°15 - Participación porcentual de las mujeres por cargo y dedicación, en el total de la planta de las instituciones de la muestra al año 2017.-----	83
Tabla N°4 - Distribución de cargos por, categoría, género y dedicación.-----	86
Tabla N°5 - Actos administrativos mediante los cuales se reconoce el resultado de los distintos procesos electorarios.-----	90
Figura N°16 - Composición promedio, de la representación por género del claustro Docente en Consejo Superior según resultados de las tres últimas elecciones.---	92
Tabla N°6 - Composición por género del claustro Docente en el Consejo Superior.- -----	94
Figura N°17 - Composición por género del claustro Docente en el cargo de Consejos Superiores titulares – para el 3° período de estudio.-----	96
Figura N°18 - Representación por género de la planta docente respecto de los consejeros superiores titulares electos para el 3° período de estudio.-----	97
Figura N°19 - Promedio de representación del Claustro Docente para los tres periodos de estudio.-----	98
Tabla N°7 - Composición por género de la Planta Docente de cada Institución.---	99
Figura N°20 - Relación entre la participación Femenina en la Planta y la representación del Claustro Docente.-----	100
Figura N°21 - Tasa de renovación de bancas del Claustro Docentes en los Consejos Superiores, para los tres procesos electorarios.-----	103

Figura N°22 - Tasa de renovación de bancas del claustro docente en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales de Argentina, según tamaño de la institución.-----	104
Figura N°23 - Tasa de renovación de Consejeros Titulares del claustro docente, en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales Argentinas, según tamaño de la institución.-----	105
Figura N°24 - Tasa de renovación de Consejeros del claustro docente en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales Argentinas, por región CPRES.-----	107
Figura N°25 - Tasa de renovación de Consejeros Titulares del claustro docente en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales Argentinas, según Región CPRES.-----	108
Figura N°26 - Cantidad de Consejeros Superiores reelectos, para el total de la muestra.-----	109
Figura N°27 - Distribución porcentual de los Consejeros superiores, según cargos por categoría y dedicación, para los tres periodos electorarios.-----	112
Figura N°28 - Distribución porcentual de los Consejeros superiores según el tamaño de la institución a la que pertenecen.-----	113
Figura N°29 - Evolución porcentual de la totalidad de los Consejeros Superiores según dedicación.-----	114
Figura N°30 - Tendencia de las dedicaciones que ostentan los Consejeros superiores titulares, para cada proceso electoral.-----	116
Figura N°31 - Promedio de dedicaciones respecto de la representación del Claustro Docente reelecto.-----	119
Figura N°32 - Promedio de dedicaciones respecto de la representación del Claustro Docente electo consecutivamente en tres periodos.-----	120

Tabla N°8 - Indicador porcentual de dedicaciones docentes de los consejeros superiores titulares y suplentes.-----	125
Tabla N°9 - Dedicaciones equivalentes a simples.-----	126
Tabla N°10 - Tasa de incidencia.-----	127
Tabla N°11 - Coeficiente de Correlación entre la distribución de dedicaciones de la planta docente y la dedicación de los representantes al Consejo Superior.-----	127
Tabla N°12 - Tasa de renovación de los Consejeros Superiores por institución.-	129

CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN

1.1 Contextualización Histórica

En los años 90 la Educación Superior (ES) no sólo iba a tomar relevancia a nivel nacional sino también a nivel internacional, dado el impulso de políticas económicas tendientes a la mercantilización de los servicios de este nivel educativo.

En el primer gobierno del Dr. Carlos S. Menem, la ES era uno de los temas principales a tratar en la “agenda de modernización internacional”. Este tema fue impulsado por la UNESCO, el BID y el Banco Mundial en el marco de la globalización y, a su vez, por el afán de la desestatización que iba a devenir en la gestión del mencionado presidente.

Entendiendo que el sistema Universitario Argentino presentaba, así como actualmente, una gran heterogeneidad estos organismos internacionales pretendían homogeneizar el sistema universitario, como bien esbozan los autores Adriana Chiroleu y Osvaldo Iazzetta (2005) “los principales mecanismos a través de los cuales se procuró introducir la regulación, fueron la evaluación y el financiamiento, atribuyéndoles cierta capacidad para superar las formas de control y fiscalización burocrática sobre las instituciones” (p.3).

Mientras dicho proceso se estaba gestando en Argentina, en América Latina comenzaba a generar curiosidad el incremento de algunos números del sistema de educación superior (SES) como por ejemplo el de los establecimientos, alumnos y docentes (Brunner, 1990, p.n.d).

Las propuestas del Banco Mundial dejaban muy en claro que “todos los procesos de reforma debían formar parte de una política de estado, para lo cual lo más conveniente era configurar un marco jurídico que contenga los lineamientos del estado respecto de la educación superior” (Kandel, 2005, p.270). En virtud de ello, en el año 1995 se sanciona y promulga la Ley de Educación Superior (LES) N°24.521.

Del estudio de la ley mencionada precedentemente los autores Pedro Krotsch y Claudio Suasnábar (2002) determinan que:

La particular configuración universitaria hoy se encuentra sometida a un proceso de homogeneización a los patrones latinoamericanos que sólo es dificultado por la fuerte autonomía de la universidad local y la resistencia que a las modificaciones presentan las viejas estructuras académicas y los actores que se oponen al patrón de medidas que se implementan desde el Estado". (p.1)

La implementación de la LES no sólo fue discutida en cuanto a si afectaba o no la autonomía de las Universidades de gestión pública, sino que también trajo aparejada una fuerte expansión del sistema universitario argentino, conllevando esto a que las casas de altos estudios tuvieran que dar respuesta a un incremento sostenido de la demanda con escasos recursos. En palabras de los autores mencionados precedentemente:

El sistema universitario argentino creció cuantitativamente pero permaneció cristalizado y sujeto a los autoritarismos políticos prevalecientes. El sistema creció pero no innovó ni se actualizaron sus estructuras académicas así como tampoco la orientación de sus carreras. En este sentido, la evolución de la universidad argentina tuvo tiempos y modos de reproducción diferentes a los de la región" (Krotsch y Suasnábar, 2002, p.1).

"Aunque la reforma de la Educación Superior encarada en Argentina en los años 90 compartió los objetivos y el clima ideológico que guió a la reforma del Estado, mantuvo notas distintivas que se pusieron en evidencia durante su instrumentación" (Chiroleu y Iazzetta, 2005, p.1).

A fin de dar respuesta a la expansión que sufrió el sistema de ES, con el devenir de los años, se ha incrementado el número de instituciones universitarias, tanto de gestión pública como privada, en distintas zonas del país.

En otras palabras, la expansión de la educación superior en Argentina se ha encontrado influenciada por organismos externos, pero a su vez ha operado como un mecanismo de movilidad social ampliando el acceso a la educación superior a los sectores que se encontraban con menor posibilidad de poder hacerlo, dado que “durante los períodos 1989-1999 y 2004-2015, 16 universidades fueron creadas en el territorio con mayor población del país”, es decir el Gran Buenos Aires (Otero, Coria y Merbilhaá, 2018, p.1). El incremento de instituciones de gestión pública resolvió el problema del desarraigo y los costos económicos asociados a la posibilidad, de quienes viven alejados de los grandes centros urbanos, de acceder a la universidad.

En conclusión, la expansión del sistema de educación superior puede verse como una política de estado, principalmente durante la última década, teniendo en cuenta “que el 32,1% de las instituciones existentes al año 2016 fueron creadas a partir del 2003” (Fernández y Oloriz, 2017, p.435), donde estas nuevas instituciones estaban “efectivamente orientadas a redibujar el mapa no sólo político, sino también institucional del sistema universitario argentino” (Marquina y Morresi, 2012, p.2).

1.2 Fundamentación del tema elegido

Numerosos y reconocidos autores han investigado respecto de cómo se ha diversificado la profesión académica a lo largo de los años, como así también ha resultado de interés indagar sobre cuál es la composición del claustro en cuestión, la Dra. Ana García de Fanelli en su estudio denominado “Estructura ocupacional docente y esquema de incentivos en las universidades nacionales: Transformaciones desde los años ochenta” arriba a las siguientes conclusiones, en el año 2008, respecto a las distribuciones de los cargos docentes:

- En la estructura jerárquica del cuerpo de profesores (40,5 % de los cargos) se observa una base ancha, compuesta por una mayoría de profesores adjuntos, un escaso uso de la categoría

intermedia (nivel asociado) y una cúspide estrecha integrada por los cargos titulares.

-En el nivel de auxiliares docentes (59,4% del cuerpo académico de las universidades nacionales) predomina la máxima categoría (jefe de trabajos prácticos) por sobre los auxiliares de 1° y 2°.

-Las mujeres poseen casi el 48% del total de los cargos docentes en las universidades nacionales. No obstante, llama la atención su menor participación en los cargos de titular y asociado y su alta representación entre los auxiliares de primera y los jefes de trabajo práctico. (p.15).

En los últimos años el claustro docente ha cobrado gran preponderancia respecto a su participación en la política, es decir, el trabajo docente “se ha extendido a una amplia gama de actividades, que han ido desde el ejercicio de cargos públicos, el asesoramiento a líderes políticos, la provisión de conocimiento experto en cuestiones política o económicamente importantes, etc” (Altbach, 2009, p.176).

En virtud de lo mencionado precedentemente, se puede afirmar que este fenómeno no ha ocurrido de la misma forma en todas las universidades, debido a que la democracia universitaria posee requisitos que coaccionan la participación de todo el claustro, puesto que sólo pueden participar en los cuerpos colegiados como así también en las elecciones de cargos unipersonales los docentes designados por concurso. Conllevando esto a que “si el gobierno de la universidad se encuentra en buena medida bajo la responsabilidad de los profesores regulares, su escasez es un problema central desde el punto de vista político” (Unzué y Emiliozzi, 2006, párr.1).

El Dr. Roberto Vega, ya en el año 2010, planteaba que “en la Universidad Argentina una cuestión a la que en general se le ha prestado poca atención es la referida a la composición de los órganos decisorios colectivos” (p.33).

En este caso en particular, el presente investigación se aboca al estudio de la representación del claustro docente y su definición desde el punto de vista tradicional a la representación como el “proceso por el cual el representante sustituye y al mismo tiempo encarna al representado” (Carli, 2011, p.109).

El ejercicio de los cargos de representación en los cuerpos colegiados es de carácter no remunerativo, es decir, quienes los ejercen no perciben sueldo alguno por representar a su claustro. “Las recompensas por participar se vinculan directamente con la posibilidad de acceder a cierta información y redes de relaciones que de otro modo no se obtendrían” (Kandel, 2005, p.281).

Como consecuencia de esto, los docentes “herederos” perciben que el “dedicarse a la política institucional se convirtió en una carga, en un asunto que demandaba el sacrificio de un tiempo demasiado valioso” (Marquina y Morresi, 2012, p.4).

Asimismo, la percepción de estos docentes genera a su vez una gran preocupación, ya que los docentes “consolidados” que son los que generalmente participan de estos órganos de gobierno constituyen un grupo que envejece y su renovación pareciera escasa.

La inquietud de la participación del claustro docente en la universidad pública llevó a autores como Norberto Fernández Lamarra, Mónica Marquina y Gabriel Rebello, en el marco del proyecto internacional “The Changing Academic Profession Project”, a realizar una encuesta respecto a dicha temática. Este trabajo deja vislumbrar las “percepciones de los docentes universitarios argentinos sobre cuestiones de gobierno y gestión universitaria” (2008, p.11).

En la mencionada investigación se ha arribado a las siguientes conclusiones:

- La existencia de una mayoría de docentes con dedicaciones parciales en las universidades argentinas impacta sobre el funcionamiento institucional.

- Los docentes con mayores dedicaciones a la actividad académica aparecen más involucrados con el funcionamiento institucional (Fernández Lamarra y otros, 2008, p.11).

No debemos pasar por alto que al tratarse de encuestas se debe tener en cuenta la subjetividad del encuestado a la hora de responder, a consecuencia de esto los mismos autores indican que dichas conclusiones “deberán seguir corroborándose con trabajos en profundidad” (Fernández Lamarra y otros, 2008, p.17).

En virtud de lo expuesto, en el presente apartado, resulta interesante indagar respecto de cómo este proceso de expansión universitaria ha incidido en la transformación de la planta docente de las Instituciones de educación superior, tanto desde las dedicaciones como, así también, desde su composición por género, dado que estas variaciones podrían haber impactado en la representación del claustro en los órganos de gobierno universitario.

1.3 Preguntas de investigación

El proceso de investigación que se propone llevar a cabo, estará orientado a dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

Preguntas principales:

- ¿Qué período caracterizaría el último proceso de expansión del Sistema de Educación Superior?
- ¿Influye la dedicación del docente en su participación como representante del claustro en los Cuerpos Colegiados?
- ¿Existe relación entre la representación del claustro docente y la planta de la institución?

- ¿La distribución por género de la representación tiene proporcionalidad con la de la planta docente?

Preguntas secundarias:

- ¿El crecimiento de la proporción de dedicaciones simples sobre las demás dedicaciones se da de igual manera en todas las categorías del escalafón?
- De comprobarse, ¿este fenómeno se dio de igual manera en todas las regiones que conforman el Sistema de Educación Superior argentino?
- ¿Se modificó la representación del claustro docente en los consejos superiores durante el último período de expansión del sistema?
- ¿Existe rotación en quienes representan al claustro docente o se repiten en función de su dedicación?

1.4 Objetivos del trabajo

Objetivo General:

- Indagar respecto de la representación del Claustro Docente en los Cuerpos Colegiados, durante el último período de expansión del sistema de educación superior argentino, particularmente el de gestión pública, a partir de la sanción de la Ley de Educación Superior.

Objetivos Específicos:

- Determinar el período durante el cual se produjo la última expansión del Sistema de Educación Superior de gestión pública.
- Caracterizar la representación del claustro docente en los Cuerpos Colegiados.
- Analizar la relación entre la dedicación horaria y la participación en los Cuerpos Colegiados.

- Determinar la tasa de renovación de representantes en los Cuerpos Colegiados.
- Estudiar la relación entre la representación del claustro docente y la planta docente de la institución.
- Analizar la participación docente en los Cuerpos Colegiados por género.

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Hipótesis

- “La representación del claustro docente en los Cuerpos Colegiados, se encuentra influenciada por la dedicación que poseen los representantes de dicho claustro en la institución”. Esto traería aparejado la falta de renovación de representantes en los cuerpos colegiados del claustro docente.
- “La representación del Claustro Docente en el Consejo Superior se relaciona a la estructura de cargos de la Planta Docente de la Institución”
- “Existe predominio masculino en la integración de la representación del Claustro Docente en el Consejo Superior”.

2.2 Reseña - Organización de la tesis y breve referencia de los capítulos

El presente trabajo de investigación ha sido organizado en siete capítulos, con sus respectivos apartados cada uno de ellos. A su vez, se ha buscado, a través de su estructuración y desarrollo, desplegar un hilo conductor que conlleve a una mejor comprensión de su lectura.

Con el fin de mostrar gráficamente dicha secuencia argumental, a continuación se propone el siguiente cuadro.

Figura N° 1 - El análisis de los capítulos.

Capítulo 1	<ul style="list-style-type: none">• Introducción :• Se realiza una reseña histórica del contexto en estudio, a su vez se justifica la elección de la temática y se plantean las preguntas de investigación y los objetivos.
Capítulo 2	<ul style="list-style-type: none">• Marco Metodológico• Se plantean las hipótesis de trabajo y en concordancia con ellas, se establecen las actividades a desarrollar.
Capítulo 3	<ul style="list-style-type: none">• Marco Teórico• Se realiza un estado del arte, para cada una de las distintas aristas que aborda esta investigación.
Capítulo 4	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo• Se explicita como se han recolectado los distintos datos y el alcance de los mismos.
Capítulo 5	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de datos• Se muestra y se trabaja el análisis de datos de campo.
Capítulo 6	<ul style="list-style-type: none">• Perspectiva• Se desarrolla como se espera que evolucionen a futuro las plantas docentes y como será la representación de dicho claustro.
Capítulo 7	<ul style="list-style-type: none">• Conclusiones• Se explicitan las conclusiones alcanzadas en la presente investigación.

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, es dable hacer mención que luego de las conclusiones se presenta toda la bibliografía indagada, como así también las resoluciones de designación que dan sustento al presente estudio.

CAPÍTULO 3 MARCO TEÓRICO

En el presente apartado “Marco Teórico” se desarrollaron conjeturas y conocimientos que dan sustento teórico la presente investigación, con el fin de proporcionar al lector un ahondamiento en los contextos e ideas fácticas sobre los que se ha fundamentado el presente trabajo.

3.1 La expansión del Sistema Universitario.

La República Argentina, durante muchos años, se ha movido de forma pendular entre gobiernos democráticos y gobiernos de facto, sin embargo ninguno de estos gobiernos ha dejado al Sistema de Educación Superior por fuera de su agenda. A consecuencia de ello, “el desarrollo del sistema universitario en Argentina ha transitado por distintos momentos en los que es posible identificar las motivaciones estatales en el ordenamiento, expansión o retracción del rol que ocupan estos establecimientos en el entramado social y económico” (Otero, Coria y Merbilhaá, 2018, p.2).

Tabla N°1 - Creación de Instituciones Universitarias por período de gobierno.

Períodos de Gobierno	Instituciones Universitarias Creadas			
	Públicas	%	Privadas	%
Anterior a 1943	5	9,4%	0	0,0%
1943-1946 de Facto	1	1,9%	0	0,0%
1946-1955	0	0,0%	0	0,0%
1955-1958 de Facto	2	3,8%	0	0,0%
1958-1962	1	1,9%	7	10,8%
1962-1963 de Facto	0	0,0%	2	3,1%
1963-1966	0	0,0%	2	3,1%
1966-1973 de Facto	13	24,5%	11	16,9%
1973-1976	3	5,7%	1	1,5%
1976-1983 de Facto	1	1,9%	0	0,0%
1983-1989	1	1,9%	1	1,5%
1989-1999	9	17,0%	25	38,5%
1999-2001	0	0,0%	3	4,6%
2001-2003	0	0,0%	1	1,5%
2003-2015	17	32,1%	12	18,5%
TOTAL	53	100,0%	65	100,0%

Fuente: Oloriz y Fernández, (2018): “Efectos de la Expansión del Sistema Universitario Nacional en la Matrícula de las Instituciones Universitarias Privadas”

Como bien puede apreciarse en la tabla que antecede, los períodos de expansión del sistema universitario argentino de gestión pública se han dado, marcadamente, en dos momentos: entre los años “1966 y 1973 (con la creación del 24,5% del total de instituciones existentes a la fecha) y entre los años 2003 a 2015, en el cual se crearon más del 32% de las instituciones universitarias existentes al año 2016” (Fernández y Oloriz, 2017, p.436), es dable hacer mención que cada uno de ellos se ha dado bajo distintos regímenes de gobierno y con motivaciones muy diferentes.

Si bien, la presente investigación se centra, particularmente, en las instituciones de Educación Superior de gestión pública, no debemos pasar por alto que en el marco de las políticas del BM y el BID “el avance de las universidades privadas en este período fue guiado fundamentalmente por lógicas empresariales y demandas de mercado heterogéneas” (Otero, Coria y Merbilhaá, 2018, p.4). A pesar que “la sanción de la Ley Domingorena posibilitó el primer desarrollo de la iniciativa privada en el campo universitario” (García de Fanelli y Balán, 1994, p.7). También se puede observar, en la información de la misma tabla N° 1, que la mayor expansión del subsistema de gestión privada se da entre los años 1989 y 1999, con el 38,5% de instituciones creadas durante esa década, dato que no resulta menor teniendo en cuenta que en el año 1995 se sanciona la Ley de Educación Superior y con ella vienen aparejadas ciertas políticas, demandadas por organismos del exterior, de carácter neoliberal y entre ellas la de “impulsar una mayor diferenciación de las instituciones, promoviendo el desarrollo de instituciones privadas” (Suasnábar, 2012, p.93), donde “la administración de suplementos de los ingresos de enseñanza superior por fuentes no gubernamentales - sobre todo estudiantes y la familia - es una de las principales recomendaciones del Banco Mundial” (Johnstone, 2003, p.nd). No obstante, es dable indicar que actualmente el subsistema de gestión privada en Argentina concentra no más del 30% de la matrícula universitaria.

Por otro lado, y entendiendo que “los análisis contextuales permiten dimensionar distintos factores externos que afectan el comportamiento o funcionamiento de las instituciones sociales” (Otero, Coria y Merbilhaá, 2018, p.2)

resulta apacible mencionar que ambos procesos de expansión, del subsistema de gestión pública, han sido posteriores al Decreto presidencial N° 29.337 denominado, por la historiadora Julia Rosenberg, como el “fragmento olvidado” dado que en la Reforma de 1918 se había omitido la supresión de los aranceles universitarios en Argentina. A saber “la gratuidad y el ingreso irrestricto han sido factores políticos decisivos en el desarrollo del sistema de educación superior de Argentina dado que muchos de los rasgos que hoy lo caracterizan tienen origen en esos factores” (Rissi y Oloriz, 2018, p.2)

En definitiva, del análisis de lo ocurrido durante el período comprendido entre los años 1983 a 2015, se podría pensar que “el crecimiento de la matrícula parece un efecto del contexto de democratización de la sociedad pues los distintos gobiernos mantuvieron políticas de acceso amplio a la Educación Superior” (Pérez Lindo, 2017, p.22).

Como bien expresa el autor Marcos E. Gallo (2005) en su texto *“Masificación de la educación superior: una reflexión acerca de sus causas y contradicciones”*:

En la Argentina, las decisiones en materia política educativa que giraron en torno a la cuestión de la expansión universitaria parecen haber sido influenciadas por dos ideas centrales. Una de inspiración liberal, y parte de la convicción de que la educación pública y generalizada constituye un factor de progreso y la segunda, difundida por movimientos de extracción popular, concibe el acceso a la educación como una forma de democratización social.
(p.54)

En este mismo sentido, no se puede pasar por alto que “desde la recuperación democrática argentina, en 1983, se crearon 31 universidades nacionales, 14 de ellas en el conurbano bonaerense” (Pérez Centeno y otros, 2017, p.7).

En resumen, al año “2013 se ha formado un sistema heterogéneo, pluralista y complejo que cubre todo el territorio nacional. En todas las ciudades de más de 50.000 habitantes existe una institución universitaria” (Pérez Lindo, 2017, p.34), aunque “algunas líneas de investigación sostuvieron que la creación de universidades en aquel período, no se dio de forma planificada sino a demanda de los intendentes municipales por encontrar mayor representación en las instituciones universitarias” (García de Fanelli, 1997) (Otero, Coria y Merbilhaá, 2018, p.4).

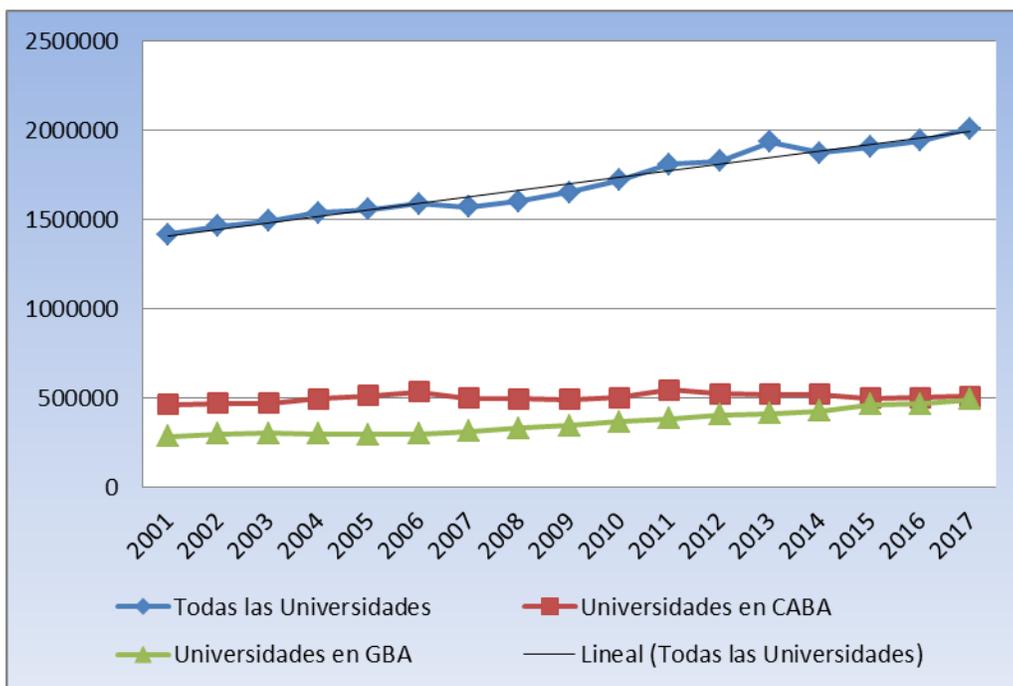
La creación de estas Universidades en el Gran Buenos Aires (GBA), trajo implícito una nueva relación entre estas instituciones y su medio local, desarrollando la responsabilidad social de las mismas y redibujando su relación con el estado. En otras palabras “derramar sobre la sociedad en la que se inserta, acciones tendientes a impulsar su desarrollo, mejorar su calidad de vida y ayudar a resolver problemas comunitarios que ameriten un tratamiento técnico-científico” (Vega, 2010, p.100). Parfraseando al autor G. Rama el Dr. José J. Brunner concluye, “que la educación superior se transformó en un canal habitual al que accede una variada gama de grupos sociales medios” (1990, p.60).

A esta idea de equidad en la educación superior, desde un punto de vista de movilidad social, se la acompañó desde un conjunto de políticas y programas basado en becas.

Estas nuevas políticas de inclusión, se vieron claramente reflejadas en el crecimiento de la matrícula de las instituciones, ya que “para el período 2005-2015, fue 4,8 pasando de 270.582 nuevos inscriptos en el año 2005 a 327.746 en el año 2015”, a su vez conviene destacar que “si se desagrega esta tasa entre las instituciones existentes y las creadas en ese período, la tasa promedio es de 2,3 para las existentes y de 15 para las nuevas universidades” (Fernández y Oloriz, 2017, p.437).

La expansión del sistema de educación superior, entre otras cosas también presenta un desarrollo diferente según regiones, tal como puede observarse en la figura a continuación.

Figura N°2 - Evolución de la población estudiantil en carreras de pregrado y grado.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos del sistema de consultas de estadísticas universitarias SPU¹.

La figura que antecede muestra que, para el período 2015-2017, el número de la matrícula de las universidades ubicadas en el GBA se ha ido equiparando con las que se encontraban insertas en CABA, dando como diferencia para el año 2017 un número, solamente, de 18.399 estudiantes. A pesar de ello, si se analiza la evolución de la matrícula por región o entre instituciones, se observa que “la matrícula de las Universidades Nacionales durante el período de expansión del sistema que se dio durante los últimos años en Argentina muestra que se amplió la cobertura del sistema de educación superior no absorbiendo matrícula de las instituciones existentes” (Fernández y Oloriz, 2017, p.443).

Si bien la matrícula en instituciones de educación superior de gestión pública es siempre mayor en cuanto a las instituciones de gestión privada, en el orden de 70/30, esta relación se incrementa considerablemente en el Gran Buenos Aires,

¹ Véase Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°2.

dado que el 90% de los estudiantes se encuentra inscripto en una Universidad Nacional.

Claramente el incremento del número de universidades como el aumento exponencial en la matrícula que trajo consigo la expansión del sistema universitario, no se encontraba planificada por el estado, por consiguiente tal como se observó durante el anterior período de expansión, 1966-1973, “cuando el número de alumnos se duplicó y triplicó no cambiaron de estructura ni de rumbo. En pleno siglo XX, la universidad mantiene sus estructuras coloniales” (Risieri Frondizi, 1971, p.14) y es la propia universidad quien tuviera que dar respuesta ante la demanda del sistema. Produciendo esto que las plantas “docentes aumenten a un ritmo acelerado, de modo de poder satisfacer las necesidades de un sistema en rápida expansión” (Brunner, 1990, p.116-117).

En este contexto y bajo la premisa de que el claustro “docente es el que tiene el papel principal por su incidencia en el diseño de los programas y planes de estudio, la transmisión y producción del conocimiento experto y su participación en la elección y conformación del gobierno universitario” (García de Fanelli, 2008, p. 2) y en consonancia con la investigación en los apartados siguientes se procederá a la caracterización de dicho claustro.

3.2 La profesión académica.

La universidad es una organización altamente compleja, “uno de los aspectos en los cuales se refleja la complejidad de la universidad es en la delimitación de los objetivos que persigue” (García de Fanelli, 2005, p.34), en consecuencia se puede aseverar que estas instituciones son plurifinalistas. A su vez, a esta complejidad hay que sumarle la cantidad de actores que intervienen en la vida universitaria, ya sea en la toma de decisiones (gobierno y gestión) como así también en cuanto a los asuntos referidos a la enseñanza, investigación y extensión, complejizándola aún mucho más.

Uno de los claustros que toman mayor relevancia, principalmente por su peso relativo en la toma de decisiones colegiadas, es el docente dado que tal como sugiere Altbach “constituyen un segmento muy importante en todas las

sociedades. Ellos son quienes controlan una de las instituciones más importantes de la sociedad moderna: la universidad” (2009, p.175).

Antes de continuar con la caracterización de la labor docente, se debe aclarar que se parte de la aseveración de que la docencia es una “actividad profesional” debido a que la realización de la misma es técnica, requiere un estudio previo, y posee normas que deben ser respetadas por todos los docentes. De acuerdo a ello y a los textos tomados como referencia, se puede decir que una de las principales características que distingue a la profesión académica de otras actividades laborales es la marcada *heterogeneidad* de la misma. Tal como lo plantea la Dra. Ana García de Fanelli, si bien los docentes comparten su profesión, la diversidad se encuentra dada por la dimensión disciplinar y el sector, por la actividad de enseñanza o investigación, por las jerarquías piramidales, las dedicaciones, el modelo adoptado por la universidad (departamental o de cátedra), etc. (2008). Esta variedad de contextos en los que se desarrolla la profesión académica, conlleva a que esta se encuentre inmersa en una gran cantidad de situaciones diversas, dejando de lado la complejidad del acto pedagógico de enseñar, lo que se prueba con la diversidad de modelos y sistemas de enseñanza.

Al mismo tiempo, la profesión académica, a diferencia de otras actividades laborales, desarrolla una multiplicidad de tareas como la docencia, la investigación, la extensión, la consultoría, actividades administrativas y de gestión.

A lo ya señalado, se suma la autonomía que posee este claustro en el desarrollo de su profesión (libertad académica en cuanto a la enseñanza y la investigación) es otro rasgo distintivo de la actividad docente, así también como el ingreso, la participación en los cuerpos decisorios y la seguridad que estos poseen en cuanto a la relación laboral (Decreto N° 1246/15) (García de Fanelli, 2008). A saber y “por lo que respecta a las formas de ascenso y legitimación, el avance en la carrera académica no obedece a la aplicación de un escalafón, sino que está ligado a otros criterios y mecanismos que le son propios” (Chiroleu, 2003, p.30).

Cómo no podría ser de otra manera la profesión académica argentina se ha visto atravesada por las distintas decisiones políticas tomadas desde el estado a través del tiempo. La expansión del sistema universitario nacional y “la masificación del mercado académico no tuvo como correlato automático la consolidación de la profesión académica ni la transformación de las formas de organización académicas, estructuras curriculares y prácticas pedagógicas” (Brunner, 1990, p.118). En efecto:

Sin infraestructura edilicia adecuada, sin recursos materiales apropiados (bibliotecas, equipos informáticos), sin personal de apoyo administrativo, el cuerpo docente se resiente, tendiendo a una precarización creciente de la función. Así mismo, hay que considerar que los aspectos socio-organizacionales y sociopolíticos de la institución repercuten directa o indirectamente sobre el cuerpo académico, y sobre el desarrollo de sus actividades (Ricco, 2000)(Fernández Lamarra y Coppola, 2010, p.47).

La masificación del sistema universitario, iniciada en los años 80 conlleva a que el comienzo de la carrera académica de esta generación sea a través de ayudantías, es decir, previo a la finalización de sus carreras de base. Debido a que no se había planificado la expansión del cuerpo docente, provocando que muchos profesionales optarán por este campo laboral sin tenerlo previsto durante su proceso de formación. La actividad principal que estos desarrollaban estaba dada únicamente por la enseñanza, dando como resultado de esta etapa a los docentes, denominados por varios autores como “consolidados”.

Los años 90, se han caracterizado por el surgimiento y la aplicación de la Ley de Educación Superior (N°24.521). Las regulaciones incorporadas en este período han provocado en los docentes un cambio importante en la identidad profesional, es decir el profesor ya no se reconoce como profesor, el enseñar ya no era lo que cobraba mayor importancia y la actividad principal que debía hacer

el docente era ahora la investigación, la que le permitiría un mayor reconocimiento y condiciones para la promoción escalonaría.

Algunos autores, atribuyen a la LES buena parte de los cambios en la modalidad de la labor docente como el programa de incentivos a los docentes investigadores y la fijación de estándares que tuvieron un impacto directo en la profesión académica. Es decir, “la diversificación del trabajo y la alteración de la estructura de tareas generadas por el Programa de Incentivos profundizaron la fragmentación de las prácticas por la distinta naturaleza y lógicas de las actividades realizadas” (Araujo, 2003) (Marquina, 2013, p.7), donde “las diferencias estructurales entre los actores universitarios involucrados por el programa, se expresan en diferencias de intereses que se plasmaron en acciones e interacciones a veces corporativas y a veces conflictivas” (Prati, 2017, p.4).

Hay que mencionar también, que se incrementó la importancia de los posgrados y las publicaciones como un medio de jerarquización docente. Como bien manifiesta la Dra. Mónica Marquina este proceso de expansión del sistema universitario argentino “modificó el trabajo académico, sus mecanismos de socialización y sus prácticas. Las políticas aplicadas al sector universitario llevaron implícito un modelo de profesión académica de primer mundo” (2013, p.7), donde los docentes que ya se encontraban trabajando y con dedicaciones semiexclusivas o exclusivas se abocaron a los lineamientos internacionales (investigación) quedando relegado y con una gran demanda, producto del crecimiento de la matrícula, el dictado de clases.

Los docentes que venían a cubrir las áreas de vacancia (con el dictado de clases) preferían sumar varias dedicaciones simples, que a su vez le permitieran desarrollarse en el sector privado, constituyendo así un nuevo perfil docente “*el profesor con dedicación exclusiva en el sistema*”. Como bien hace mención la Dra. Ana García de Fanelli en su cita a Bernasconi, por profesor con dedicación exclusiva del sistema se refiere a “aquel que suma varios cargos simples en distintas facultades y universidades del sector público y privado. Se trata, por tanto, del cuerpo académico cuya ocupación principal es la de docencia, sin poseer un cargo exclusivo” en una misma institución (2008, p.19-20).

El tercer período de expansión, se encuentra marcado por un hito sumamente relevante, que vino a delinear de manera normativa ciertos aspectos de la profesión docente, el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto N° 1246/15). Conviene subrayar que esta normativa “introduce, para el caso argentino novedades que sin duda impactarán en las tareas que los docentes deben realizar y en las condiciones de trabajo, así como en el perfil de los mismo” (Pérez Centeno y otros, 2017, p.3).

Dicha legislación trajo aparejada, entre otras cosas, la garantía del acceso por medio de concursos públicos y de oposición, estabilidad (disminución de dedicaciones ad-honorem), se crea el derecho al perfeccionamiento docente y se concibe a la carrera docente, siendo esta última una de las que ha tomado mayor relevancia desde la aplicación de este convenio colectivo.

En la República Argentina “para el año 2016, el 40% de las instituciones contaba con dispositivos de carrera docente reglamentados, no obstante concluyeron que al comparar las universidades entre sí y sus unidades académicas al interior, existen dinámicas institucionales, culturas evaluativas y trayectorias heterogéneas” (para las UUNN en estudio) (Pérez Centeno y otros, 2017, p.11).

Si bien, este período de tiempo se encuentra, en su mayor parte, caracterizado por el acto administrativo mencionado precedentemente, no se debe olvidar que la profesión docente mantuvo los lineamientos que le fueron impuestos en la década de los 90 y que en la actualidad se han hasta reforzado, es decir, la cultura de la “papermanía” o de “publicar o perecer es una realidad en las universidades de todo el mundo”, donde “los académicos no tienen más remedio que seguir este sistema. Sus carreras y promociones dependen casi por completo del registro de sus publicaciones” (Costello, 2016, párr.14).

De igual manera, la exigencia por publicar en revistas y congresos de carácter académico, no se da solamente en Argentina ya que dicha política, claramente, viene delineada del exterior con la construcción de los indicadores que conducen a que los docentes deban realizar cierta cantidad de escritos

académicos para su divulgación. Ahora bien, deberíamos preguntarnos ¿qué sucede con la emisión de tantos artículos?, la autora Emily Costello en su artículo afirma que “hasta 1,5 millones de artículos revisados por pares se publican anualmente. Sin embargo, muchos son ignorados incluso dentro de las comunidades científicas: el 82% de los artículos publicados en humanidades [revistas] ni siquiera se citan una vez” (2016, párr.3).

A modo de resumen y con el propósito de esbozar gráficamente cómo han incidido estos tres periodos de expansión, respecto de la evolución de la profesión académica, se propone el siguiente esquema:

Tabla N° 2 - Principales cambios en la profesión docente universitaria en Argentina.

	La Masificación de los años 80	La Reforma de los años 90	La actualidad y el Convenio Colectivo de Trabajo Docente
Denominación	Consolidados	Generación intermedia	Noveles
Comienzo de la Carrera Académica	Previo a la obtención de un título de base, 2 años antes	Previo a la obtención de un título de base, 1 año antes	Gran demanda de mayor capital académico (Título de posgrado)
Acceso a los cargos		Concurso público de antecedentes y de oposición	Concurso público y abierto de antecedentes y oposición con la designación de un veedor gremial
Títulos	Doctor como coronación de su carrera	En su mayoría sólo títulos de base.	Maestrías y Doctorados en la fase inicial de su carrera académica
Actividades Prioritarias	Docencia	Docencia e investigación	Investigación, docencia y actividades orientadas al mercado (Por ej. Consultorías) Orientación profesionalista y ejercicio liberal de su profesión
Aspectos Institucionales	Gran participación		Gran desinterés por participar
Dedicaciones Docentes	Mayor cantidad de dedicaciones exclusivas	Existe la figura de docentes ad-honorem	Alto % de dedicaciones simples o parciales. Sólo docentes remunerados - Art. 9 CC de trabajo
Estabilidad en el cargo	Designaciones por períodos limitados en el tiempo	Inestabilidad - Gran cantidad de cargos interinos y contratos	Estabilidad Art. 73 CC de trabajo
Perfeccionamiento Docente	Se daba en forma particular las actividades de formación	En algunas universidades existía el perfeccionamiento docente	Se establece el Perfeccionamiento docente para todos - Art. 26 CC de trabajo
Composición por género	En su mayoría eran hombres, con escasa participación de las mujeres		En su mayoría son hombres, con preponderancia de las mujeres en las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas
Movilidad académica		Politización de los concursos	Carrera Docente
Autonomía	En todo nivel	Académica, pero con fijación de estándares	Pseudo autonomía

Fuente: Rissi y Oloriz, (2018): "El impacto de la expansión del Sistema Universitario Nacional en la Profesión Docente".

En pocas palabras “se configura, pues, una situación en la que la carrera académica queda condicionada por reglas delineadas y establecidas de manera exógena” (Chiroleu, 2003, p.44), donde las instituciones de gestión pública debido al crecimiento de la demanda de docentes universitarios, principalmente en áreas del conocimiento en las que el número de egresados interanual es escaso, ha facilitado la aparición de esta nueva categoría de docentes denominada “docentes de varias instituciones” cuyo salario pasa a integrarse por acumulación de cargos de baja dedicación en diversas casas de estudio.

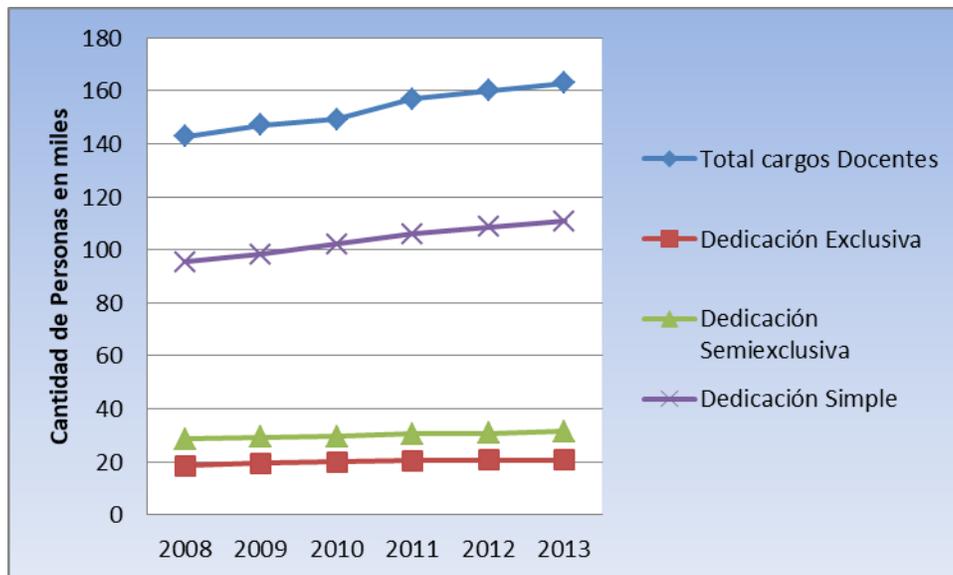
3.3 La evolución de la estructura de dedicaciones en la planta docente de las Universidades Nacionales.

Como se ha mostrado en los apartados anteriores, los periodos de expansión han tenido una incidencia directa respecto de la organización del sistema de educación superior de gestión pública, teniendo en cuenta que con escasos recursos la estrategia que implementaron estas instituciones “fue atender el crecimiento creando cargos de menor dedicación horaria e incluso ad honorem” (García de Fanelli, 2008, p.19).

Esta nueva modalidad de contratación, es mencionada por distintos autores de diversas maneras como por ejemplo: *profesor con dedicación exclusiva en el sistema*, *docentes parciales* y *profesor taxi*, entre otros, se caracterizan por “sumar puestos de baja dedicación en el sector público y en el sector privado” (García de Fanelli, 2008, p.16).

Estas características particulares, de las plantas docentes, respecto de las dedicaciones se han hecho paulatinas en el tiempo, a medida que las tasas de crecimiento de la matrícula y de la cantidad de estudiantes regulares crecía por encima del incremento presupuestario de las instituciones.

Figura N° 3 - Cantidad de cargos docentes en las UUNN por dedicación.



Fuente: Rissi y Oloriz, (2018): “El impacto de la expansión del Sistema Universitario Nacional en la Profesión Docente”²

Tal como puede observarse en la figura N° 3, el total de los cargos docentes ha aumentado “traccionado” por el crecimiento de los cargos con “dedicación simple”, dado que en el caso particular de las dedicaciones restantes “semiexclusiva” y “exclusiva” permanecen casi constantes, con un crecimiento escaso de las dedicaciones semiexclusivas. Para ilustrar mejor se puede mencionar que, para dicho período de tiempo “la cantidad de docentes con dedicación exclusiva pasó del 13,06% al 12,7%, en semiexclusivas del 20,11% al 19,27% mientras que las dedicaciones simples pasaron del 66,83% al 68,03%” (Rissi y Oloriz, 2018, p.11). En valores absolutos, la cantidad de cargos docentes se ha incrementado, para el período 2008-2013, en: 2.036 dedicaciones exclusivas, 2.675 dedicaciones semiexclusivas y 15.635 dedicaciones simples.

Al respecto los autores Fernández Lamarra y García exponen que “en las universidades nacionales en el año 2013 el 37% de los cargos docentes corresponde a los profesores y el 63%, a auxiliares. Dentro de los cargos de

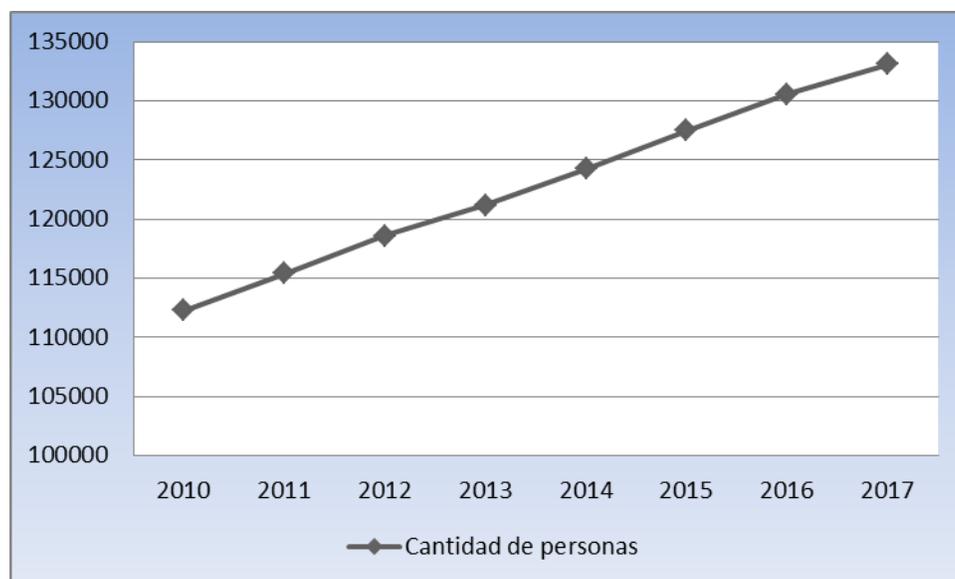
² Véase Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°3.

profesores predomina la categoría de adjunto, y entre los auxiliares, la de jefe de trabajos prácticos (JTP)” (2019, p.41).

En pocas palabras, y teniendo en cuenta los datos expuestos, se puede aseverar que “si bien los cambios no son abruptos, se observa que la expansión del sistema, mediante la creación de nuevas instituciones, impactó en la planta docente incrementando la proporción de dedicaciones simples por sobre las demás” (Rissi y Oloriz, 2018, p.11).

En consonancia con los dos periodos de expansión anteriores, el comprendido entre los años 2013 y 2015 también ha tenido un impacto más que significativo en la conformación de las plantas docentes de las instituciones de universitarias de gestión pública.

Figura N° 4 - Personal Académico 2010-2017.



Fuente: Red índices³.

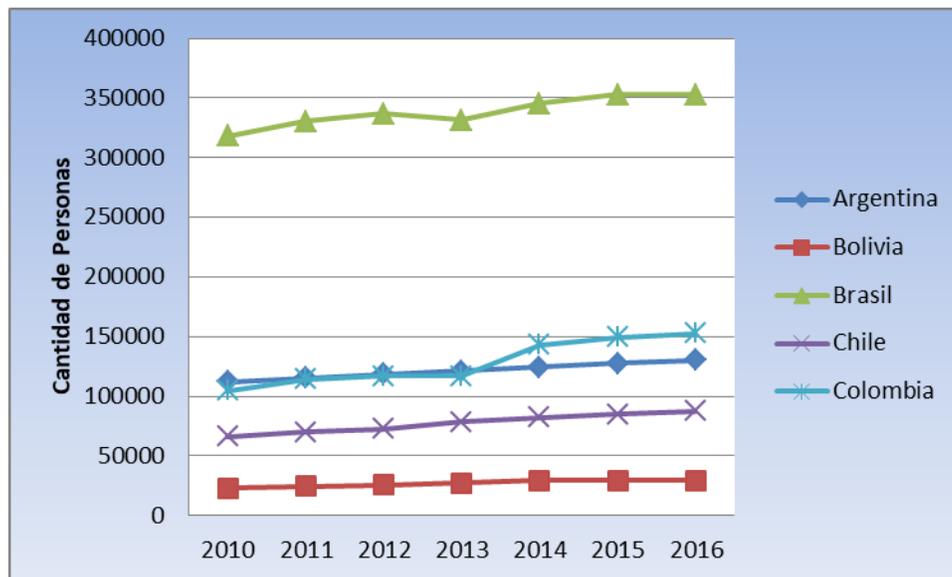
Acorde con lo expuesto, la cantidad total de cargos docentes ha mantenido su tendencia de incrementarse a través del tiempo de forma paulatina, incluyendo el período de análisis que se ha de tener en cuenta para la presente investigación, es de notar que para el período 2013 - 2015, se crean por año alrededor de 3.000

³ Disponible en <http://www.redindices.org/indicadores>

cargos nuevos, teniendo su mayor punto de crecimiento entre los años 2014-2015 con 3.246 cargos, mientras que para el período 2016-2017, si bien sigue creciendo la planta total, la creación de cargos nuevos ha mermado ya que la misma oscila entre los 2.500 cargos.

Este proceso de crecimiento en cuanto a las plantas docentes, para dicho período, también se ha dado en otros países de América Latina.

Figura N° 5 - Personal Académico para Instituciones de Educación Superior 2010-2016.



Fuente: Red índices⁴.

Cabe aclarar que para el caso particular de Bolivia y Brasil, la información corresponde a Instituciones de Educación Superior tanto públicas como privadas.

Tomando en cuenta la aclaración anterior, se puede vislumbrar que todos los países que consideró el informe de la Red índices han seguido la tendencia del crecimiento de sus plantas docentes.

De acuerdo a lo que se observa en la figura N° 5, para el período 2013 – 2014 varios países han marcado su punto máximo, en cuanto al incremento de las plantas docentes, siendo el caso de: Colombia que pasó de 116.810 a 143.055 (>26.245), Brasil que pasó de 331.609 a 345.650 (>14.041) y Bolivia que pasó de

⁴Disponible en <http://www.redindices.org/indicadores>

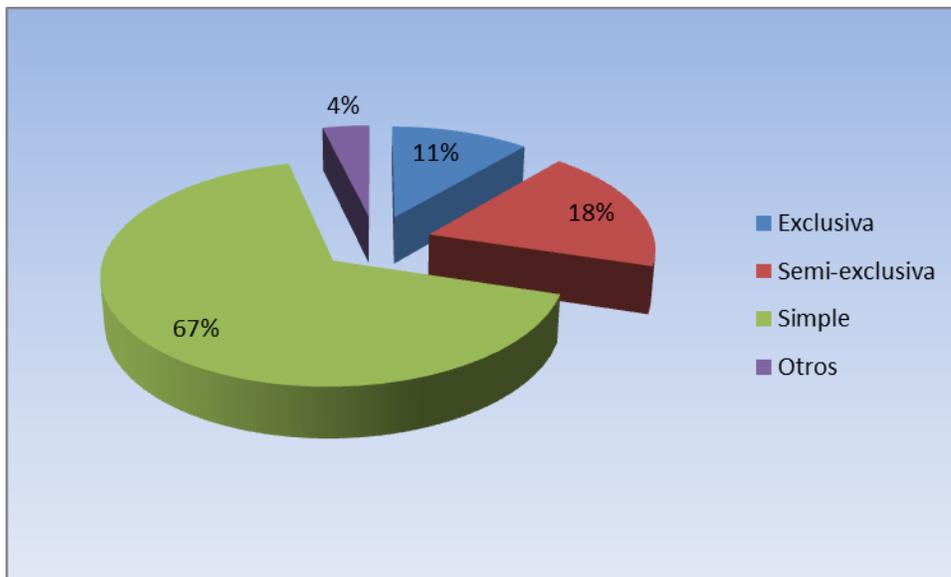
27.501 a 29.590 (>2.089). En cuanto a Chile, este acrecentamiento de su planta docente se ha dado entre los años 2012-2013 pasando de 72.884 a 78.372 (>5.488) cargos nuevos. Es preciso señalar que para los países de Brasil y Colombia, este aumento ha sido más que pronunciado, teniendo en cuenta que la relación 2012-2013 era de carácter negativo para ambos países, a saber -5.416 (337.025 – 331.609) para Brasil y -330 (117.140 – 116.810) para Colombia.

Con el objeto de ahondar en cómo se conforma la composición de la planta hacia el interior de dicho claustro, encontramos que en Brasil “los profesores doctores trabajan en su mayoría (66%) en instituciones públicas” mientras que “las privadas prefieren los portadores de título de master” (Dias Sobrinho y F. de Brito, 2008, p.nd). En Chile, de acuerdo a información brindada por el Ministerio de Educación de dicho país “el número de académicos es de 86.416, de los cuales el 82,6% trabaja sólo en una institución, el 11,9% en dos instituciones y el 5,5% en tres o más Instituciones” (Rueda Beltrán, 2019, p.58). Respecto de Colombia, para el año 2015 en particular, el “30,5% del total de docentes en el nivel de educación superior laboraban, con un contrato de tiempo completo, el 9,4% en la modalidad de medio tiempo y el 61,0% con un esquema parcial o de hora cátedra” (men-snies, 2018) (Rueda Beltrán, 2019, p.78).

Volviendo al caso que nos concierne, en Argentina, como ya se ha mencionado, el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes universitarios ha profundizado la profesionalización del claustro como así también generalizado determinados criterios, dado que la norma “establece que el máximo de horas de trabajo que podrá cumplir el docente en todo el sistema universitario no podrá superar las cincuenta (50) horas de labor semanal” (Fernández Lamarra y García, 2019, p.41), conllevando esto a que, en función que la carga horaria por dedicación exclusiva 40 horas semanales, dedicación semiexclusiva 20 horas semanales y la dedicación simple de 10 horas semanales, la acumulación máxima de cargos no podrá superar el límite de las 50 horas semanales.

Por otra parte, no debemos dejar de considerar la particularidad señalada respecto que “los docentes prefieren sumar varios cargos simples, incluso hasta cinco cargos, pues ello les permite continuar además con su actividad en el sector privado” (García de Fanelli, 2008, p.20).

Figura N° 6 - Total de cargos docentes por dedicación año 2017.



Fuente: Departamento de Información Universitaria (DIU), Secretaría de Políticas Universitarias 2016-2017⁵.

En un análisis de la información del año 2011, el Dr. Pérez Lindo manifestaba que “se puede apreciar que el número de profesores dedicados plenamente a la investigación y enseñanza no sobrepasa el 20%. La mayoría se desempeña con dedicaciones simples y con bajos salarios” (2017, p.70). En concordancia con ello, y de acuerdo a los datos que ya se han expuesto en las figuras N° 3 y 4, se puede justipreciar que el promedio que se daba para el período comprendido entre 2008 – 2013, respecto de los docentes con dedicaciones exclusivas era del 13%, mientras que para el año 2017 el mismo ha descendido al 11%. De forma semejante se ha dado en las dedicaciones semiexclusivas pasando de un promedio del 20% para el período 2008 – 2013 al 18% para el año 2017.

Otro dato no menor, es que en el año 2015 el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales, introduce la figura de docente preuniversitario, atribuyéndole a dicha categoría varios cargos que de no existir la misma serían calificados como dedicaciones simples.

⁵ Véase Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°6.

Considerando entonces que, en el año 2017, el 67% de los docentes universitarios argentinos se desempeñan con dedicación simple, y dada la remuneración que corresponde a dicha dedicación es adecuado afirmar que se ha pasado de docentes con dedicación exclusiva en una institución a *docentes con dedicación exclusiva en el sistema universitario* o *docentes taxi*.

No debe pasar inadvertido que la forma de “contratación del personal académico según el tiempo que dedica al ejercicio de la profesión en una institución informa indirectamente sobre el interés de una institución de conformar un cuerpo docente con mayor compromiso institucional para el desarrollo de las funciones sustantivas” (Pérez Rasetti, 2016, p.47), en otras palabras “el tipo de dedicación así como también el cambio generacional influyen de manera casi directa, en cuanto al conocimiento y al involucramiento que los docentes poseen respecto de la institución a la cual le brinda servicios” (Rissi y Oloriz, 2018, p.8)

A su vez para el caso de la investigación, el programa de incentivos podría verse como una herramienta que obligaría a estos “docentes de varias instituciones” a radicar algún proyecto en una de las instituciones en que presta servicio para poder categorizarse y participar del programa de incentivos a docentes investigadores. De esta manera se estaría “traccionando” con recursos a la dedicación de esfuerzo hacia esta función indispensable para la docencia universitaria.

En el caso de la extensión y transferencia, existen algunas acciones a nivel nacional que estimulan el crecimiento y expansión de las actividades de extensión pero, al no encontrarse ligado a un incentivo económico, es menor el “traccionamiento” para los docentes respecto de llevar a cabo esta labor sustantiva.

Lo que debería observarse claramente, es un fuerte impacto en la participación en actividades de gestión o representación del claustro en los órganos de gobierno universitario. De probarse la hipótesis planteada, se debería observar que a medida que se incrementó la matrícula y el número de instituciones en el SES se incrementa la proporción de docentes con dedicaciones

simples lo que podría impactar en que la representación del claustro recaiga siempre en las mismas personas, partiendo de la premisa que se requiere contar, al menos, con una dedicación semiexclusiva o parcial para participar en actividades de gestión o representación del claustro. Esta premisa se sostiene desde la necesidad de conocer la institución en la que se presta servicios en términos de estructura política y de gobierno así como la cultura y tradiciones que son propias de cada casa de altos estudios para participar como representante del claustro en los cuerpos colegiados.

Se puede concluir esta caracterización señalando que la expansión del sistema universitario argentino, particularmente referidos al de instituciones de gestión pública, entendida tanto desde la creación de nuevas instituciones como desde el crecimiento de la matrícula, ha incidido en la conformación de la planta docente de estas instituciones dado que se observa un crecimiento del número de dedicaciones simples y un proceso de “fragmentación” de la actividad laboral del personal docente quienes habrían diversificado su actividad en distintas instituciones educativas.

3.4 El estudio de género y la feminización.

Cuando se habla de “estudio de género” no se debe pasar por alto que dicha terminología es de carácter polisémica, debido a las muchas acepciones que se le puede atribuir. Por ello, y con el objeto de que el lector no incurra en suposiciones erróneas, se entiende que:

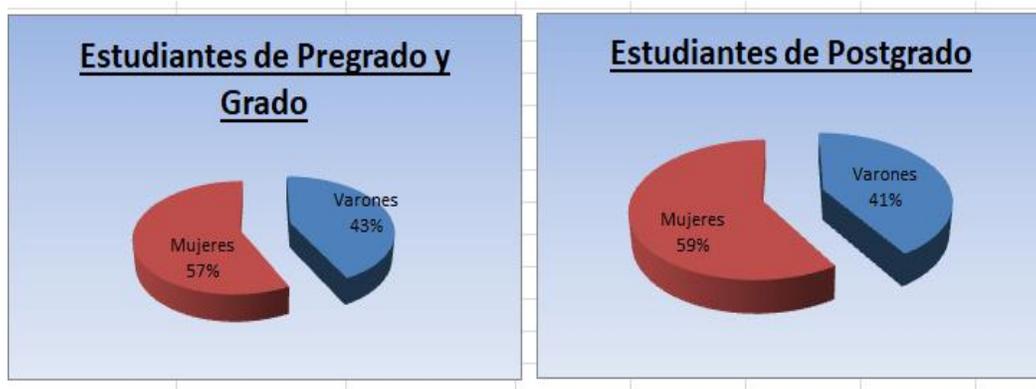
El núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott, 1996, p.23).

Si bien hay registros que para fines del siglo XIX y principios del siglo XX, en España, algunas mujeres ya habían accedido a los estudios universitarios, estas debían cumplir con ciertas restricciones que se les imponía por su condición de género. A saber, revestían la figura de “alumnas no oficiales”, ya que como bien cuenta la autora Consuelo Flecha García, no podían asistir a clases presenciales debiendo preparar las asignaturas por cuenta propia y sólo asistiendo a las universidades para rendir examen. (2008, p.21) En la segunda ola del feminismo (1960), y en el seno de la sociología de la educación, surgen los primeros “estudios formales” dentro de esta disciplina.

Como ya se ha mostrado⁶, la expansión que sufrió el Sistema de Educación Superior Nacional en el período comprendido entre los años 1966 – 1973 termina promoviendo una modificación en el rol que desempeñan las mujeres ya que a partir de 1970, “han pasado a ser un componente esencial de esos sistemas masivos de formación, accediendo a una gran cantidad de carreras profesionales, semi-profesionales y técnicas”. (Brunner, 1990, p.90)

“Los países occidentales inician el tercer milenio, con mayoría de mujeres en todos los niveles educativos” (Palermo, 2008, p.43), como bien puede observarse en las figuras esbozadas a continuación, las mujeres sobrepasan el 50% para los distintos niveles educativos superiores.

Figura N° 7 - Distribución por sexo de la población estudiantil.



Fuente: Departamento de Información Universitaria (DIU), Secretaría de Políticas Universitarias 2016-2017⁷.

⁶ Véase “Tabla N° 1- Creación de Instituciones Universitarias por período de gobierno”

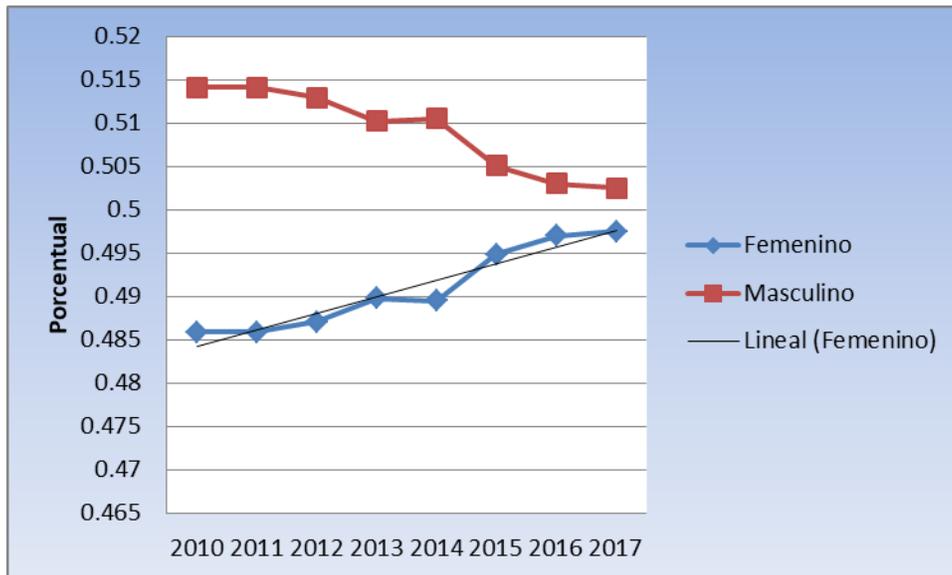
⁷ Véase Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°7.

Con esta matrícula mayoritariamente femenina se puede reconfirmar lo que muy bien ha planteado el autor Augusto Pérez Lindo “las mujeres han progresado en el período 1983-2013 ocupando posiciones mayoritarias en la matrícula universitaria, en el sistema científico y en el número de graduados”. (2017, p.44)

A su vez no debemos omitir que esto se debe, entre otros factores, a que “los estudios de educación y de género han ido cobrando interés en los últimos años, particularmente a partir de la década de 1980, estando presentes no sólo en la investigación universitaria”, sino también siendo un tema de agenda en los gobiernos. En consecuencia en el informe de la UNESCO, que data del año 1995, entre sus puntos reconoce el compromiso político internacional a favor de las mujeres, entre otros actores. Y deja por manifiesto que “la mayoría de los países aceptan que la educación femenina debe ser prioritaria en sus políticas de educación” (Palermo, 2008, p. 43-44). Para sintetizar se puede decir que “más allá de una correlación puntual entre feminización académica y democracia podemos notar que el proceso de feminización de la sociedad viene de más lejos y tiene alcances mundiales” (Pérez Lindo, 2017, p.43).

Con el correr de los años “la situación laboral de la mujer y el contexto sociopolítico han cambiado bastante. La historia reciente muestra la presencia de mujeres en distintos ámbitos de la vida social, incluidas las instituciones de educación superior” (Saracostti, 2006, p.246).

Figura N° 8 - Cantidad % de personas que ocupan cargos docentes por género para el período 2010-2017.

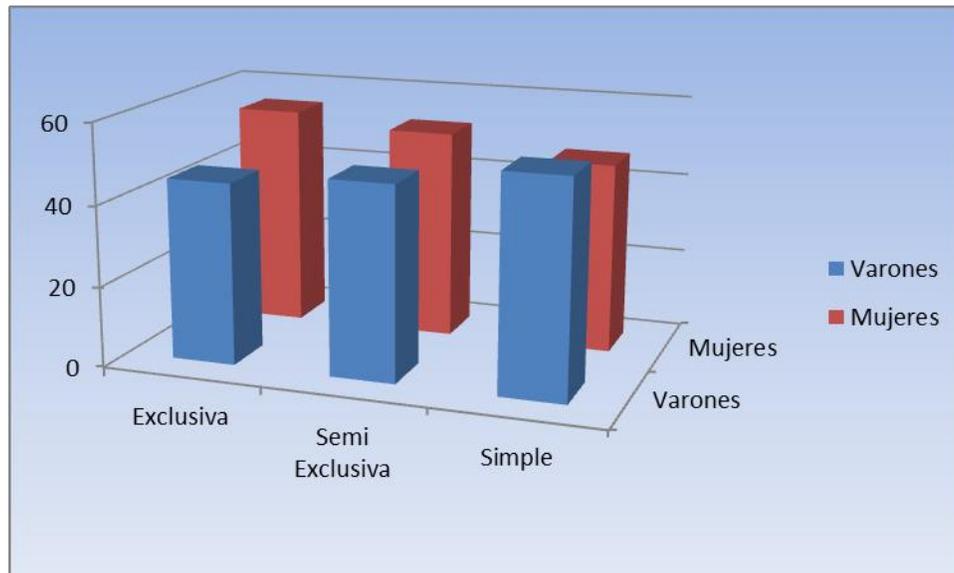


Fuente: Red índices⁸

Procediendo a analizar cómo ha sido la variación, a través de los años, de los cargos docentes en las instituciones de educación superior de la República Argentina, se puede ratificar que la tendencia es hacia el aumento de la proporción de personal femenino en este tipo de instituciones. Por otra parte, si bien la proporción del personal docente masculino ha ido disminuyendo, se ha mantenido por encima del 50%. A su vez, es importante remarcar que para los años 2014 – 2015, última parte del período de expansión considerado en este trabajo, la cantidad de docentes masculinos ha disminuido considerablemente y en contraste con ello, aumentó la participación femenina con una clara tendencia a ir disminuyendo la brecha entre géneros. Concretizando se puede aseverar que la participación de las mujeres “en la planta docente se encuentran casi en paridad con los hombres a nivel universitario mientras que en la Educación Superior no universitaria ocupan más del 70% de los cargos y de la matrícula” (Pérez Lindo, 2017, p.44).

⁸ Disponible en <http://www.redindices.org/indicadores>

Figura N° 9 - Cargos Docentes de Universidades Nacionales clasificados por dedicación según género. Año 2013.



Fuente: Anuario de Estadísticas Universitarias - Argentina 2013⁹.

Al mismo tiempo resulta cautivador, además de conocer cómo evoluciona la cantidad del personal docente respecto del género en las instituciones de educación superior, indagar que rol cumplen las mujeres en dichas instituciones. De acuerdo a los datos que surgen del Sistema RHUN (Recursos Humanos de Universidades Nacionales) y que fueran publicados, tal como se observa en la figura N° 9 se puede apreciar que el género femenino tiene cierto predominio respecto de las dedicaciones con mayor carga horaria, lo cual es contrario de lo que se daba en años anteriores en este tipo de organizaciones donde la integración de la mujer ocurría mayoritariamente en cargos de jerarquía baja y media, respecto a la otorgada al hombre (Ferrer Soto y Clemenza, 2008, p.94), el género masculino sólo tiene preponderancia en cuanto a las dedicaciones simples, marcando esto una conquista para las mujeres.

Ahondado en los datos, se puede vislumbrar que para el total de las categorías de la variable “dedicación” la relación por sexo se presenta de la siguiente forma: exclusiva un 55% (mujeres) a 45% (hombres) y en semiexclusiva 52% (mujeres) a 48% (hombres), mientras que para la simple 47% (mujeres) a

⁹ Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2013.pdf

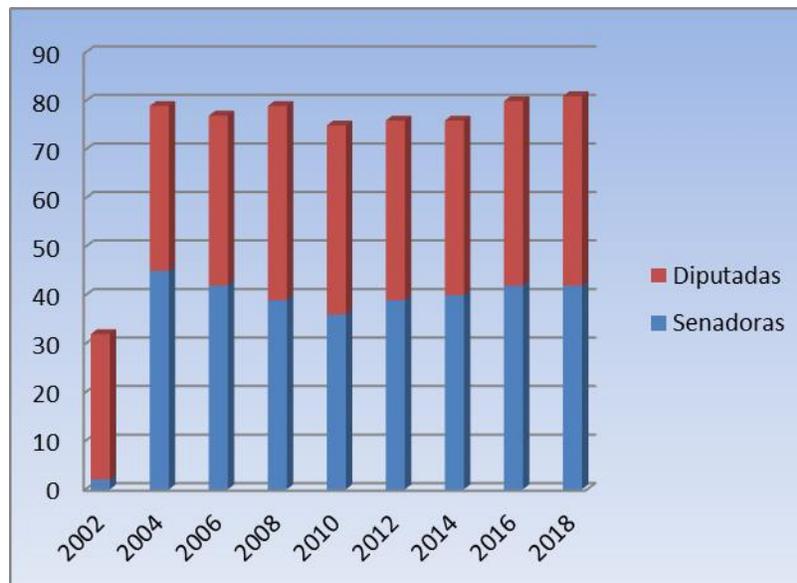
53% (hombres), “mostrando claramente el pasaje de madre educadora a educadora profesional” (Palermo, 2008, p.49).

Sintetizando, lo expuesto hasta aquí, se puede decir, que si bien las instituciones de educación superior de gestión pública en Argentina, poseen una mayor cantidad de personal docente de género masculino, en cuanto a la dedicación de los cargos docentes, son las mujeres las que poseen las dedicaciones más altas.

Con el devenir de los años los estudios de género dejaron de ser solamente de carácter cuantitativo, ya que “las nuevas perspectivas en los estudios de educación y de género se interesan no sólo por conocer cuántas mujeres son en los distintos niveles educativos, como profesionales y alumnas, sino cuántas son en los cargos de decisión” (Palermo, 2008, p. 45).

Quizás uno de los hitos más relevantes, en términos del reclamo por la igualdad de género, ha sido la sanción de la Ley N° 24.012, conocida como “de cupo femenino”, que garantizó una presencia mínima de mujeres en los espacios de decisión política” a nivel nacional (Bacalini, 2018, párr. 13). Hasta la sanción de dicha normativa “la participación femenina era una práctica social silenciosa que tenía un escaso reconocimiento social y político” (Fassler, 2007, p.388).

Figura N° 10 - Evolución de la participación femenina en la H. Cámara de Diputados de la Nación y el H. Senado de la Nación para el periodo bianual 2002 - 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Dirección de Información Parlamentaria.¹⁰

En consonancia con el gráfico que antecede, la ONU en su informe *la participación de la mujer en la política argentina*, del año 2018, expone:

En Argentina, el diseño de la ley de cupo femenino favoreció el acceso de las mujeres a las candidaturas partidarias y a los cargos de representación popular, y esto se reflejó en el índice donde la dimensión de "cuota/paridad" obtuvo 69,3 puntos, el mayor en todas las dimensiones medidas en el país. El porcentaje de 30% ha sido superado en América Latina por las regulaciones paritarias, mientras que el diseño del cupo femenino ha permitido contar, en el ámbito nacional, con una medida que contempla sanciones efectivas (la no inscripción de listas) y no prevé

¹⁰ Véase Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°10.

excepciones para su aplicación. (Dinatale, 2018, párr.4)

De acuerdo a la figura que antecede, se puede observar que la participación femenina a nivel nacional ha ido en crecimiento en ambos órganos legislativos (H. Cámara de Diputados y H. Senado de la Nación), pero que a su vez esta representación no llega aún al 50%, y como varios autores han expuesto se cree que esta participación menor a la mitad constituye el denominado “techo de cristal”. Esto quiere decir que si bien “conceptualmente, las diferencias entre los sexos no implican desigualdad legal” y mucho menos para las representaciones que estas ejerzan “no obstante y pese a esta posibilidad formal, desde el punto de vista histórico, las diferencias entre los sexos y la desigualdad legal están estrechamente ligadas” (Bernal y Belanti, 2018, p.110).

La mayor participación de las mujeres en los ámbitos de carácter político “sigue siendo de tipo *social*, donde se practica un poder más horizontal en el cual las mujeres perciben mayor aceptación, reflejo de la actitud frente al poder que han construido en sus historias de vida y su socialización política” (Grzegorzcyk, 2011, p.41).

A manera de colofón se puede aseverar que la participación del género femenino en las Universidades Nacionales se ha ido acrecentando con el devenir de los años, no sólo en la matrícula, sino también, en la participación que esta tiene como profesional.

Dentro de este orden de ideas no se puede dejar de mencionar que, al mismo tiempo en algunas instituciones, para uno de los claustros, se dan las siguientes situaciones: “la lista ganadora en la última elección del claustro de graduados, que integra la actual gestión de gobierno de la FIUBA, sólo está integrada por hombres”, como así también que “el Consejo Directivo aprobó una resolución donde designaba consejeros graduados departamentales. De la designación de 76 cargos decidió que 70 fueran ocupados por hombres. (Resolución N° 1130 2/10/18)” (Koutsovitis, 2018, p.nd).

Desde una perspectiva más general resulta imposible no plantearse como inquietud, en concordancia con los nuevos estudios de género y teniendo en cuenta que en las instituciones de educación superior no existe una ley de cupo

femenino, si: ¿En los Consejos Superiores se sigue la misma tendencia que a nivel nacional?, en otras palabras, ¿cuál es la participación de la mujer en dicho órgano de gobierno?

3.5 El cogobierno universitario y la representación del Claustro Docente

Imperiosamente, para declamar respecto del cogobierno universitario, primero se debe hacer mención que las instituciones de Educación Superior de gestión pública, en Argentina, ostentan un sistema eleccionario de carácter democrático.

La democracia, con origen en la antigua Grecia, “fue concebida como una forma de gobierno donde las decisiones políticas eran tomadas por la mayoría, en este sentido surge el termino de democracia representativa” (Rissi y Otros, 2019, p.3). Tomando este modelo como el ejercicio de “una ciudadanía responsable que entienda la democracia como algo que va más allá de una convocatoria electoral” (Innerarity, 2018, p.nd), donde subyace un propósito común al electorado. En otras palabras “la democracia fue concebida para que se instalará un poder parlamentario representativo” (Rosanvallon, 2015, párr.5), ya que “somos libres cuando estamos atados sólo por las leyes que escogemos: esa es la fuente del poder y el encanto del autogobierno” (Przeworski, 2019, p.31).

Como bien sostiene el sociólogo francés Pierre Rosanvallon “existen numerosos ensayos teóricos sobre la democracia, pero no hay ninguna teoría sobre el arte de gobernar y las responsabilidades que van con él” (2015, párr.1), esto viene a colación de que “en muchas democracias, gran cantidad de personas siente que las elecciones sólo perpetúan a la clase dirigente, a las elites, o incluso a una casta” (Przeworski, 2019, p.18).

En el campo político, si bien, con el correr de los años “se debilita la deliberación política en sus tres principales campos de ejercicio: intra-elites, entre elites y votantes y entre estos últimos, es decir, la preocupación de los ciudadanos comunes por la política y por la discusión política” (Unzué, 2007, p.2). Anudado a esta situación, se debe realizar un alto, con el fin de aclarar que “si bien es real la polémica que surge entorno a la democracia, hay un consenso

cuasi unánime para que esta sea considerada como el único sistema político legítimo, en pocas palabras, la democracia se encuentra dotada de legitimidad universal” (Rissi y Otros, 2019, p.3). Por otra parte, es dable hacer mención que “la democratización es un proceso que no tiene fin y que permanece abierto incorporando nuevas tareas y reclamos que recojan la experiencia adquirida y las exigencias de los nuevos tiempos” (Chiroleu, 2018, p.34).

Las Universidades Nacionales, en la República Argentina, evidencian su mayor expresión de autonomía institucional, a través de la potestad de definir los órganos de gobierno, siendo esta cuestión un tema de estudio desde la misma Reforma del año 1918. A su vez, de igual forma que el sistema Nacional dichas organizaciones se basan en un sistema democrático, fundamentalmente porque pueden elegir a quienes integran estos cuerpos colegiados (Oloriz y Rissi, 2017, p.2). Parafraseando al autor Martín Unzué, al respecto, se puede evidenciar que la democracia ejercida en las instituciones de educación superior de gestión pública a diferencia de la que se lleva adelante a nivel nacional, posee un tamaño sumamente restringido. En consecuencia el número reducido de sus miembros “permite mayor conocimiento entre los actores políticos y los ciudadanos, y facilita el contacto entre los mismos”. (2007, p.11)

Es importante resaltar que “el modelo de participación en la toma de decisiones de las universidades nacionales es único en el mundo pues incluye en general a consejeros que representan a profesores, estudiantes, graduados y empleados” (Pérez Lindo, 2017, p.77). Acarreando esto a que habitualmente las nuevas instituciones reproduzcan estos modelos de gobierno, mientras que determinadas minorías “presentan algunas innovaciones respecto del modelo de cogobierno tradicional incorporando un nuevo grupo de actores externos” (Pérez Centeno y otros, 2017, p.8).

La Ley de Educación Superior (LES), si bien deja al libre albedrío de cada universidad la potestad de prever en sus estatutos sus órganos de gobierno, pone un coto respecto a cuestiones de representación que estos cuerpos colegiados deben cumplir. En efecto, el artículo 53° de la mencionada normativa establece que los órganos colegiados de gobierno, deberán estar integrados por los

claustros docente, estudiantil, no docente y graduados, además de los Decanos o autoridades docentes equivalentes.

A título ilustrativo, del análisis del citado artículo, el autor Carlos Marqués (2010), realiza las aclaraciones siguientes:

En la ley vigente está establecido que la representación docente no debe ser inferior al 50% de los miembros de los consejos y que los decanos son miembros natos de ellos, fortaleciendo así la representación de los docentes y de las autoridades unipersonales. Los estudiantes que pueden participar son los regulares, es decir quienes tengan aprobadas al menos dos materias por año y el 30 % de su carrera cursada. Los miembros del claustro de profesores deben haber accedido a sus cargos por concurso. Para elegir o ser elegido por el claustro de graduados no se debe mantener relación de dependencia con la universidad, sin embargo esto último suele no ser respetado, ya que tiende a ser el ámbito de representación de los jóvenes docentes. (p. n.d)

Es sustantivo evidenciar que a pesar que “las elecciones son un mecanismo para designar gobiernos mediante un cómputo de votos” (Przeworski, 2019, p.42) no en todas las elecciones universitarias, dependiendo de cada institución y del cargo por el que se convocó a la elección, la ponderación de los votos resulta de carácter igualitario para todos los claustros, es decir, existe una ponderación relativa de votos.

La autora Adriana Chiroleu, expone que en las universidades de gestión pública “la noción de democratización interna va adquiriendo, en los últimos años, significados diversos que oscilan entre la demanda de una expansión de la participación y la de eficiencia o incluso, la asociación entre ambas”. (2018, p.32)

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación no se debe pasar por alto la aclaración de que “sólo el cuerpo académico

designado por concurso puede participar en los órganos ejecutivos y colegiados de gobierno y en el proceso electoral para el acceso a estos cargos” (García de Fanelli, 2008, p.15-16). Siendo el claustro docente el que posee en dichos órganos colegiados de gobierno una participación predominante respecto del resto de los claustros, situación propia de una institución meritocrática.

En virtud de lo establecido por la LES, los docentes poseen representación de claustro debiendo sumar a esto, en todos los casos, la representación de la Unidad Académica en la cual se desempeñan, es decir, los Decanos o equivalentes. Cabe considerar, por otra parte, que a dicha realidad se debe añadir la particularidad de que como cada institución en función de su autonomía puede determinar la composición de los órganos de gobierno, en el artículo “*La participación de las Autoridades Unipersonales en los Cuerpos Colegiados Universitarios*” los autores dejan en evidencia que de un total de 53 universidades nacionales en el 38% de ellas “el Rector o Presidente tiene derecho a voto en el Consejo Superior, mientras que en 12 instituciones (el 22,6% del total) el Vicerrector integra el Consejo Superior con voz y voto” (Rissi y Oloriz, 2017, p.55).

De lo evidenciado con anterioridad se puede plantear que:

Aparece claramente un conflicto de representación dado que se entremezclan representaciones de claustros, las que podríamos caracterizar como representaciones gremiales de los distintos sectores que integran la comunidad universitaria con representaciones de carácter organizacional dada por quienes son miembros del claustro docente pero participan representando a unidades académicas o al rectorado, habiendo sido elegido no solo por sus pares sino por la totalidad de los claustros con derecho a elegir a esa autoridad unipersonal (Rissi y Oloriz, 2017, p.55).

Con respecto a este doble rol que ejercen ciertos consejeros se puede aseverar que “la multiplicidad de objetivos y la heterogeneidad de quienes

participan de las decisiones en las Universidades generan superposición y coexistencia en una misma organización de distintas racionalidades” (Vega, 2010, p.41). Al tratarse de una representación de claustro y no del total de la comunidad docente (interinos, contratados, etc.) y teniendo en cuenta las distintas modalidades del ejercicio de la representación se puede decir que esta se termina convirtiendo en “democracias estamentales” (Unzué, 2007, p.10). Así como el autogobierno es visto como una de las fortalezas de estas instituciones, al ser gobernadas democrática y autónomamente, autores como Del Bello entienden que “el desarrollo autonómico de las Universidades implicó una suerte de privatización, en el sentido de la apropiación de la institución por sus miembros” (Del Bello y Del Bello, 2007, p.4).

Desde otra visión y en relación con los objetivos, planteados los autores Martín Unzué y Sergio Emiliozzi (2006) exponen que:

Si el gobierno de la universidad se encuentra, en buena medida, bajo la responsabilidad de los profesores regulares, su escasez es un problema central desde el punto de vista político, que influye además en la calidad académica y en la política de retención de recursos humanos. (párr.1)

En este sentido el autor Augusto Pérez Lindo (2017) parafraseando al Dr. Roberto Vega concluía:

El sistema de gobierno concentra a través del Consejo Superior una serie de funciones indiferenciadas: políticas, administrativas, académicas, gremiales, normativas, judiciales. En términos teóricos se trata de una estructura de poder horizontal y sin distinciones claras de atribuciones específicas donde en el mismo plano los actores son jueces y partes, empleador-empleado, evaluadores y evaluados. En este contexto resulta difícil tomar decisiones cruciales, cualquier sector puede impedirlo y todos tienden a estar implicados en relaciones

clientelares o de solidaridad corporativa. El bajo nivel de profesionalización de la gestión y el alto grado de heteronomía política de las universidades públicas facilita la ineficiencia organizacional y el manejo irracional de recursos (p.77)

En el contexto descrito y en concordancia con algunas de las inquietudes planteadas por la Dra. Ana García de Fanelli, se plantea como interrogante: “Qué agentes toman las decisiones que hacen al funcionamiento universitario y sobre qué fundamentos descansa la legitimidad del ejercicio de la autoridad”. (1998, p.12)

CAPÍTULO 4 DESARROLLO

Teniendo en cuenta que “las investigaciones se originan de ideas, sin importar qué tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir” (Hernández Sampieri y otros, 2014, p.24), en el presente Capítulo, tal como ya se ha indicado en cuadro N°1, se expondrán las distintas técnicas de recolección de datos que se aplicaron y el alcance de las mismas.

Respecto de la metodología empleada y teniendo en cuenta el enfoque propuesto por los autores Yuni y Urbano, en cuanto a los recursos metodológicos empleados en las investigaciones del área de las Cs. Sociales, se puede afirmar que “la estrategia de selección cualitativa se basa en la diversidad y heterogeneidad de los casos, que son valiosos en tanto poseen información relevante a los fines del estudio”. (2006, p.21) Este tipo de estudio es de carácter “holístico, porque se precia de considerar el “todo” sin reducirlo al estudio de sus partes” ya que su fin en sí es representar la realidad (Hernández Sampieri y otros, 2014, p.9).

Comprendiendo que para llevar adelante la investigación se han de escoger decisiones metodológicas vinculadas a la organización del trabajo de campo, se plantea que la presente se basa en la lógica de la inducción como todo estudio cualitativo. Conllevando ello a que el tipo de finalidad resulta ser exploratorio, descriptivo y explicativo, debido a que no hay estudios precedentes sobre la misma temática. Respecto de las condiciones y el contexto en el cual se ha llevado a delante se puede decir que la misma es de carácter observacional no participante (estudio de caso), debido a que la participación en Cuerpos Colegiados de gobierno constituye un escenario público.

4.1 Definición de la población, unidad de análisis y muestra.

Para el desarrollo de la presente investigación se puntualizó como unidad de análisis los Consejos Superiores de las Universidades Nacionales. Entendiendo la heterogeneidad que presentan estas casas de altos estudios, se propuso seguir el criterio adoptado por varios investigadores que comparten los autores Oloriz y Rissi en cuanto a dividir a las Universidades Nacionales según su tamaño

“clasificando a las instituciones en: nuevas, chicas, medianas y grandes”. En el caso particular de las instituciones nuevas se tomó como referencia la cantidad de años, dado que su matrícula no podría ser comparable con el resto. Por ello, se han clasificado como: “nuevas si no han pasado, al año 2014, más de 12 años desde su creación, chicas a las que tienen hasta 10.000 estudiantes regulares, medianas entre 10.001 y 50.000 estudiantes y grandes las que tienen más de 50.000 estudiantes regulares” (Oloriz y Rissi, 2017, p.50).

Vislumbrando que “las muestras no son nunca adecuadas o inadecuadas en sí mismas. Su valor se deriva de la utilidad que ellas tienen para el propósito determinado en los objetivos de la investigación” (Yuni y Urbano, 2006, p.21) y que “si bien en todas las instituciones existe gobierno colegiado, no todas las universidades diseñan del mismo modo la composición de sus órganos colegiados” (Kandel, 2005, p.267) y que a eso se debe agregar la dificultad de la obtención de la información, principalmente respecto de la situación de revista de los docentes al momento de ser electos como consejeros superiores.

La investigación que se desarrolló es de carácter cualitativa utilizando una muestra de tipo discrecional intensiva, es decir, pocos casos pero con un nivel de indagación mucho más intenso, ya que la misma tiene la característica de representar las distintas categorías dimensionales en que dividimos al sistema de educación superior y, a su vez, estas abarcan a las diversas regiones en que se divide el Sistema Universitario Nacional, en función de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES).

Por otra parte y advirtiendo que no todos los integrantes de los cuerpos colegiados de las Universidades Nacionales poseen el mismo período de mandato, ya que esto depende de lo establecido en el Estatuto de cada institución, para integrar la muestra se consideraron las designaciones docentes en el Consejo Superior resultantes de las últimas 3 elecciones anteriores al año 2017.

4.2 Recolección de datos:

Considerando que “en la recolección de datos cualitativos es conveniente tener varias fuentes de información y usar varios métodos” (Hernández Sampieri y

otros, 2014, p.460) las técnicas que se han empleado para relevar la información, en las que se basa la parte empírica de este estudio, han sido:

- ✓ Recopilación de investigaciones e informes previos, que pudieran tener alguna injerencia en la presente investigación.
- ✓ Anuarios - Se adoptó como metodología el análisis y comparación de resultados estadísticos referidos a las características mencionadas en los apartados que anteceden. Para ello se utilizaron los Anuarios de Estadísticas Universitarias que publica el Departamento de Información Universitaria de la Secretaría de Políticas Universitarias, que presentan información para todas las Universidades Nacionales (UUNN).
- ✓ Estatutos - Se tuvieron en cuenta los períodos de mandatos y requisitos que se deben cumplir para acceder al cargo de consejero superior por el claustro docente.
- ✓ Resoluciones - Se relevaron las resoluciones donde constan las designaciones de los consejeros superiores por el Claustro Docente de cada una de las instituciones que integran la muestra.
- ✓ Actas - Se relevaron las actas donde consten las designaciones de los consejeros superiores por el Claustro Docente.
- ✓ Consultas en digestos institucionales.
- ✓ Gestión ante la Secretaría de Capacitación de la FATUN para que mediante su vinculación con actores clave de las distintas universidades se haga posible relevar información así como la validación de los datos obtenidos de las demás fuentes¹¹.

Luego de haber mencionado las fuentes que se han utilizado para la recolección de la información y teniendo en cuenta la multiplicidad de las mismas, con el propósito de obtener resultados confiables se ha procedido a la triangulación metodológica, a los fines de pretender garantizar la confiabilidad de

¹¹ Para las Universidades Nacionales de Córdoba y Luján, que poseen un repositorio normativo de carácter abierto y actualizado, la información se ha recabado de los digestos institucionales que tienen dichas instituciones en su página web. En cuanto al resto de las universidades que conforman la muestra se han generado mecanismos de acceso a la información a través de la Secretaría de Capacitación de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, que se ha comunicado con actores claves de cada una de las universidades en estudio, quienes facilitaron la información utilizada - Ver anexo III

los resultados obtenidos en la presente investigación (Hernández Sampieri y otros, 2014, p.417- 418).

4.3 Instrumentos de medición

Conociendo que una fuente muy valiosa de información cualitativa son los documentos y materiales escritos que “prácticamente la mayoría de las personas, grupos, organizaciones, comunidades y sociedades producen y narran, o delinear sus historia y estatus” (Hernández Sampieri y otros, 2014, p.415) se ha trabajado tanto con fuentes primarias como secundarias, con base en evidencias documentales confiables, buscando así reconstruir la realidad de manera objetiva, más allá que se conoce que por el tipo de investigación que se ha llevado a delante tiene implícita cierta subjetividad.

Sabiendo que un buen observador necesita “utilizar todos los sentidos, poner atención a los detalles, poseer habilidades para descifrar y comprender conductas, ser reflexivo y flexible para cambiar el centro de atención, si es necesario” (Hernández Sampieri y otros, 2014, p.403), se han confeccionado, entre otros, cuadros de doble entrada: del análisis documental (Ordenanzas, Resoluciones), es decir de la nómina de consejeros con respecto a las variables en estudio (cargo, dedicación, sexo).

CAPÍTULO 5 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN RELEVADA

Las Universidades Nacionales de gestión pública, tal como se ha mencionado con anterioridad y de acuerdo a lo establecido por la LES, son instituciones de carácter autónomo, no obstante, su funcionamiento se encuentra en gran medida financiado por el Estado Nacional. Conllevando todo esto a que el Estado “deba operar a través de un doble estándar: por una parte construir espacios de consensos con las Universidades, y por otra parte establecer ciertas normas que determinen el funcionamiento de estas y su forma de rendir cuentas a la sociedad” (Chiroleu y Otro, 2012, p.33).

En este último sentido, y con el afán de mostrar un gobierno abierto con control social como una pieza necesaria para su correcto funcionamiento, en donde este se somete de manera voluntaria y periódica a controles de sus servicios, el estado nacional promulgó la Ley N° 27.275 denominada “Ley de derecho de acceso a la información pública” cuyo objeto principal es “garantizar el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la información pública, promover la participación ciudadana y la transparencia de la gestión pública” en otras palabras la apertura de los datos públicos es un punto esencial en el trayecto hacia la transparencia y es inherente a una estrategia de apertura del acceso a la información.

En concordancia con lo expuesto, algunas instituciones de educación superior, de acuerdo a este marco normativo y en virtud de los principios establecidos en sus propios estatutos, han implementado programas de transparencia institucional. A pesar de ello, muchas de dichas organizaciones basadas en la autonomía institucional que les concede la Ley de Educación Superior han hecho caso omiso al derecho de acceso a la información consagrado por la Ley N° 27.275.

Teniendo en cuenta que los órganos colegiados de gobierno de las Universidades Nacionales de gestión pública se encuentran integrados de acuerdo a los resultados electorarios que se producen en cada institución, y que quienes cumplen el rol de representación, son funcionarios públicos,

más allá que no perciban una retribución económica por el ejercicio de dicho cargo. En consecuencia, y en virtud de la transparencia institucional, sería de esperar que en las páginas de las Universidades se pudiera conocer, rápidamente, cómo se conforman sus órganos de gobierno identificando a quienes representan a cada claustro. Antagónicamente en los portales de transparencia, en su mayoría, sólo figura información presupuestaria, registros de compras y cargos de gestión, cómo si saber quiénes forman parte del gobierno y del poder legislativo de las Universidades Nacionales, en el marco de las decisiones institucionales, no fuera información relevante.

Es necesario mencionar que alguna de estas organizaciones, también cuentan con digestos electrónicos pero, en su mayoría, el acceso se encuentra restringido al propio personal de la institución. Por otra parte y considerando el alcance de la presente investigación, al ingresar en los sitios de los Consejos Superiores de la UUNN sólo se puede visualizar la composición actual de dicho cuerpo colegiado, constituyendo esto un escollo a la hora de determinar las representaciones resultantes de periodos electorarios anteriores. A todo esto, no se debe pasar por alto que, cada institución, de acuerdo a lo fijado en su estatuto, determina la conformación de dicho órgano de gobierno y el período de mandato, complejizando aún más la recolección de los datos dado que debemos considerar la particularidad de cada institución respecto de estos dos aspectos.

5.1 Composición y breve reseña de la muestra en estudio

5.1.1 Universidad Nacional de Córdoba

La fundación de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) data del año 1613, siendo esta institución la universidad más antigua de la República Argentina y una de las primeras en América Latina. A su vez en el año 1918 se constituyó como el principal escenario en el cual tuvo lugar la Reforma Universitaria del '18, la que luego se ha extendido por todo el continente y a

más de 100 años de dicho evento aún al día de la fecha se sigue escribiendo sobre dichos acontecimientos.

La sede principal de la UNC también denominada casa Trejo, se encuentra emplazada en la Ciudad de Córdoba capital, en función a su ubicación geográfica y de acuerdo a la regionalización del Sistema de Educación Superior de Argentina, se encuentra en el CPRES de la zona de Centro-Oeste.

La estructura académica que ha adoptado dicha institución, con el objeto de desarrollar sus funciones de docencia, investigación y extensión, ha sido de facultades, actualmente posee 15 facultades, agrupadas por áreas temáticas afines. Hay que mencionar también, que cuentan con 2 colegios, 145 centros e institutos de investigación y 2 hospitales entre otras unidades funcionales.

En la actualidad esta Casa de altos estudios posee una oferta académica compuesta por: 16 carreras de pregrado, 88 carreras de grado y 214 posgrados, con una población estudiantil de 141.353¹² entre las carreras que se han mencionado precedentemente.

Es conveniente mencionar que de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de esta Universidad Nacional dentro de sus órganos de gobierno, el Consejo Superior se encuentra integrado por el Rector quien preside dicho Cuerpo colegiado, los Decanos y los claustros: docente, estudiantil, graduados y nodocentes¹³, además cuenta con la participación de un representante por escuela.

En cuanto a la representación docente, es dable hacer mención, que el Estatuto de la UNC establece que “el consiliario titular deberá ser Profesor Titular Plenario, Titular, Asociado o Adjunto y el suplente deberá ser Profesor

¹² Datos obtenidos de la página web oficial de la Universidad Nacional de Córdoba. Disponible en: <https://www.unc.edu.ar/>

¹³ Se utiliza el termino Nodocente en virtud de lo establecido en la Resolución CE N° 1366/18 Anexo, Art. 2° donde se “acuerda a partir del presente convenio, en denominar a los trabajadores No Docentes, a través de un solo vocablo, el de Nodocente, que los identifica por su esencia y desempeño dentro de las Universidades Nacionales” Acta del 16/11/17. Modificatoria del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector.

Auxiliar Graduado”. Respecto del acto eleccionario determina que los postulados docentes serán elegidos por el voto directo y secreto de sus pares en la respectiva facultad por la cual se han candidateado, ya que la representación del claustro docente en el Consejo Superior es de un docente por Facultad. Asimismo dicha normativa, en su artículo 11, aclara que el período de mandato es de 2 años y que los mismos podrán ser reelectos. (Res. ME, 926/2008)

5.1.2 Universidad Nacional del Sur

La Universidad Nacional del Sur (UNS) fue concebida inicialmente como el Instituto Tecnológico del Sur, en el año 1946, dependiente académicamente de la Universidad Nacional de La Plata. La categoría universitaria le fue otorgada en 1950, pero fue suprimida en 1952, siendo recién en el año 1955, luego de la caída del gobierno del presidente Perón que se iniciaron las gestiones por las que luego la institución adquirió la condición de Universidad Nacional, tratándose de la séptima Universidad Nacional del país, en el mismo año comenzó el dictado de los servicios académicos.

Esta institución de educación superior, amparada en el Decreto - Ley N° 6.403 por medio del cual se les otorgó a las UUNN autonomía para determinar sus estructuras académica, ha adoptado la departamentalización de los servicios, pero es sumamente importante destacar que con el devenir de los años esta institución “ha transitado un proceso que derivó en asignar la responsabilidad de las carreras a los Departamentos” (Oloriz, 2005, p.38-39). A su vez, la UNS posee una administración de carácter centralizado que brinda servicios a los 16 Departamentos Académicos y demás áreas de la institución a través de las distintas Direcciones administrativas dependientes del Rectorado.

La sede central de dicha organización universitaria se encuentra emplazada en la Ciudad Bahía Blanca, al sur de la Provincia de Buenos

Aires. En virtud de ello, y teniendo en cuenta lo establecido por el CPRES la zona de influencia de esta casa de altos estudios es la Bonaerense.

En la actualidad posee una oferta académica de 27 carreras de pregrado, 38 de grado y 65 de carácter cuaternario, dando respuesta a una población estudiantil, para el año 2018, de 25.005 estudiantes regulares¹⁴.

El sistema de gobierno de la UNS se encuentra, como muchas universidades, compuestos por los cuerpos colegiados de gobierno y los cargos unipersonales. En el caso particular del Consejo Superior Universitario, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto, se puede observar que en dicho órgano de gobierno carece de representación del claustro de graduados. A su vez en cuanto a la representación docente se hace la distinción respecto del grado de Profesor o Auxiliar. Respecto de la representación de los Departamentos Académicos, los Directores y Decanos rotan aleatoriamente de manera semestral. El plazo de representación para el claustro docente (profesores y auxiliares) es de 2 años, pudiendo ser reelectos.

5.1.3 Universidad Nacional del Comahue

La Universidad Nacional del Comahue (UNCo) tiene sus orígenes en la Universidad del Neuquén, la que fue creada en el año 1965 bajo la órbita provincial, con el fin de evitar la migración de estudiantes, 6 años después bajo la Ley N° 19.117 se crea la UNCo.

Esta Universidad posee una dispersión geográfica que abarca a las provincias de Neuquén, Río Negro y Chubut, además cuenta con 17 unidades académicas (12 facultades, 2 asentamientos universitarios dependientes, una escuela de nivel superior y 2 centros regionales) distribuidas en las citadas jurisdicciones. Considerando la ubicación de la sede central, y la división planteada por los Consejos Regionales de

¹⁴ Datos obtenidos de la página web oficial de la Universidad Nacional del Sur. Disponible en: <https://www.uns.edu.ar/>

Planificación de la Educación Superior la zona de influencia en la cual se encuentra dicha institución es la sur.

Otro aspecto sumamente particular a tener en cuenta de esta Universidad es la estructura académica que presenta, dado que si bien, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de su Estatuto, esta “adopta como unidad académica básica al Departamento” en su artículo 3° determina que los mismos dependen de las Facultades, conllevando esto a una estructura académica de carácter matricial con una doble dependencia.

En la actualidad esta organización de educación superior ostenta una oferta académica de 56 carreras de pregrado, 58 de grado y 36 de cuarto nivel, conllevando esto a una población de 30.921¹⁵ estudiantes para los tres niveles académicos.

En el caso particular de la UNCo para referir a los cuerpos colegiados de gobierno, hay algunas cuestiones que se deben mencionar con el objeto de conocer ciertas situaciones que han afectado de manera directa al momento institucional en los que se han desarrollados los últimos tres procesos electorarios anteriores al año 2017. En el año 2006 la Universidad Nacional del Comahue se encontraba en un proceso de toma, razón por la cual mediante las Ordenanzas C.S. N° 1160/2006 se proclama a los Consejos Directivos de los cuales deben salir los consejeros del Superior y C.S. N° 104/2009 que prorroga los mandatos de los consejeros, en consonancia con ello el autor Augusto Pérez Lindo expone al respecto que “grupos de extrema izquierda impidieron durante más de un período la elección del rector en la Universidad Nacional del Comahue” (2017, p.76). En segundo lugar se debe indicar que en el lapso comprendido entre la elección del año 2002 y la del año 2010, se ha gestado un nuevo Estatuto (Ordenanza N°470/2009) y se ha producido la modificación del Reglamento General de Elecciones de dicha universidad (Ordenanza C.S. N° 622/2010).

¹⁵ Datos obtenidos del anuario 2014-2015 del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Disponible en: <https://www.cin.edu.ar/descargas/anuarios/anuario2014-2015.pdf>.

La representación de claustros en el Consejo Superior, se encuentra dada tal como establece la LES por: docente, estudiantil, Nodocente y, además, el de graduados.

Respecto a la representación docente, el nuevo Estatuto de esta casa de altos estudios en su artículo 127° especifica:

“A los efectos de la elección de representantes ante los órganos de gobierno de la Universidad..... el Claustro de docentes: Se integra por docentes de las categorías Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Adjunto, Asistente de Docencia y Ayudante de Primera que sean regulares **o tengan otra condición de revista**. Para ser electores los docentes regulares no tienen requisito de antigüedad, **mientras que los docentes que tengan otra condición de revista deben tener un (1) año de vigencia en esa condición**. Para ser candidatos los docentes regulares deben tener la misma condición que para ser electores y los docentes que tengan otra condición de revista deben tener tres (3) años de antigüedad en esa condición”. (Ordenanza C.S. N°470/2009, P.58)

En consecuencia con el articulado expuesto se puede aseverar que dicha ordenanza amplia aún más lo determinado por la LES respecto de que “los representantes de los docentes, que deberán haber accedido a sus cargos por concurso, serán elegidos por docentes que reúnan igual calidad”. (Ley N° 24521, 1995, Art.55)

5.1.4 Universidad Nacional de Luján

La Universidad Nacional de Luján (UNLu) fue concebida como una “institución diferenciada de las restantes universidades nacionales argentinas” (Mignone, 2007, p.37). La gestación de la UNLu surgió del plan Taquini y la apertura de ella se dio en el año 1972 mediante Ley N°20.031 del Congreso de la Nación. La UNLu se concibió como una universidad joven cuyo plan “sugería la creación de carreras básicas de nivel universitario atendiendo a las nuevas demandas ocupacionales, al igual que carreras cortas y títulos intermedios destinados a facilitar el acceso inmediato al sistema productivo y a la docencia” (Mignone, 2007, p.37). Este carácter académico renovador es el que más tarde provocó que esta institución sea la única Universidad Nacional cerrada por el último gobierno dictatorial, reabriendo sus puertas el 30 de julio de 1984, por la Ley Nacional N° 23.044.

La UNLu ha adoptado una forma divisional, que según el autor Henry Mintzberg, presenta un tipo de agrupación funcional, dado que ha escogido para su organización la estructura departamental (UNLU, 2000, p.1), la cual tiene como característica principal la administración centralizada tanto de las carreras como de los recursos físicos, del equipamiento y de la gestión administrativa (burocracia centralizada), constituyéndose como la “única departamental pura”, teniendo en cuenta que esta ha sido la única que “ha mantenido la responsabilidad de gestión de las carreras ubicada en el rectorado sin asignar a una unidad académica esta función” (Oloriz, 2005, p.41).

En virtud de lo planteado es dable hacer mención que esta institución de educación superior posee 4 departamentos académicos que brindan sus servicios tanto en la sede central como en sus 3 Centros Regionales y 2 Delegaciones Académicas. Por otra parte, es importante hacer hincapié en que para su administración dicha organización ha tomado el modelo de administración centralizada.

Esta institución universitaria posee una gran dispersión geográfica, en cuanto a las distancias de las sedes y delegaciones con respecto a la sede central

que como bien indica su nombre se encuentra emplazada en la Ciudad de Luján, por lo tanto y dada la distribución adoptada por el CPRES esta forma parte de la Región Bonaerense.

En la actualidad la UNLu posee una oferta académica de 2 carreras de pregrado, 24 de grado y 16 postgrado, conllevando esto a que el número de estudiantes regulares para las carreras de pregrado y grado sea de 19.692 estudiantes y para las carreras de postgrado de 668 estudiantes¹⁶.

Respecto de sus cuerpos colegidos de gobierno, la UNLu posee representación de los claustros de Docentes (dividido en Profesores y Auxiliares), Estudiantes, Nodocentes y Graduados, además de la representación que estipula la LES respecto de los Directores Decanos de los Departamentos Académicos. Dichos cargos de gestión en cuanto al H. Consejo Superior son de 2 años para todos los consejeros electos, salvo para los Decanos y Rector que es de 4 años, pudiendo todos estos ser reelectos, y en el caso de las autoridades unipersonales solo en una oportunidad.

5.1.5 Universidad Nacional de San Luis

La Universidad Nacional de San Luis (UNSL) al igual que la UNLu ha surgido como resultado del ya mencionado Plan Taquini, su concepción se dio bajo la Ley N° 20.365.

Cómo bien expone el autor Mario Oloriz, en su Tesis de Maestría, se puede observar que en el período de 1970 las Universidades Nacionales han adoptado la estructura departamental, en el caso particular de la “UNSL, creada en el año 1973, se organizó por Facultades pero, desde sus inicios, adoptó la departamentarización de sus Facultades”. (2005, p.39)

En la actualidad esta Universidad posee como unidades académicas 8 Facultades, un Instituto Politécnico y Artístico, 2 Centros Universitarios y una

¹⁶ Datos obtenidos del Anuario Estadístico Institucional 2018, Disponible en: www.estadisticaseducativas.unlu.edu.ar.

Escuela de nivel superior. Estas unidades se encuentran, en su totalidad, emplazadas geográficamente en la provincia de San Luis. Por lo expuesto y teniendo en cuenta la zona de influencia el CPRES la ha asignado a la Región Centro – Oeste.

La oferta académica de la UNSL se encuentra compuesta por 60 carreras de pregrado, 80 de grado y 47 de postgrado, con una matrícula de 13.102 estudiantes de grado y pregrado y 1.288 estudiantes de cuarto nivel¹⁷.

Respecto del órgano colegido de gobierno en estudio, esta institución muestra representación de los claustros docente, estudiantil, graduados y nodocentes además de la representación de los Decanos de Facultad. El mandato de los consiliarios docentes es de 3 años con derecho a ser reelectos. A su vez resulta trascendental mencionar que la UNSL se encuentra dentro del 38% de las UUNN donde el “Rector o Presidente tiene derecho a voto en el Consejo Superior, esta particularidad incrementa aún más la proporción en que participa el claustro docente” (Rissi y Oloriz, 2017, p.55).

5.1.6 Universidad Nacional de José C. Paz

La Universidad Nacional de José Clemente Paz (UNPAZ) fue concebida en el año 2009, bajo la Ley N° 26.577, esta se gestó bajo una nueva política del Estado Nacional, con el objeto de brindar servicios educativos en zonas que se encontraban relegadas. Con respecto a esto último hay que mencionar que varias de estas instituciones que se concibieron en el marco de esta política “fueron creadas por el Congreso Nacional sin atender la evaluación de la CONEAU y sin tomar en cuenta la situación del sistema universitario nacional” (Pérez Lindo, 2017, p.9).

¹⁷ Datos obtenidos del anuario 2014-2015 del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Disponible en: <https://www.cin.edu.ar/descargas/anuarios/anuario2014-2015.pdf>.

La UNPAZ como bien su nombre lo indica se encuentra ubicada en el reciente (1995) municipio de José C. Paz formando parte de la Región Metropolitana de acuerdo a la división planteada por el CPRES.

Si bien, esta Universidad Nacional ha sido creada en el año 2009, recién en diciembre del año siguiente se ha designado al primer Rector Organizador. Esta institución ha elegido para su organización académica la estructura departamental, en la actualidad cuenta con 3 Departamentos Académicos y 3 Institutos como unidades académicas.

En el segundo semestre del año 2011 tuvo lugar el primer curso de ingreso dictado en las instalaciones de la misma. En la actualidad posee una oferta académica de 7 carreras de pregrado, 8 de grado, 1 postgrado y 12 diplomaturas de carácter superior, contando con una matrícula de 3.090 estudiantes entre grado y pregrado¹⁸.

Teniendo en cuenta que esta UUNN es de reciente creación es dable hacer mención que es en los años 2014 y 2015, donde ha dado los primeros pasos para una democratización interna, llevando adelante su primer proceso eleccionario en el mes de septiembre del año 2015.

En cuanto al Consejo Superior de esta universidad, se encuentra conformado además de los claustros habituales (docentes, estudiantes, nodocentes y graduados), también han incorporado la participación de un representante del Consejo Social Comunitario.

Otro dato relevante en cuanto a la representación docente en dicho órgano de gobierno, se da respecto a lo establecido en el artículo 57° del Estatuto de esta casa de altos estudios, determina que los Consejeros Docentes serán elegidos por un período de cuatro 4 años y “pueden ser reelectos sólo por un período consecutivo. Si han sido reelectos, no pueden ser elegidos nuevamente sino con el intervalo de un período”. (ME 584/2015)

¹⁸ Datos obtenidos del anuario 2014-2015 del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Disponible en: <https://www.cin.edu.ar/descargas/anuarios/anuario2014-2015.pdf>

5.1.7 Universidad Nacional Arturo Jauretche

Esta institución de educación superior ha sido una de las creadas dentro del último período de expansión del sistema universitario Argentino, bajo la Ley N° 26.576 nace en diciembre del año 2009 la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). El nombre que lleva esta UUNN se encuentra altamente relacionado a los ideales de nacionalismo popular universitario.

La UNAJ posee 8 sedes académicas emplazadas en distintas zonas geográficas de la provincia de Buenos Aires, entre ellas su sede central que radica en el partido de Florencio Valera, conllevando esto a que de acuerdo al CPRES la Región a la que pertenece sea la Metropolitana.

Esta institución ha adoptado para su organización académica la estructura por Institutos, poseyendo en la actualidad 4 unidades académicas de este tipo. Atendiendo a una oferta académica de 5 carreras de pregrado, 18 de grado, 4 de postgrado y 5 diplomaturas superiores. Además, en las carreras de grado y pregrado, tiene una matrícula de 5.392 estudiantes¹⁹, de los cuales, al año 2011, más del 90% de ellos resultan ser primera generación de estudiantes universitarios en su familia.

En julio del año 2015, se llevó adelante el primer acto eleccionario de la Universidad, dando como resultado la integración de sus cuerpos colegiados de gobierno.

El Consejo Superior de la UNAJ se encuentra integrado por los Directores de los institutos, los claustros de docentes, estudiantes, nodocentes y graduados, además, al igual que la UNPAZ, han incorporado la representación del consejo social comunitario.

La representación del claustro docente es de 2 años y con posibilidad a una sola reelección, de acuerdo a lo normado en el artículo 46° del

¹⁹ Datos obtenidos del anuario 2014-2015 del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Disponible en: <https://www.cin.edu.ar/descargas/anuarios/anuario2014-2015.pdf>

Estatuto de esta institución. Por otra parte, resulta importante aclarar que esta restricción también alcanza al resto de los claustros.

5.1.8 Sinopsis de la muestra en estudio

La muestra, tal como se ha mencionado con anterioridad es de naturaleza direccional, presenta características trascendentales para el desarrollo de la presente investigación.

En la tabla que se expone a continuación se pueden vislumbrar, algunos aspectos característicos de la muestra. Como así también los datos relativos a los años en los que se han desarrollado los procesos eleccionarios que han dado como resultado las distintas composiciones de los Consejos Superiores que se consideraron en este trabajo dando respuesta así a la preguntas de investigación planteadas en el capítulo 1 apartado 3.

Tabla N° 3 - Elecciones de Consejeros Superiores consideradas en cada institución.

Universidad Nacional de	Sigla	Región por CPRES	Tamaño	Años Eleccionarios		
				1°	2°	3°
Comahue	UNCo	Sur	Mediana	2002	2010	2014
Córdoba	UNC	Centro - Oeste	Grande	2012	2014	2016
Luján	UNLu	Bonaerense	Mediana	2011	2013	2015
San Luis	UNSL	Centro - Oeste	Mediana	2010	2013	2016
Sur	UNS	Bonaerense	Mediana	2012	2014	2016
Arturo Jauretche	UNAJ	Metropolitana	Nueva	xxx	2015	2017
José C. Paz	UNPAZ	Metropolitana	Nueva	xxx	xxx	2015

Fuente: Elaboración propia, según normativa obrante en el apartado bibliográfico.

Tal como se puede observar en la tabla N° 3 las universidades Nacionales de José Clemente Paz y Arturo Jauretche, al ser de reciente creación y teniendo en cuenta el proceso que conlleva la normalización de

una institución de dicha índole, al año 2017, no han completado los tres periodos eleccionarios.

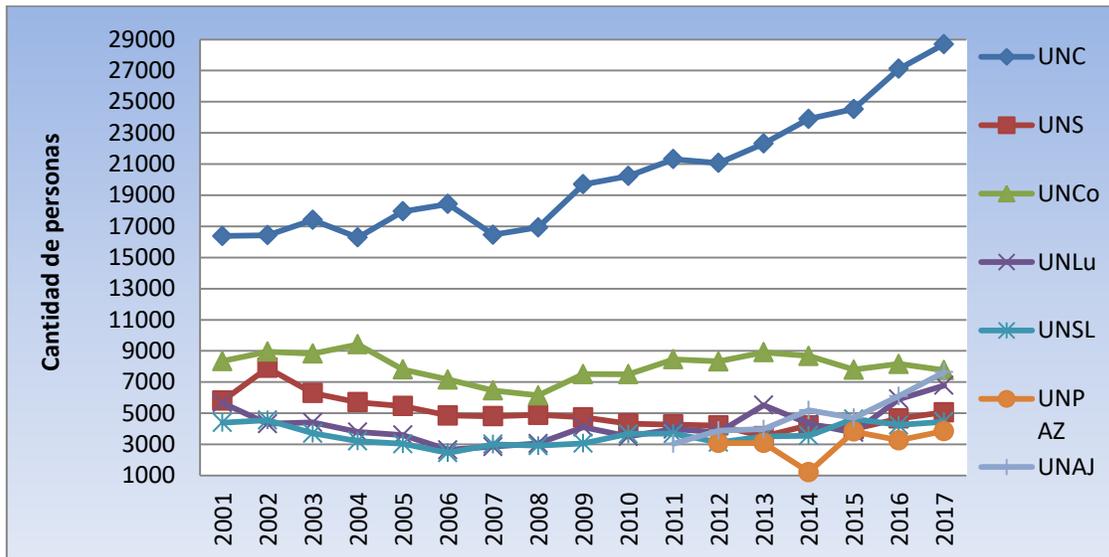
Otro dato que no resulta menor, como ya se ha mencionado, la Universidad Nacional del Comahue entre las elecciones llevadas a cabo en el año 2002 y 2010 ha modificado su normativa respecto de la integración de dicho cuerpo colegiado de gobierno, dado que ha aumentado el número de representantes docentes, duplicando la representación que tenía anteriormente el claustro.

En su mayoría los Consejos Superiores de las UUNN renuevan su integración, respecto del claustro, docente cada 2 años, no obstante, también hay casos como la UNCo que su renovación se da cada 4 años. En los casos donde el mandato del claustro docente es superior a 2 años resulta, por lo general, que este estamento posee un período de gestión mayor respecto del resto de los claustros. En muchas de estas universidades la representación estudiantil se renueva por períodos más cortos, a veces de un año.

5.2. Análisis macro de la muestra en estudio, respecto de los aspectos de la investigación.

Las Universidades Nacionales que forman parte de la muestra no han estado ajenas al período de expansión del Sistema de Educación Superior que se produjo entre los años 2013 y 2015 sino, muy por el contrario, han tenido que afrontar el aumento en cuanto a la demanda de plazas en sus matrículas. En otras palabras, la matrícula de los nuevos inscriptos, en la mayoría de estas instituciones de gestión pública, ha tendido a ser creciente a lo largo de los años.

Figura N° 11 - Evolución de la población estudiantil en carreras de grado y pregrado - Nuevos inscriptos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Sistema de consulta de Estadísticas Universitarias de la Secretaría de Políticas Universitarias.²⁰

De acuerdo a lo expuesto en la figura que antecede, se puede observar que la Universidad Nacional de Córdoba ha sido una de las instituciones que ha tenido mayor incremento de matrícula, dado que para el período comprendido entre los años 2001 y 2010 la cantidad de ingresantes oscilaba entre los 16.000 y 20.000 nuevos inscriptos, pero en el período 2013 y 2017 la cantidad ha crecido de forma más que considerable alcanzando para el año 2017, 28.703 nuevas inscripciones.

Algo semejante ocurre con la UNAJ, dado que desde su puesta en marcha, en el año 2011, la cantidad de ingresantes ha mantenido una tendencia de crecimiento casi constante ya que sólo ha mostrado una pequeña caída en el año 2015, para recuperarse en el año 2016 y sobrepasar la matriculación del año 2014 en 909 nuevos aspirantes.

En cuanto al resto de las instituciones que conforman la muestra, todas han atravesado algún período de decrecimiento respecto a los nuevos inscriptos. En la UNS se dio entre los años 2012 a 2013, en la UNCo entre el

²⁰ Disponible en: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/seccion/3>

2004 y 2008, en la UNLu si bien ha sido bastante oscilante, se dio entre 2001 y 2006, en la UNSL entre el 2002 y 2006 y en la UNPAZ, de reciente creación, entre el 2013 y 2014. No debemos pasar por alto que, como se ha mencionado, el período de expansión del sistema universitario que estamos considerando comienza en el año 2013 y para dicho año, en comparación con el año anterior, salvo la Universidad Nacional del Sur, todas estas universidades muestran incrementos considerables en la matrícula de nuevos inscriptos.

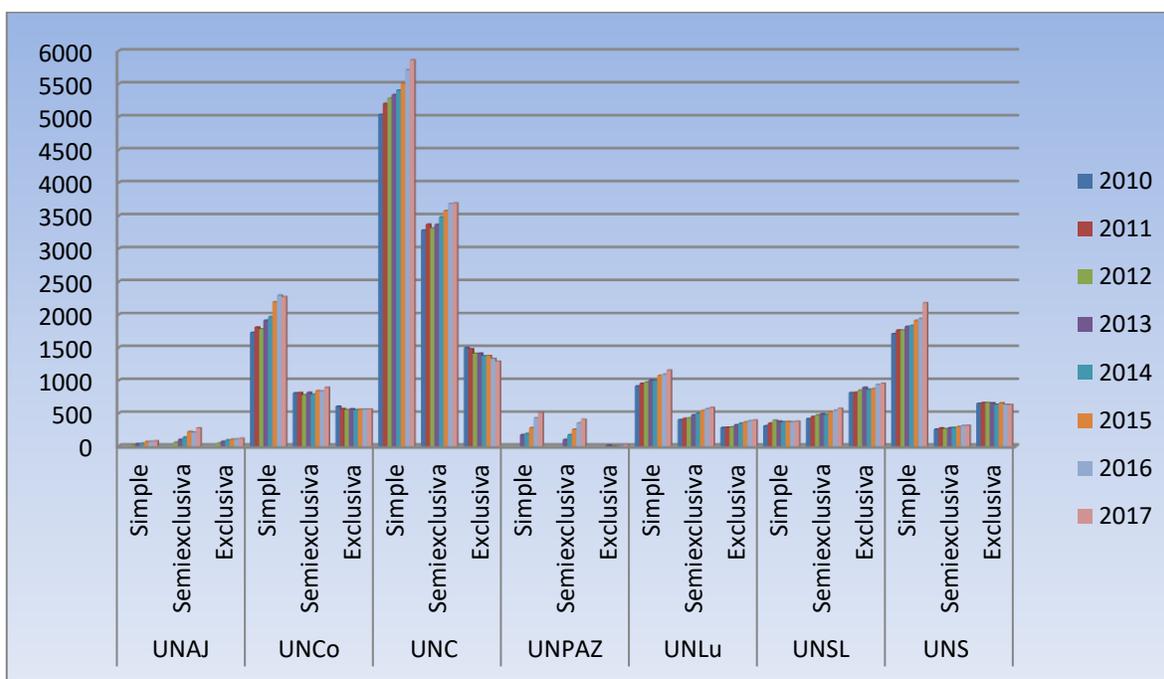
Dentro del último período de expansión que se está considerando, los puntos máximos de nuevos inscriptos hasta el año 2017, inclusive, se han dado de la siguiente manera: la UNC en el año 2017 con 28.703, la UNS en el año 2017 con 5.063, la UNCo en el año 2013 con 8.911, la UNLu en el año 2017 con 6.783, en la UNSL en el año 2015 con 4.628, la UNPAZ en el año 2017 con 3.855 y en la UNAJ en el año 2017 con 7.646 nuevos inscriptos. A modo de observación se puede plantear que en el año 2017 se ha producido en el 71 % de las instituciones que conforman la muestra un incremento considerable de nuevos inscriptos.

En este contexto, resulta interesante conocer cómo ha sido la evolución de la planta docente de estas instituciones, para observar si han seguido la tendencia que tuvo el sistema de educación superior. En otras palabras, es importante estudiar cómo estas universidades han adaptado sus plantas docentes en respuesta al incremento del número de estudiantes.

A su vez, es dable hacer mención que la muestra se encuentra compuesta por dos instituciones de Educación Superior que se clasifican como nuevas, las Universidades Nacionales de Arturo Jauretche y José Clemente Paz, dado que su fecha de creación y puesta en funcionamiento no supera los 12 años de antigüedad, los datos que figuran en los anuarios estadísticos constan a partir de los años 2012 y 2013, respectivamente.

Se analizó, entonces, como evolucionó la composición de la planta docente de las instituciones en estudio durante el período de expansión del sistema de educación superior.

Figura N° 12 - Evolución de las plantas docentes según dedicación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los Anuarios 2010 a 2017 de Estadísticas Universitarias Argentinas.²¹

La figura N° 12, muestra que en todas las instituciones se produjo un crecimiento sostenido del número de cargos con dedicación simple durante el período de expansión. En particular, se observa que en la Universidad

²¹ Anuario estadísticas universitarias año 2010 disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2010.pdf

Anuario estadísticas universitarias año 2011 disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2011.pdf

Anuario estadísticas universitarias año 2012 disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2012.pdf

Anuario estadísticas universitarias año 2013 disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2013.pdf

Anuario estadísticas universitarias año 2014 disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2014.pdf

Anuario estadísticas universitarias año 2015 disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2015_2.pdf

Anuario estadísticas universitarias año 2016 disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>

Anuario estadísticas universitarias año 2017 disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>

Nacional de Córdoba durante los últimos años de este período, 2016 y 2017, conformaban su planta docente 5.714 y 5.866 cargos respectivamente, con dedicación simple, lo que representa respecto del año inmediato anterior un incremento del 3,7% (2015-2016) y del 2,7% (2016-2017). En el resto de los años del período el incremento del número de cargos con esta dedicación ha oscilado entre 1% y 2,7%.

Otra institución que muestra, también, un pronunciado crecimiento de las dedicaciones simples es la Universidad Nacional del Comahue, con una variación porcentual del 11,5 % para el periodo 2014-2015 y del 7,3 % para los años 2012-2013, pasando de tener una planta docente de 1.968 a 2.195 y de 1.784 a 1.915 cargos con dedicación simple respectivamente. Llamativamente, se observa que para los periodos 2011-2012 y 2016-2017 la variación porcentual ha sido negativa, lo que podría justificar el elevado incremento que se produce entre el 2014 y 2015.

En cuanto a las instituciones categorizadas como nuevas, se puede observar que la planta docente con dedicación simple ha tendido a crecer hacia el año 2017, siendo este año el punto máximo en ambas instituciones, con 81 cargos para la UNAJ y 510 para UNPAZ. Sin embargo la mayor variación porcentual interanual para ambas universidades se produce con anterioridad al 2017. Para la Universidad Nacional Arturo Jauretche se produce entre los años 2014 y 2015, con el 53,3% de variación, y para la Universidad Nacional José C. Paz entre los años 2015 y 2016 con el 53%. No obstante, no se puede dejar de señalar que por tratarse de instituciones de reciente creación el crecimiento de la planta podría estar relacionado con incrementos presupuestarios particulares, recibidos en los años en que se observa el incremento.

En el resto de las instituciones que integran la muestra, si bien evidencian un crecimiento paulatino no tuvieron saltos abruptos, dado que en su mayoría el incremento anual de nuevas dedicaciones simples es, en promedio, de 50 cargos.

Del estudio de dicha dedicación se puede advertir que en las instituciones UNC, UNCo, UNS y UNLu es coincidente el año que presenta mayor tasa de ingresantes con el que muestra mayor número de dedicaciones docentes simples. A su vez, en el caso particular de la UNSL como la tendencia de la dedicación simple para los años 2011-2014 era de carácter negativo por su disminución de cargos no se puede pasar por alto que en el año 2015, coincidente con el aumento de matrícula, es cuando la variación porcentual cambia de signo. Respecto de las dos instituciones creadas en el año 2009, el incremento de la planta docente se da con un año de antelación al incremento máximo de la matrícula estudiantil.

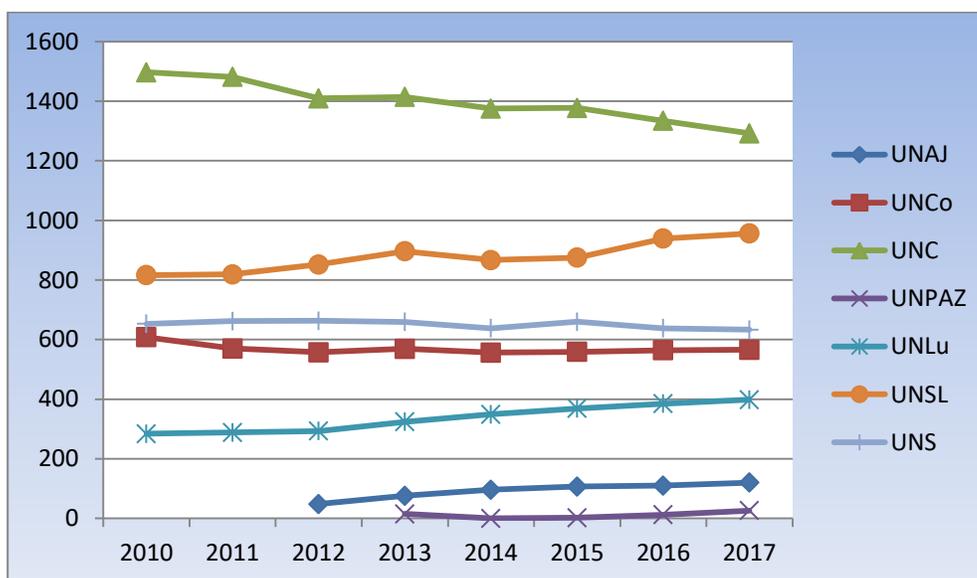
De las evidencias anteriores, se puede aseverar que el número de cargos docentes con dedicación simple, en las universidades que integraron la muestra, evolucionó acompañando el incremento de la matrícula que se produjo durante el período de expansión del sistema de educación superior argentino.

Las dedicaciones semiexclusivas se han mantenido casi constantes y, en algunos casos en particular como lo son la UNC, la UNCo y la UNS para el año 2012, muestran un decrecimiento respecto del año inmediato anterior, pasando de 3.371 a 3.314, 276 a 268 y 814 a 781, respectivamente en las instituciones señaladas. Es importante agregar que la variación porcentual interanual, de la cantidad de cargos docentes con dedicación semiexclusiva, en las UUNN UNAJ, UNco, UNPAZ y UNASL ha mostrado su punto máximo en el período 2014-2015, exhibiendo el 60,9 %, 6,7%, 47,4% y el 8,1% respectivamente para cada institución. Es dable hacer mención que la muestra representa el 19.37% del total de las dedicaciones semiexclusivas del sistema.

Se analizó, de manera particular, la evolución que tuvieron las dedicaciones exclusivas dado que en los períodos de expansión de la matrícula es posible se produzca un efecto negativo en esta dedicación al orientar los recursos para cubrir la mayor demanda de actividades de

enseñanza relegando las funciones de investigación y extensión y transferencia.

Figura N° 13 - Evolución de la cantidad de Docentes Universitarios con dedicación Exclusiva.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de los Anuarios 2010 a 2017 de Estadísticas Universitarias Argentinas²².

La evolución del número de cargos con dedicación exclusiva muestra diferencias sustantivas entre las instituciones que integran la muestra. Se puede señalar que, durante el período de expansión del sistema, un conjunto de instituciones incrementó la cantidad de cargos con dedicación exclusiva, entre las que se encuentran las universidades de Luján, de San Luis, Arturo Jauretche y José C. Paz, si bien la UNSL, la UNAJ y la UNPAZ muestran años en los que disminuyó la cantidad de cargos la tendencia fue siempre creciente. Nuevamente, tal como señalamos anteriormente, en el caso de la UNAJ y la UNPAZ por tratarse de instituciones nuevas el crecimiento del número de dedicaciones exclusivas debería ser una constante durante el período en el cual las instituciones alcanzan su equilibrio. Un segundo grupo que se caracteriza por una fluctuación menor del número de cargos con

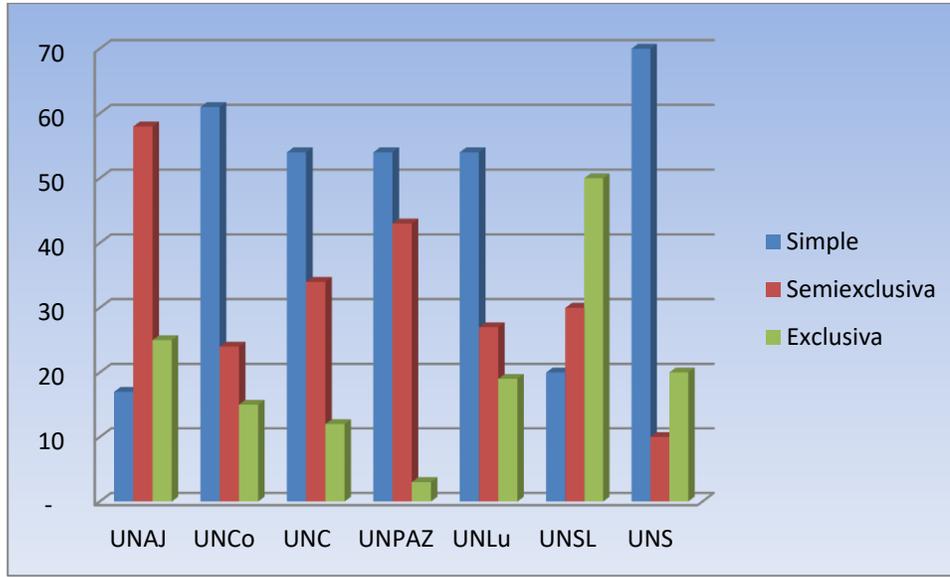
²² Véase Links de acceso en la llamada N° 21.

dedicación exclusiva pero con cierta constancia, respecto de una media para el período, integrado por la Universidad Nacional del Sur, si bien entre el año 2010 y el 2017 disminuye 20 cargos, lo que representa solo el 3% de la cantidad inicial. Y un último conjunto integrado por las universidades de Córdoba y Comahue las que disminuyeron la cantidad de cargos con dedicación exclusiva durante este período. La UNC con una marcada tendencia a la disminución del número de dedicaciones exclusivas, representando una pérdida de casi el 14% de la planta que tenía en el año 2010 al comparar con el 2017 y la UNCo, con menor pendiente en la disminución, perdiendo algo más del 7% de los cargos entre los dos extremos del período.

Si bien es necesario un estudio con mayor profundidad, y el mismo se encuentra fuera del alcance de los objetivos de este trabajo, podría plantearse la hipótesis que en alguna de las instituciones que integraron la muestra en estudio el crecimiento de la matrícula que se observa para el período de expansión ha sido afrontado con una disminución del número de cargos con dedicación exclusiva. Particularmente en el caso de la UNC, debemos recordar que es la institución que mayor tasa de crecimiento de Nuevos Inscriptos tuvo en este período. Para avanzar en la validación de esta hipótesis, sería necesario comparar la cantidad de proyectos y la producción científico tecnológico como de extensión para validar si se produjo una reasignación de recursos desde la investigación y la extensión hacia las actividades de enseñanza para hacer frente al crecimiento de la matrícula.

Finalmente, se estudió la distribución porcentual del número de cargos por dedicación respecto del total de la planta docente de cada institución.

Figura N° 14 - Distribución porcentual de cargos por dedicación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Anuario 2017 de Estadísticas Universitarias Argentinas²³.

La gráfica muestra distribuciones disímiles entre las instituciones que integran la muestra. Se observa que en cuatro de las instituciones, la UNCo, UNC, UNPAZ y UNLu, se da una distribución, esperada, de tipo piramidal en la cual las dedicaciones simples tienen el predominio, con más del 50% de los cargos, las dedicaciones semiexclusivas una posición intermedia que ronda entre el 24% y el 43%, y por último una cantidad de dedicaciones exclusivas que oscilan entre el 03% y el 19%.

En contraposición, a la distribución descrita, se encuentra la Universidad Nacional de San Luis, dado que la dedicación que mayor proporción ocupa de la planta es la exclusiva con el 50%, las dedicaciones semiexclusivas se encuentran en la posición central con el 30% y las simples con la menor participación, muy cerca de las semiexclusivas, el 20%. Resulta evidente que la distribución responde a una política de carácter institucional, dado que esta universidad se encuentra dentro de las del grupo que mostró crecimiento del número de dedicaciones exclusivas durante el período de expansión.

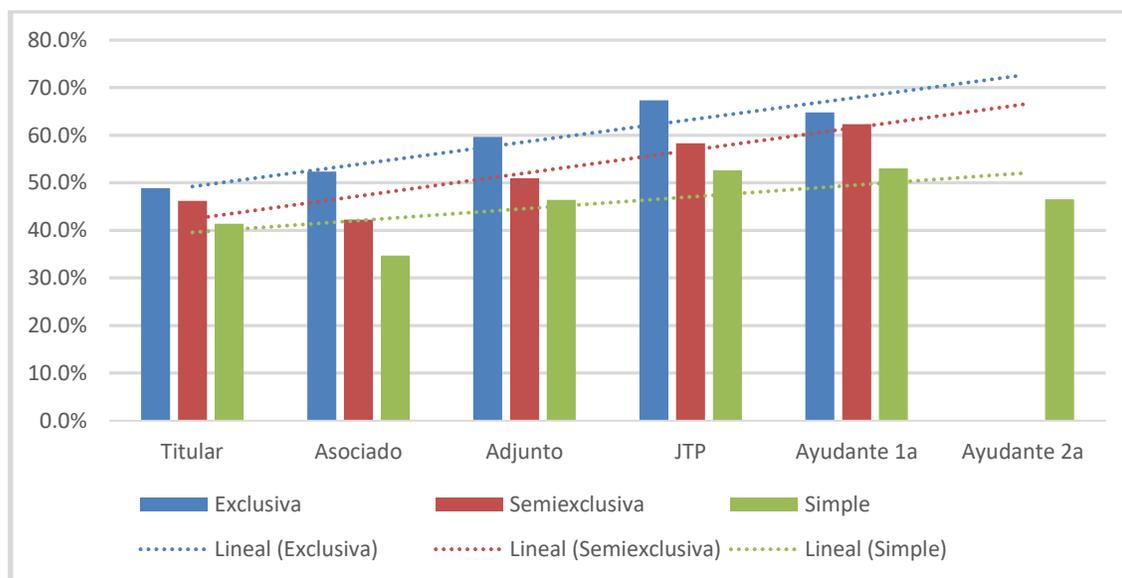
²³ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°14.

La UNS muestra una distribución algo particular, dado que la menor proporción se encuentra en la dedicación semiexclusiva con un 10%, y al igual que la UNC, UNCo y UNLu su mayor dedicación es la simple con un 70%. Se podría decir que en esta institución, más allá de la distribución tradicional, hay cierta tendencia a un mayor número de dedicaciones exclusivas que de semiexclusivas.

Si indagamos respecto de la edad modal, encontramos que para las dedicaciones exclusivas es del orden de los 57 años, para la semiexclusiva de 40 años, mientras que para las simples es de 30 años. Esto muestra que el ingreso a la carrera docente se produce con dedicación simple y se va aumentando de dedicación a media que se permanece en el sistema y se asciende en la categoría. Lo que sostendría el planteo que, a mayor categoría mayor dedicación.

Para poder demostrar esta última afirmación, resulta necesario indagar respecto de la relación entre la categoría en que reviste cada docente y su relación con la dedicación. Para ello, y para poder analizar también la distribución por género de los cargos, se desarrolló la figura que se expone a continuación.

Figura N° 15 - Participación porcentual de las mujeres por cargo y dedicación, en el total de la planta de las instituciones de la muestra al año 2017.



La figura muestra que a medida que disminuye la categoría del cargo docente se incrementa la participación de las mujeres en la conformación de la planta docente de las instituciones que integraron la muestra en estudio. Esto resulta consecuente con el proceso de feminización de la planta que habíamos observado a nivel nacional y, por tratarse de un fenómeno que se produjo durante la última parte del proceso de expansión, es de esperar que la mayor cantidad de mujeres se encuentren en los cargos de menor categoría lo que hará, de mantenerse esta tendencia, se irá incrementando con el paso del tiempo la participación en las categorías superiores producto de la aplicación de la carrera docente.

Al mismo tiempo, se observa con la línea de tendencia para la dedicación exclusiva y semiexclusiva siguen un comportamiento similar, aumentando la cantidad de cargos en estas dedicaciones en función de las menores categorías, mientras que con la dedicaciones simples la pendiente resulta menor.

Al estar graficando la participación porcentual de uno de los géneros en la composición de la planta²⁵, los varones son el complemento y, por lo tanto la tendencia sería justamente inversa a la observada en las mujeres. Las dedicaciones exclusiva y semiexclusiva crecen a medida que aumenta la categoría y, con una menor tendencia se da un fenómeno similar para las dedicaciones simples.

Se puede concluir que, de mantenerse el proceso de mayor participación de las mujeres en la profesión de docente universitaria las líneas de tendencia irán emparejándose entre géneros mostrando un comportamiento similar, respecto de la distribución de dedicaciones por categoría, de manera independiente del género que declare quien ocupa el cargo.

²⁴ Anuario estadísticas universitarias año 2017 disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>

²⁵ En el anexo se puede observar la misma gráfica para los varones.

Se analizó la misma información pero desagregada por institución, para analizar si existen comportamientos diferentes según la categoría en que se encuentra clasificada.

Tabla N° 4 - Distribución de cargos por, categoría, género y dedicación.

Institución	Dedicación Exclusiva										Dedicación Semiexclusiva										Dedicación Simple											
	Titular		Asociado		Adjunto		JTP		Ayudante 1°		Titular		Asociado		Adjunto		JTP		Ayudante 1°		Titular		Asociado		Adjunto		JTP		Ayudante 1°		Ayudante 2°	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
UNAJ	12	29	1	9	17	34	8	10	-	-	6	16	9	10	56	54	68	56	1	2	-	7	5	1	11	17	18	20	2	-	-	-
Unco	30	35	18	17	218	103	68	31	32	14	7	16	6	11	148	136	143	68	239	122	6	14	6	12	244	209	264	210	722	501	38	46
UNC	193	189	61	87	232	196	167	84	42	41	278	299	40	54	488	467	1,081	811	96	80	166	202	31	58	392	485	1,462	1,319	453	552	366	380
UNPAZ	6	3	-	1	3	1	6	1	4	1	27	34	5	5	46	66	77	43	72	35	18	27	2	2	53	75	108	94	67	64	-	-
UNLu	8	8	19	20	104	98	74	24	25	18	-	2	8	7	77	76	128	82	129	81	3	7	12	20	95	117	170	134	252	232	61	52
UNSL	60	50	67	32	238	128	152	93	90	46	-	1	-	2	60	77	66	57	189	125	-	2	-	2	14	34	24	33	69	71	50	81
UNS	33	44	58	38	156	94	110	41	48	11	1	3	6	12	77	41	50	37	59	30	4	20	12	33	157	180	188	199	602	502	117	166

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Anuario 2017 de Estadísticas Universitarias Argentinas.²⁶

²⁶ Anuario estadísticas universitarias año 2017 disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>

Tal como se ha expuesto con anterioridad, y en consonancia con el contexto nacional, se observa que para las instituciones de educación superior en estudio las mujeres poseen una mayor preponderancia respecto del total de dedicaciones exclusivas, es decir, las mujeres para dicha dedicación han conseguido el 59 %. Como contrapartida de esto, se debe advertir que si bien poseen la mayoría de las dedicaciones exclusivas, a pesar de ello de las 7 universidades en estudio, en 3 de ellas el género masculino posee mayor representación en el grado de profesor titular, solo en la UNC, UNPAZ y UNSL la categoría de profesor titular con dedicación exclusiva se encuentra en predominio femenino, con un margen muy pequeño (193 a 189, 6 a 3 y 60 a 50), o sea con 4, 3 y 10 cargos respectivamente. Es dable hacer mención que en el caso particular de la UNLu los cargos docentes de Profesor Titular con dedicación exclusiva se encuentran equiparados entre ambos géneros.

Por otra parte las mujeres poseen gran predominio respecto de la variable profesor adjunto con dedicación exclusiva, ya que en promedio estas tienen el 60 % de dichos cargos y dedicaciones. En pocas palabras se puede afirmar que para la categoría de profesor adjunto, y también en las de menor rango en todas las Universidades en estudio, las mujeres tienen mayor cantidad de cargos, respecto de los hombres, con dedicación exclusiva.

En el caso de las dedicaciones semiexclusivas, desde una perspectiva de género las mujeres poseen el 60% de las mismas, pero al igual que en las dedicaciones exclusivas las categorías de docentes titular y asociado, la primacía es del género masculino. Recién en los rangos de JTP y Ayudante de primera es donde las mujeres sacan gran diferencia respecto del género opuesto. En cuanto a los cargos de Profesores Adjuntos con dedicación semiexclusiva la diferencia entre ambas categorías es mínima.

Las dedicaciones simples a diferencia de las otras dos dedicaciones, si bien en números reales el género femenino posee mayor representatividad, a la hora de llevar la misma a porcentajes se puede vislumbrar que ambos géneros poseen una representación del 50% en total. En las 7 instituciones de educación superior que se encuentran en análisis, en la totalidad de la categoría de profesor titular

con dedicación simple es el género masculino el cual ocupa la mayor cantidad de cargos. Y en cuanto a las categorías de profesor asociado y adjunto mayoritariamente los hombres poseen la preponderancia respecto del género opuesto, salvo en la UNAJ y en la UNCo respectivamente que, por lo contrario, son las mujeres las que muestran una diferencia, a favor de ellas de 4 y 35 cargos.

Atendiendo a lo expuesto y con el objeto de sintetizar los principales hallazgos se pueden enunciar que del análisis de la planta docente de las Universidades en estudio, en su mayoría se encuentra compuesta por mujeres, dando los siguientes porcentajes para dicho género 55%, 59%, 51%, 52%, 54%, 56% y 54%, respectivamente, en UNAJ, UNCo, UNC, UNPAZ, UNLu, UNSL y UNS. A su vez, es importante destacar que la mayoría de los cargos de profesor titular y asociado, para las tres dedicaciones, por lo general son ocupados por hombres.

La Universidad Nacional de San Luis dentro de los tres tipos de dedicaciones docentes la dedicación exclusiva es la que prima, y que de acuerdo a la figura N° 13 se puede ver su crecimiento a través del tiempo, se puede advertir que se encuentra con gran predominio del género femenino, para todas las categorías.

Otra particularidad se da en cuanto a la Universidad Nacional del Sur, dado que las dedicaciones semiexclusivas han tendido a disminuir con el paso de los años, dando como resultado que dicha dedicación sea la de menor participación en el total de la planta para esta institución, pero si hablamos de la composición por género para las dos primeras categorías sigue la tendencia de la mayoría, dando como resultado que estas, en mayor medida, se encuentran ocupadas por hombres.

Si bien todas las organizaciones en estudio han tendido a aumentar la cantidad de dedicaciones simples a través de los años, hay dos instituciones que muestran ciertas singularidades, una de ellas es la Universidad Nacional del Comahue que ha tenido un importante incremento de dicha dedicación, constituyendo la oferta laboral, mayoritariamente por mujeres en las categorías de Profesor Adjunto, JTP y Ayudante de 1°. La segunda es la Universidad Nacional de San Luis, que para todos los cargos, dentro de la dedicación simple, el

predominio se encuentra dado por los hombres. Cabe considerar, por otra parte que para las categorías de Profesor Titular, Asociado y Ayudante de 2° en todas las instituciones se da que la mayor cantidad de cargos se encuentran cubiertos por hombres.

En términos de la hipótesis propuesta, que el ingreso a la carrera docente se da por la menor dedicación y dado que a su vez se produce por las categorías iniciales, Ayudante de Primera o Jefe de Trabajos Prácticos, se podría afirmar que se evidencia una creciente feminización de la planta docente de las universidades en estudio, excepto en la UNSL y en la UNC, dado la alta preponderancia de este género en los cargos de menor categoría con dedicación simple.

5.3. Análisis de los procesos eleccionarios.

En las instituciones de educación superior de gestión pública, de la Argentina, al igual que a nivel nacional “las elecciones son un mecanismo para designar gobiernos mediante un cómputo de votos. Pero los cargos gubernamentales difieren según la organización de las instituciones políticas” (Przeworski, 2019, p.42). Aunando en lo expuesto, es cada casa de altos estudios que rigiéndose en lo establecido en su Estatuto y en su Reglamento Electoral, lleva adelante cada proceso electoral.

Dentro de este orden de ideas, uno de los aspectos a tener en cuenta es que “los gobernantes son elegidos, pero eso no significa que cualquier persona puede ser un gobernante” (Przeworski, 2019, p.49), como se ha evidenciado en capítulos anteriores, sólo se encuentran en condiciones de ejercer el derecho a voto y a su vez a representación, para el claustro en estudio, los docentes que revistan calidad de ordinarios, en otras palabras, los docentes que no hayan accedido al cargo por concurso público de oposición no podrán ejercer la ciudadanía universitaria, más allá que hubieran desempeñado su cargo interino por años. En consecuencia y consonancia con el autor Przeworski, se puede insinuar que “votar no significa necesariamente elegir. El mero hecho de que se haga realidad un evento llamado elección no implica que las personas tengan la

opción de seleccionar a sus gobernantes”. (2019, p.24) ya que el derecho de representación se confiere mediante el acto de elegir.

En el caso particular de las Universidades Nacionales que conforman la muestra en estudio, y en función del momento en que cada institución lleva a cabo sus procesos eleccionarios, se ha considerado como tercer período a la elección más cercana al año 2017 y, a partir de dichos comicios, se han tomado las dos elecciones anteriores para cada institución.

Tabla N° 5 - Actos administrativos mediante los cuales se reconoce el resultado de los distintos procesos eleccionarios.

Institución	Publicación de Resultados Eleccionarios		
	1°	2°	3°
UNC	Acta de la Comisión Electoral N° 10/12	Acta de la Comisión Electoral N° 17/14	Acta de la Comisión Electoral N° 12/16
UNCo	Ordenanza del Consejo Superior N° 1118/2002	Ordenanza del Consejo Superior N° 725/2010	Ordenanza del Consejo Superior N° 1508/2014
UNLu	Resolución RESHCS-LUJ:0000703/11	Resolución RESHCS-LUJ:0000636/13	Resolución RESHCS-LUJ:0001142/15
UNS	Acta de la Comisión Electoral N° 1612/12	Boletín Oficial N° 289 - Noviembre /2014 - proclamación 18/11/14	Acta de la Comisión Electoral N° 179/16
UNSL	Ordenanza del Consejo Superior N° 117/07	Ordenanza del Consejo Superior N° 144/10	Ordenanza del Consejo Superior N° 226/16
UNAJ	-----	Resolución C.S N° 54/15	Resolución C.S N° 39/17
UNPAZ	-----	-----	Acta Junta Electoral N° 13/15

Fuente: Elaboración propia, según normativa obrante en el apartado bibliográfico.

La Tabla que antecede permite observar los actos administrativos, que cada institución en correspondencia a su normativa interna, ha emitido pronunciando el resultado de los procesos eleccionarios, es decir, aprobando la integración del Cuerpo Colegiado en estudio.

Considerando que los datos obtenidos de dichos documentos son de carácter heterogéneo, dado que si bien todas las universidades Nacionales poseen consejos superiores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 53° de la LES, no todas los conforman de la misma manera dado que realizan subdivisiones del claustro docente en profesores, auxiliares, titulares, adjuntos, etc. Con la finalidad

de homogenizar la muestra, se ha considerado al claustro docente como “un todo”, sin tener en cuenta dichas subdivisiones, sólo la condición de docente del representado. Al mismo tiempo, también se tuvo en cuenta la discrepancia que existe entre instituciones de educación superior respecto de la cantidad de docentes que se designan como titulares y suplentes (Rissi & Oloriz, 2017).

Presumiendo que estas instituciones de educación superior, llevan adelante la elección de los representantes para los Consejos Superiores, mediante listas cerradas y que “la regulación de las listas electorales afecta al derecho de sufragio activo de los electores, ya que, dependiendo del modelo de listas, puede variar mucho el grado de influencia que la decisión de los votantes” (Carrasco Durán, 2018, p.2) se ha decidido tomar los actos de integración de dicho órgano de gobierno como definitivo, es decir, no se han considerado las licencias que pudieran haberse producido a dichos cargos, dado que la voluntad del electorado reside en que quienes encabezan dicha lista sean quienes ejerzan la representación.

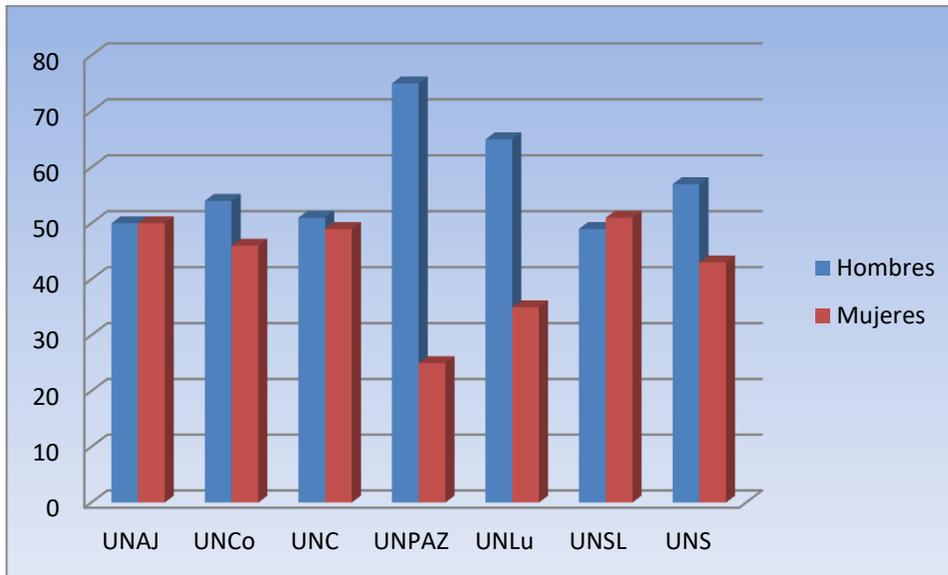
5.3.1 Perspectiva de género

Las Universidades que conforman la muestra, tal como se ha evidenciado en el apartado 5.2, tienen un predominio femenino en cuanto al total de los cargos que integran la planta docente de dichas instituciones.

Partiendo de dicho hecho, se abordó la representación del claustro docente en los consejos superiores a los efectos de determinar ¿Qué relación existe entre la representación del claustro docente y la planta de la institución?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se calculó la representación por género del claustro docente considerando tanto a titulares como suplentes.

Figura N° 16 - Composición promedio, de la representación por género del claustro Docente en Consejo Superior según resultados de las tres últimas elecciones.



Fuente: Elaboración propia²⁷.

En la figura, se puede observar, a simple vista, que la tasa promedio de los tres periodos eleccionarios, en 5 de las 7 instituciones en estudio la representación del claustro se encuentra mayoritariamente dada por docentes de género masculino. En el caso particular de las UNAJ, que posee sólo dos periodos eleccionarios al momento de realizar este estudio, la representación se encuentra distribuida en 50% para cada género. En cuanto a la Universidad Nacional de San Luis, a diferencia del resto de las instituciones, la representación del claustro docente tiene una clara preponderancia femenina.

Teniendo en cuenta que las plantas docentes, de las instituciones en estudio, se encuentran conformadas en su mayoría por mujeres, resulta interesante saber qué relación se da entre la distribución por género de la planta docente total y la representación del claustro en el Consejo Superior, diferenciada también por género. Por ello se indago, para el año en que se llevó a cabo el tercer proceso eleccionario, respecto de la planta total docente por género para cada institución

²⁷ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°16.

de la muestra y se comparó respecto de la composición de los consejos superiores.

Al realizar esta pesquisa, respecto de las instituciones en las cuales la representación en el Consejo Superior tiene predominio masculino se puede observar que, por ejemplo, en la Universidad Nacional de José Clemente Paz la relación en cuanto a la representación del género femenino en el Consejo Superior respecto del total de la planta docente²⁸ de dicho género es del 0,008 mientras que la relación de representación masculina alcanza el 0,027, siendo esta institución la que presenta mayor representación del género masculino, seguido por las Universidades Nacionales de Luján (0,015 a 0,032), de San Luis (0,048 a 0,059), del Sur (0,018 a 0,028), del Comahue (0,011 a 0,017) y de Córdoba (0,007 a 0,008). Esto se produce debido a que el número de consejeros hombres es igual o mayor que el de mujeres, mientras que la proporción de mujeres en la planta docente se han ido incrementado en el tiempo.

De las siete instituciones en estudio, solo en una tienen mayor representatividad las mujeres en el Consejo Superior respecto de la composición de la planta docente, que es la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Sin embargo, en este caso sobre el total de la planta docente la participación femenina es menor que la masculina.

En este sentido, comprendiendo que el promedio de los tres procesos electorales podría encontrarse afectado por el valor de los extremos, sin poderse observar al detalle la realidad, y con el fin de analizar cada resultado en particular, se comparó porcentualmente que peso posee cada género respecto de las representaciones, tanto a nivel de titulares como de suplentes, dando como resultado la tabla expuesta a continuación.

²⁸ En virtud de los datos obrantes en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°16, se calculó el Índice de representación del claustro.

Tabla N° 6 - Composición por género del claustro Docente en el Consejo Superior.

Institución	1° PERIODO		2° PERIODO		3° PERIODO	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
UNC	57.69	42.31	42.31	57.69	53.85	46.15
UNCo	60.00	40.00	55.00	45.00	50.00	50.00
UNLu	43.75	56.25	68.75	31.25	81.25	18.75
UNS	54.17	45.83	62.50	37.50	50.00	50.00
UNSL	54.17	45.83	48.57	51.43	45.24	54.76
UNAJ	---	---	50.00	50.00	83.33	16.67
UNPAZ	---	---	---	---	75.00	25.00

Fuente: Rissi, Oloriz y Ferrero (2018). "Relación entre el Sistema Universitario Nacional y la participación de las Mujeres en los Cuerpos Colegiados".

En efecto, a simple vista se puede observar, que para el primer período el porcentaje de participación de los hombres es superior para la mayoría de las instituciones que poseen tres elecciones. En cuanto al segundo período, de las seis Universidades, solo en dos el porcentaje de representación femenina era predominante. En el tercer período se puede advertir que en dos instituciones la representación es igualitaria para ambos géneros, y que a su vez, en una de las instituciones restantes las mujeres ejercen la representación en la mayoría de las bancas.

Tal como se puede contemplar en la tabla N° 6 en las Universidades Nacionales del Comahue, San Luis y del Sur se produjo un incremento de la participación femenina en la conformación de la representación del claustro docente en el consejo superior. Siendo de estas tres instituciones la UNSL la que posee un predominio femenino mayor, ya que supera en casi un 10% a la representación masculina.

En cuanto a las dos instituciones clasificadas como nuevas no se puede realizar inferencia respecto de tendencias, dado que no poseen los tres procesos electorarios, pero si se puede afirmar que se visualiza un comportamiento dispar ya que el primer Consejo Superior de la UNAJ muestra una representación equitativa, mientras que en la UNPAZ el género masculino muestra una gran preponderancia. A su vez, en la segunda elección de la UNAJ la representación ha

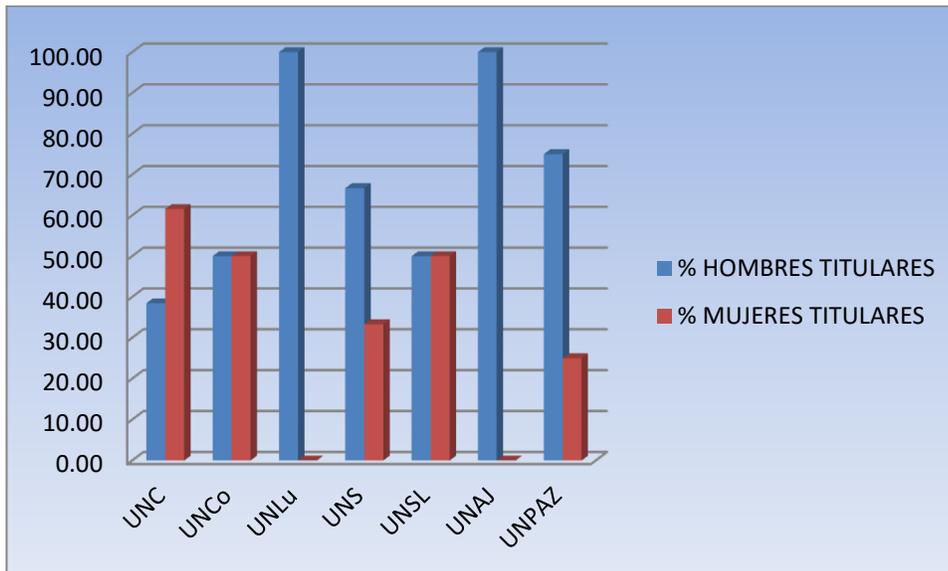
quedado similar a la primera de la UNPAZ, es decir, ha pasado de una representación equitativa para su primer mandato a una representación mayoritaria del género masculino para su segundo mandato.

Por otra parte en la Universidad Nacional de Córdoba, única universidad grande que integró la muestra y con más de 100 años desde su creación, la preponderancia masculina en el consejo superior ha ido fluctuando no observándose una tendencia clara en términos del predominio de un género y otro. En la Universidad Nacional de Luján, a diferencia de lo observado en el resto de las instituciones, se podría estar dando un proceso inverso dado que de un predominio femenino en la elección del año 2011 (56,25%), se pasó a solo el 18,75% de mujeres en la representación elegida en el año 2015.

Desde la misma perspectiva, pero profundizando el análisis, se ha indagado respecto de si estas proporciones se mantienen tanto en los miembros titulares como en los suplentes de la representación docente. Al realizar el estudio de los miembros titulares, se ve que salvo para la Universidad Nacional de San Luis, en el resto la participación masculina rondaba entre el 50% y casi el 70% (69.23) mientras que en la UNSL la relación era opuesta de un 37,5% a 62.50% a favor de las mujeres. En el segundo período se observa que ya son dos las UUNN que poseen una representación mayor ejercida por mujeres, manteniéndose la UNSL y a su vez la UNC. En último término, al analizar la integración resultante del tercer acto eleccionario, en el que según la hipótesis planteada “debiera verse un mayor predominio masculino en la integración del Consejo Superior”, la misma se valida dado que más allá de la conformación de la planta docente, siempre hablando de la distribución por género, en la representación del claustro en el Consejo Superior hay predominio masculino.

Se graficó la conformación de consejeros titulares por género para cada institución que conforma la muestra.

Figura N° 17 - Composición por género del claustro Docente en el cargo de Consejos Superiores titulares – para el 3° período de estudio.



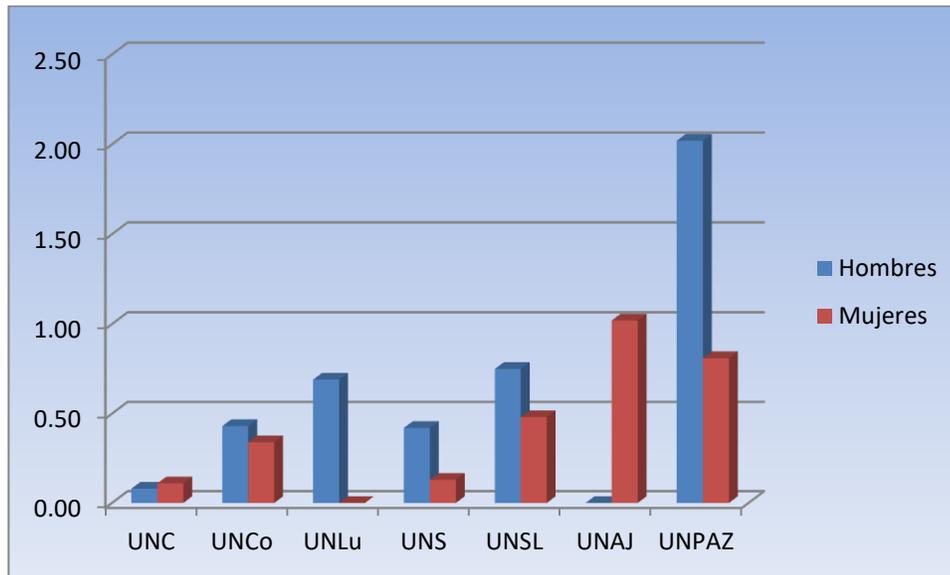
Fuente: Rissi, Oloriz y Ferrero (2018). “Relación entre el Sistema Universitario Nacional y la participación de las Mujeres en los Cuerpos Colegiados”²⁹.

En el esquema que antecede se puede advertir que sólo en la Universidad Nacional de Córdoba el género femenino supera al masculino en número de titulares, mientras que en las Universidades Nacionales del Comahue y San Luis la representación resulta ser equitativa. En el otro extremo, vemos que para las Universidades Nacionales del Sur, José C. Paz, Luján y Arturo Jauretche la representación masculina es preponderante y, en el caso particular de estas últimas dos instituciones se puede decir que es absoluta.

Resumiendo lo planteado, se puede decir que si bien en una casa de altos estudios la representación del claustro docente en el Consejo Superior es de predominio femenino, esta diferencia se da en un 23,8%, mientras que en los casos en los cuales los hombres tienen mayor cantidad de bancas en dichos órganos de gobierno la diferencia es mayor, 100%, 100%, 66,67% y 50% respectivamente para la UNLu, UNAJ, UNS y UNPAZ.

²⁹ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°17. Es dable hacer mención que en el anexo obra la tabla completa para los tres periodos en cuestión.

Figura N° 18 - Representación por género de la planta docente respecto de los consejeros superiores titulares electos para el 3° período de estudio.



Fuente: Elaboración propia³⁰.

Al comparar la representación, por género, de los consejos superiores respecto de las plantas docentes que arroja el RHUN para el año en el cual se ha desarrollado la última elección de cada institución en estudio, se puede observar que salvo para la UNC y la UNAJ los hombres poseen mayor representación en relación a la participación del género en la composición de la planta docente total de cada institución, incluso en las Universidades en las cuales la cantidad de consejeros superiores titulares era equitativa.

A su vez, si se agrupa a las instituciones que componen la muestra por región de CPRES, para la representación de consejeros superiores titulares en el tercer período se puede advertir que para las regiones Centro-Oeste y Sur la designación del género femenino resulta ser del 55,77% y del 50% respectivamente, mientras que para las regiones Bonaerense y Metropolitana el predominio masculino es preponderante.

Al realizar el mismo análisis para los representantes suplentes, se observa que para el primer período exceptuando a la UNC y la UNLu el género masculino

³⁰ Datos obtenidos a partir de la tabla correspondiente a Figura N° 17 y la tabla que obra en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°18.

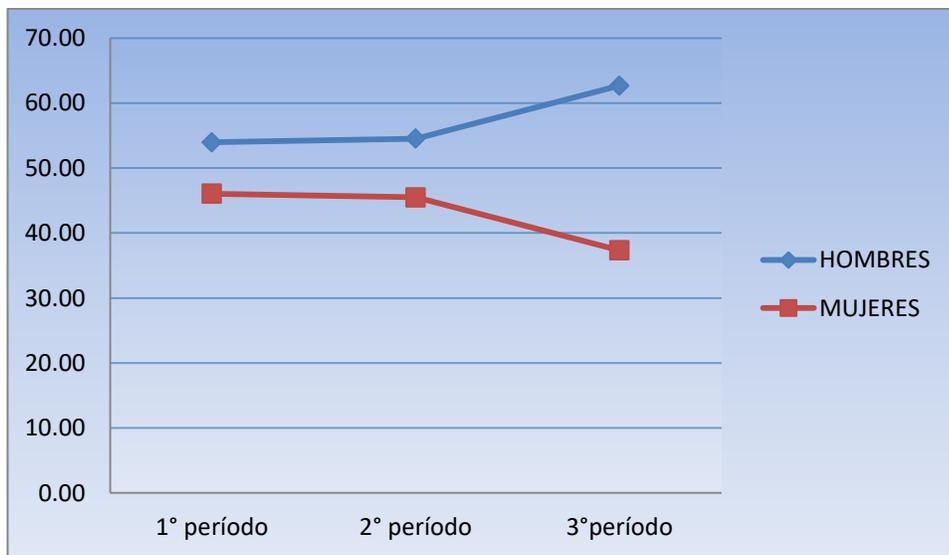
posee una preponderancia que va desde el 58,33% al 62,50% respecto de la representación femenina, para el segundo período sólo la UNS y la UNSL mantienen dicha mayoría, mientras que la UNCo y la UNAJ muestran una representación igualitaria. En cuanto al tercer período la UNCo conserva la participación equitativa para ambos géneros, pero de las organizaciones restantes solo en la UNS y en la UNSL la representación femenina es mayoritaria.

En la Universidad Nacional de Córdoba, a diferencia que en el caso de los titulares, es mayor la representación masculina para el caso de los suplentes.

Al estudiar la composición del claustro docente de carácter de consejeros suplentes respecto del total de la planta docente de cada institución podemos observar que para seis de las siete instituciones en estudio el género masculino posee mayor representación en cuanto al total de hombres que conforman a dicho claustro.

Los promedios de participación por género, para los tres periodos electorales, tanto de titulares como suplentes muestran una pérdida de representación del género femenino, tal como puede observarse en la siguiente gráfica.

Figura N° 19 - Promedio de representación del Claustro Docente para los tres periodos de estudio.



Fuente: Rissi, Oloriz y Ferrero (2018). "Relación entre el Sistema Universitario Nacional y la participación de las Mujeres en los Cuerpos Colegiados"³¹.

En consonancia con lo expuesto en la figura que antecede se puede vislumbrar que la tendencia es inversa a la que se observa respecto de la integración de la planta docente a nivel nacional.

Al trabajar con una muestra de carácter discrecional y, más aún, con promedios esto podría condicionar la validez de los resultados dado que no se está considerando la totalidad del sistema universitario argentino. Con el objeto de validar, si la diferencia se da debido a la manera en que se ha conformado la muestra, se estudió la integración del claustro docente para las mismas instituciones que conformaron la muestra. A si mismo se relevó la integración porcentual por género de la planta docente de estas universidades, en los Anuarios Estadísticos que publica la Secretaría de Políticas Universitarias, para los años 2010, 2013 y 2015.

Tabla N° 7 - Composición por género de la Planta Docente de cada Institución.

Institución	Anuario 2010		Anuario 2013		Anuario 2015	
	%HOMBRES	%MUJERES	%HOMBRES	%MUJERES	%HOMBRES	%MUJERES
UNC	50.07	49.93	50.69	49.31	49.60	50.40
UNCo	44.97	55.03	45.08	54.92	44.80	55.20
UNLu	48.39	51.61	47.68	52.32	47.50	52.50
UNS	47.60	52.40	48.19	51.81	47.80	52.20
UNSL	43.48	56.52	43.70	56.30	43.20	56.80
UNAJ	---	---	54.91	45.09	51.30	48.70
UNPAZ	---	---	56.08	43.92	54.60	45.40

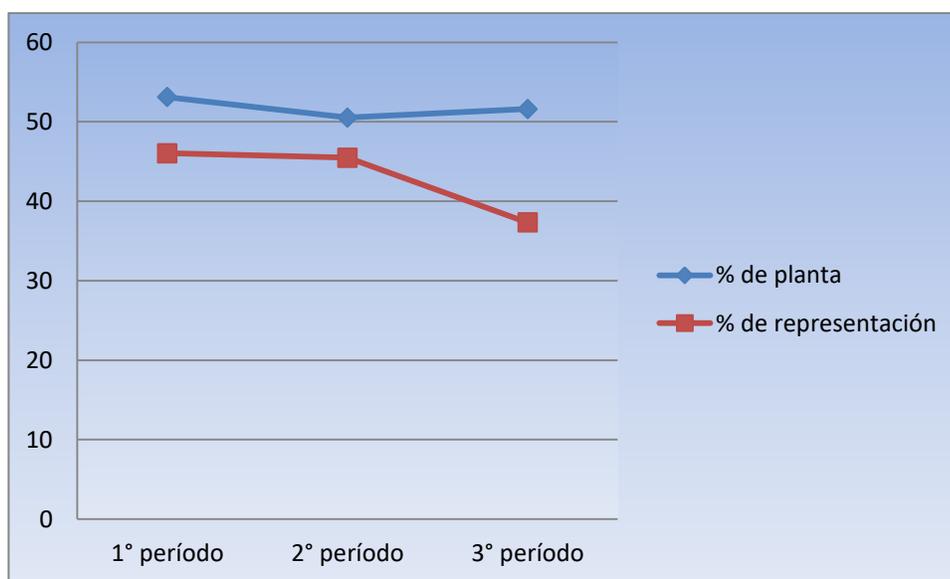
Fuente: Rissi, Oloriz y Ferrero (2018). "Relación entre el Sistema Universitario Nacional y la participación de las Mujeres en los Cuerpos Colegiados".

En la tabla se muestra la composición porcentual por género de la planta docente de cada universidad nacional que integró la muestra. Llamativamente, se

³¹ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°19.

observa que en la UNLu y en la UNS, para el período 2010-2015, la integración de la planta docente siempre fue mayoritariamente femenina mientras que se había observado predominio masculino en la representación del claustro en el consejo superior. A su vez, se calcularon los promedios para las instituciones de la muestra con el objeto de poder compararlos respecto de la integración del consejo superior, para las mujeres:

Figura N° 20 - Relación entre la participación Femenina en la Planta y la representación del Claustro Docente.



Fuente: Elaboración propia³².

La figura N° 20, muestra que para el conjunto de instituciones que integraron la muestra la participación porcentual promedio de las mujeres en la integración de la planta docente se mantuvo, entre los años 2010 a 2015, por encima del 50%. Respecto de la representación del claustro docente en el Consejo Superior, considerando tanto a titulares como suplentes, la participación porcentual de las mujeres fue siempre, en promedio, inferior al 50% con una tendencia hacia la disminución en el último período, lo que resulta contrario a lo observado en la integración de la planta.

³²Datos obtenidos a partir de la Tabla N° 7.

A modo de corolario se puede mencionar que al comparar la integración por género para las instituciones que componen la muestra se ha encontrado una alta diversidad respecto de la participación en representación del claustro en el consejo superior. Tal es el caso de la UNSL en la que se observa una feminización de la representación del claustro docente, pasando del predominio masculino en las elecciones del año 2010 al predominio femenino en el 2016; mientras que en otro extremo encontramos el caso de la UNLu en la que se pasó de una mayoría femenina en el año 2011 a una abrumadora mayoría masculina en el año 2015.

Habiendo observado el proceso de feminización que se dio en la planta docente del sistema universitario nacional, principalmente entre los años 2010 a 2015, sumado al crecimiento del número de cargos que se produjo producto de la expansión del sistema de educación superior argentino, tanto por la creación de nuevas universidades nacionales como por el incremento de la matrícula producto del acceso de los “nuevos universitarios” provenientes de las clases sociales más desfavorecidas, se puede afirmar que la representación del claustro docente en el Consejo Superior de las Universidades de gestión pública no ha acompañado ese proceso de feminización de la planta, si bien las mujeres, con el correr de los años, se han comenzado a involucrar más en la política institucional marcando cierta tendencia, en algunas instituciones más visible que en otras, llegando a la igualdad de bancas e incluso en algunos casos hasta superando al sexo opuesto. Sin embargo, al comparar la relación entre la evolución por género de la planta docente en el conjunto de instituciones que integró la muestra respecto de la participación del claustro docente en el consejo superior, se ha observado que no existe relación directa en el comportamiento de ambas variables, dado que el coeficiente de correlación de Pearson dio una correlación de 0,1519 lo que indica que no es significativa.

Por lo expuesto se estima que la participación por género en los órganos de gobierno no tiene relación directa con la manera en que se conforma la planta docente dado que existirían otros factores que incidirían en la manera en que se elige a los representantes. El carácter de la representación, circunscripto a los consejos superiores de las universidades nacionales, pareciera no tener una fuerte incidencia la relación de género entre el representante y el representado.

Por su parte también se ha observado que salvo en los caso de la UNSL y UNAJ son los hombres los que encabezan las listas a la hora de presentar los candidatos al Consejo Superior, llevándose dicho sexo, por lo general, el primer y segundo puesto en el orden de candidatos.

5.3.2 Renovación de bancas.

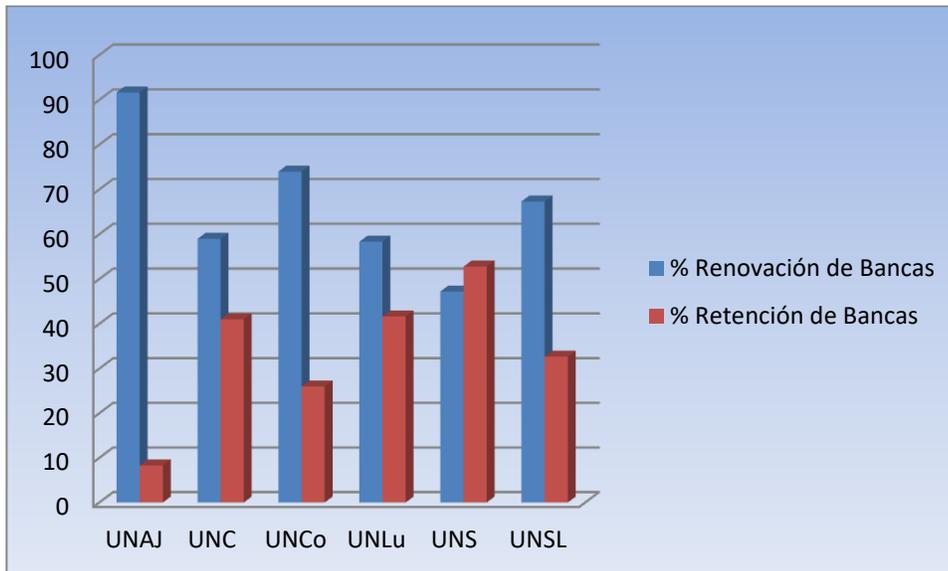
El presente apartado atendió la rotación que se da en cuanto a los distintos procesos eleccionarios analizados, conllevando esto a la modificación de las representaciones del Claustro docente en los Consejos Superiores.

Si bien, la muestra se encuentra compuesta por siete instituciones de educación superior de gestión pública, en la presente sección, al comparar el resultado de las distintas elecciones no se ha aplicado la muestra de manera completa dado que, al año 2017, la Universidad Nacional Arturo Jauretche sólo ha ostentado dos comicios, mientras que la Universidad Nacional de José C. Paz solamente uno.

En virtud de que todas las instituciones manejan un número distinto de representantes titulares como suplentes, se han analizado los datos mediante la tasa de renovación³³.

³³ La tasa de renovación se calcula respecto de la proporción de consejeros superiores electos que se venían desempeñando en el cargo.

Figura N° 21 - Tasa de renovación de bancas del Claustro Docentes en los Consejos Superiores, para los tres procesos electorarios.



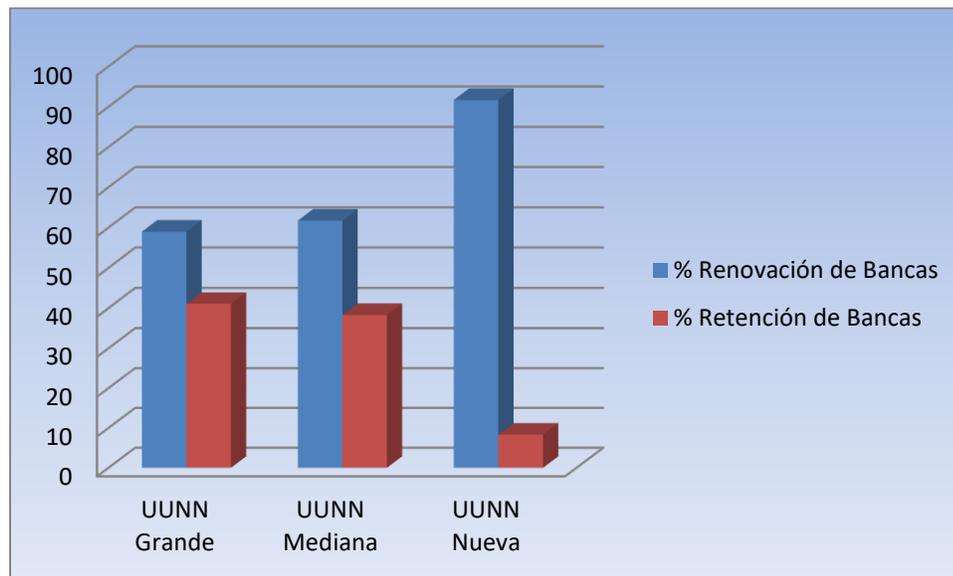
Fuente: Elaboración propia³⁴.

Al realizar el análisis por institución se puede vislumbrar fácilmente que la Universidad Nacional que posee mayor tasa de renovación de bancas del Consejo Superior es la UNAJ, puesto que solamente un representante ha sido reelecto. En este caso en particular se debe mencionar, nuevamente, que el artículo 46° del Estatuto de esta institución establece que los Consejeros Superiores Docentes sólo “podrán ser reelegidos una vez” (2015), seguramente esta voluntad manifiesta en dicha normativa se ha tenido en cuenta a la hora de la confección de la lista, sumado a que por tratarse de una institución nueva es de esperar mayor vocación por participar ejerciendo la representación. En el otro extremo se encuentra la Universidad Nacional del Sur, con una tasa de retención del 53%, para los tres procesos electorarios, y en un medio se encuentran el resto de las instituciones con una tasa de retención que oscila entre el 26% y 45%. El promedio total de recambio de consejeros es del 66,25%, mientras que la posición central en cuanto a la retención de bancas se encuentra dada por el 36,84%.

³⁴ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°21.

Al agrupar la muestra en estudio por tamaño de institución se puede apreciar que para todas las instancias, grande, mediana y chica, la tasa de renovación es mayor que la de retención de cargos, dado que lo observado en la UNS quedaría diluido dentro del promedio de las instituciones medianas.

Figura N° 22 - Tasa de renovación de bancas del claustro docente en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales de Argentina, según tamaño de la institución.



Fuente: Rissi, Oloriz y Ferrero (2019). “La Elección de Representantes del Claustro Docente en los Consejos Superiores de las Universidades Nacionales Argentinas. ¿Hasta qué Punto Existe Renovación?”³⁵.

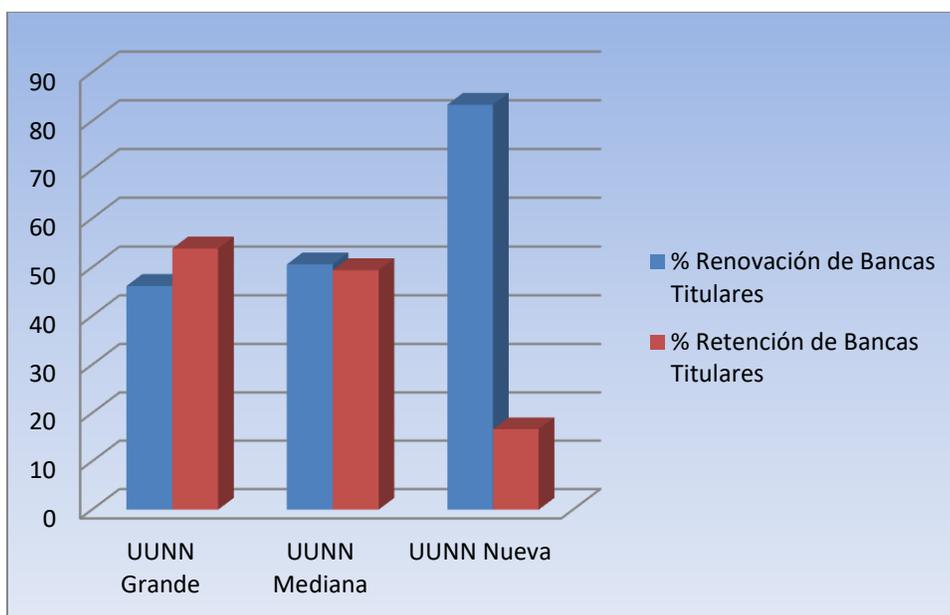
Así mismo en el gráfico que antecede, también, se puede observar que respecto al tamaño de la institución se da una notable disparidad. En cuanto a las instituciones clasificadas como grande, se da la menor diferencia, con un margen del 18% aproximadamente, mientras que en las medianas la diferencia es del orden del 23,5% y en las nuevas del 83%. Esta situación se encontraría influenciada por el crecimiento de la institución, en otras palabras, se podría postular que, “a mayor tamaño de la institución menor es la tasa de renovación de quienes ejercen la representación del claustro docente” (Rissi y Oloriz, 2019, p. 7). A causa del desarrollo y crecimiento institucional, sería menor la proporción del

³⁵ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°22.

claustro con disposición horaria para ejercer la función de representante en el Consejo Superior, no hay que pasar por alto que el ejercicio democrático conlleva muchas horas de trabajo y, además, no es rentado.

Ahora bien, esto sucede para la totalidad de las bancas de los Consejos Superiores, pero la realidad es que, en su mayoría, el ejercicio de dicha representación se encuentra en quienes ostentan el cargo de consejeros titulares.

Figura N° 23 - Tasa de renovación de Consejeros Titulares del claustro docente, en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales Argentinas, según tamaño de la institución.



Fuente: Elaboración propia.³⁶

Si bien, “en el sector público generalmente es un juego suma cero, ya que el aumento del poder de uno significa la reducción del poder del otro” (González Escudero, 2010, p.2). A la hora de considerar la tasa de renovación respecto de los titulares, se observa cómo cambia la relación respecto del total de representantes del claustro docente. La tasa de rotación de quienes ejercen la representación del claustro, con carácter de titular, es notoriamente menor que la

³⁶ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°23.

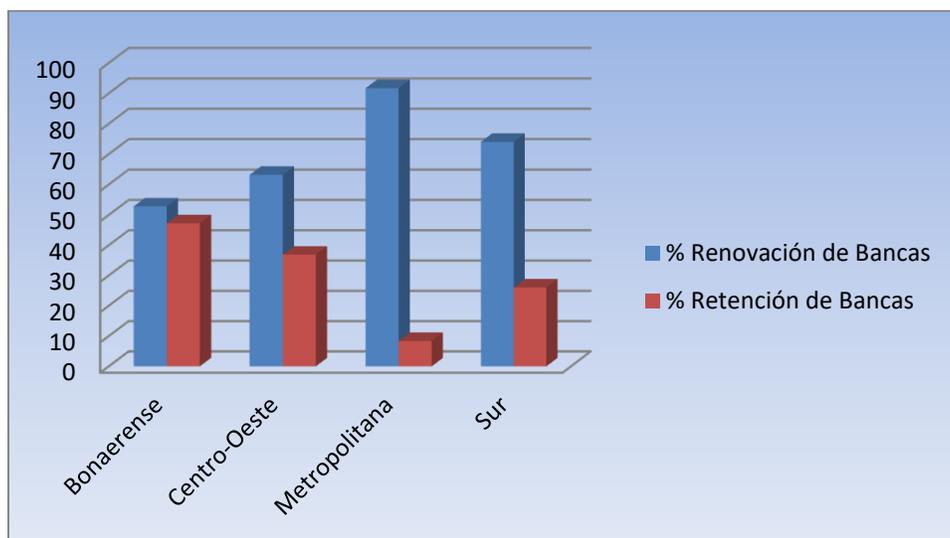
observada para el total de representantes del claustro. Pareciera que la renovación de consejeros comienza por incorporarse al cuerpo como suplente manteniéndose como titulares quienes ya venían ejerciendo la representación.

En la Universidad Nacional de tamaño grande, considerada en la muestra, es mayor la proporción de consejeros que se repiten ejerciendo la representación, luego de tres procesos electorales, que la de nuevos consejeros. Mientras que para las instituciones de tamaño mediano se encuentra casi equiparada una tasa con la otra, en otras palabras al comparar el total de bancas la diferencia entre la tasa de renovación y la de retención del cargo era del 23,45%, mientras que para el caso de los miembros titulares esta diferencia es sólo del 1,19%. A nivel de institución, la mayor tasa de repetición de consejeros del claustro docente se observa en la UNS con un 69,44%, seguida por la UNLu con un 66,67% y la UNC con el 53,84%. En el caso particular de la UNCo si bien sigue siendo preponderante el índice de rotación en cuanto a los titulares, la brecha de esta paso del 48% al 28%.

En cuanto a la representación que ejercen los suplentes se ha encontrado que la institución catalogada como nueva muestra un 100% de renovación de sus bancas. La institución clasificada como grande, para la categoría de consejeros suplentes muestra una retención de cargos solo del 28,20%, mientras que para los titulares esta tasa era mayor al 50%. Las Universidades de tamaño mediano, tienen una tasa de retención de bancas que oscila entre el 16% y el 39,21%, encontrándose en dichos extremos la UNCo y UNSL. Es dable hacer mención que el índice de rotación que se observa en la Universidad Nacional de San Luis si bien es siempre superior al 50%, para el caso de los suplentes es menor que en titulares con 60, 78% y 74,50% respectivamente para cada categoría.

Al agrupar a las instituciones en función del CPRES de pertenencia para realizar el mismo análisis que se llevó a cabo de representantes en función del tamaño de la institución.

Figura N° 24 - Tasa de renovación de Consejeros del claustro docente en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales Argentinas, por región CPRES.



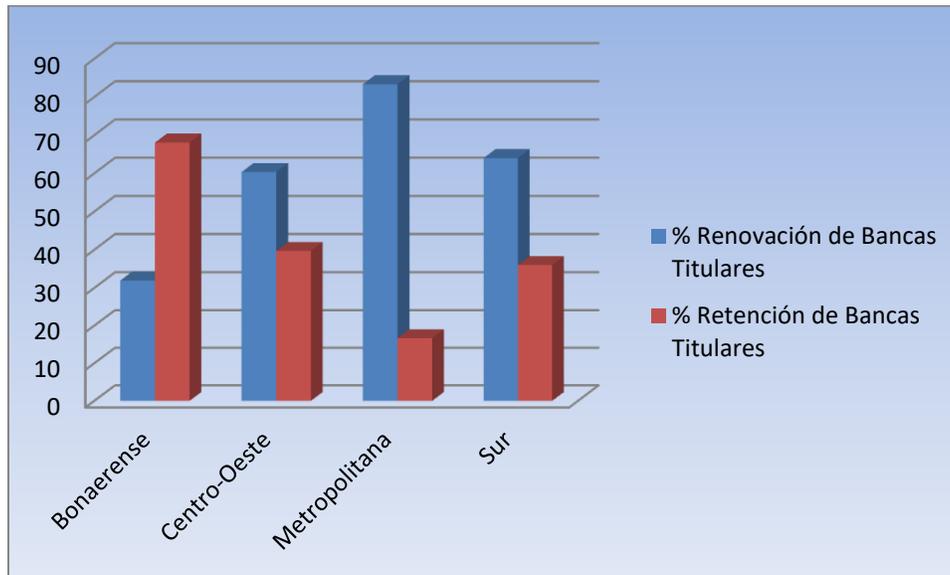
Fuente: Elaboración propia.³⁷

En la figura N° 24, se puede apreciar que para las regiones Bonaerense, Centro-Oeste, Metropolitana y Sur la tasa de renovación de los consejeros del claustro docente en los Consejos Superiores es, en promedio, del 70%, es decir, para ninguna de estas regiones la tasa de retención de bancas es superior al 50%. A su vez, en la región Bonaerense se observa que la tasa de reelección es del 47,22 %, constituyendo para dicha región la menor diferencia respecto del índice de rotación, para el total de los consejeros.

A la hora de agrupar a los consejeros titulares por región del CPRES tal como se ha realizado al agrupar las instituciones de la muestra por tamaño.

³⁷ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°24.

Figura N° 25 - Tasa de renovación de Consejeros Titulares del claustro docente en los Consejos Superiores, de una muestra de Universidades Nacionales Argentinas, según Región CPRES.



Fuente: Elaboración propia.³⁸

En la figura N° 25, se puede vislumbrar que, al tener en cuenta solo los cargos de consejeros titulares, en la región Bonaerense la tasa de renovación disminuye del 52,77% al 31,94%. A su vez se observa que en el resto de las regiones si bien la tasa de renovación, a diferencia de la región expuesta, es superior al 50%, al considerar solo los consejeros titulares disminuye pasando del 26,31% a 20,67%, 83,33% a 66,57% y del 48% al 28%, respectivamente para las Regiones Centro-Oeste, Metropolitana y Sur.

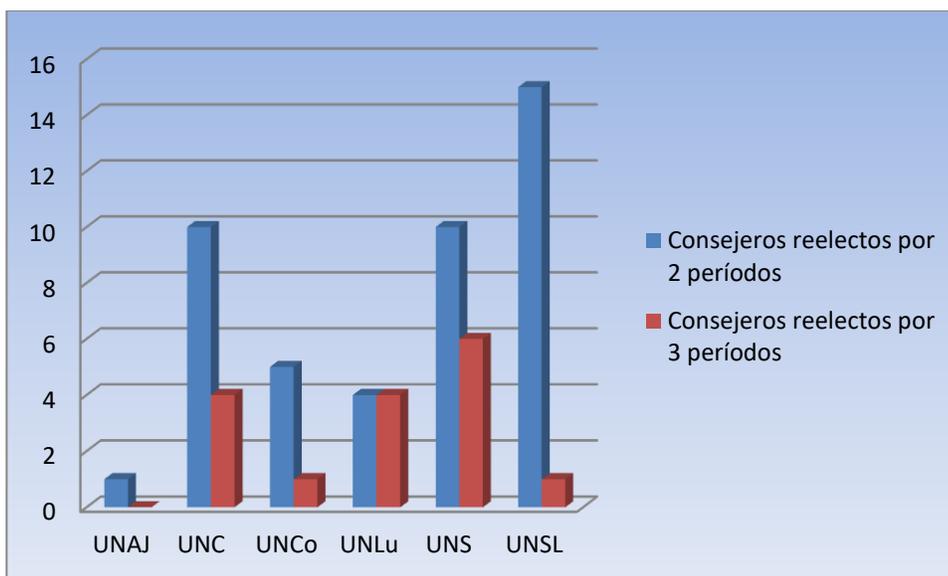
Este comportamiento de la tasa de renovación de consejeros titulares, ayuda a sostener la hipótesis que la renovación se produce, en mayor medida, ingresando en cargos de consejero suplente.

Por tratarse del complemento de lo observado con la representación titular, en el caso de los suplentes esta diferencia se da completamente a la inversa, el promedio de rotación para todas las regiones en el caso de los titulares es del 59,90% mientras que para los suplentes es del 80,97%.

³⁸ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°25.

Al analizar la cantidad de consejeros que resultan reelectos en los distintos procesos electorarios se encuentra que en su mayoría se han mantenido en el cargo durante dos periodos.

Figura N° 26 - Cantidad de Consejeros Superiores reelectos, para el total de la muestra.



Fuente: Elaboración propia³⁹

Sin, embargo en el caso particular de la Universidad Nacional de Luján, se puede ver que resulta la misma cantidad de consejeros que han sido reelegidos para dos y tres periodos, como se ha mostrado con anterioridad esto produce que en la tasa de reelección sea muy alta para dicha institución.

En el caso de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, si bien solo han tenido dos procesos electorarios al año 2017, de acuerdo a lo establecido en su Estatuto no podría un consejero ser reelecto por más de un período.

Entendiendo que se ha dado “un alto grado de concentración del voto preferencial en unos pocos candidatos, ya que los votantes, normalmente, eligen según la experiencia del candidato y la posición que ocupan en la lista” (Carrasco Duran, 2018, p.14), se ha hecho hincapié en los consejeros superiores que han

³⁹ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°26.

reiterado su representación por los procesos electorarios, indagando respecto de cómo se conforma este grupo.

En virtud de lo expuesto se ha encontrado que la cantidad modal de consejeros reelectos por tres periodos es de 4 (UNC y UNLu), mientras que en el extremo superior se encuentra la UNS, donde 6 consejeros han ejercido la representación en 3 oportunidades llevando esto a una escasa participación de nuevos representantes (18), en el otro extremo se encuentran las Universidades UNCo y UNSL con una sola persona reelecta, en ambos casos estas personas son de género masculino.

En coincidencia con lo demostrado en el apartado 5.3.1, en su mayoría los hombres son los que, al encabezar las listas del Claustro Docente, resultan reelectos con mayor frecuencia, dado que del total de los consejeros superiores reelectos para los tres periodos el 75% resultan ser de género masculino. Con respecto a dicho porcentaje se observa que en su mayoría ostentan en un 78,12% la condición consejeros superiores titulares, mientras que el 25% compuesto por representación femenina resulta equitativo en un 50% tanto para titulares como suplentes.

A modo de conclusión, se podría mencionar que en coincidencia a la opinión del periodista Jorge Villazón en algunas instituciones, aunque no exista una cuestión de linaje, siempre se mantienen los mismos candidatos (2013, párr.1), siendo estos los que se llegan a perpetuar a través los distintos procesos electorarios en los cuales vuelven una y otra vez a acceder al cargo de consejeros superiores.

5.3.3 Dedicación a la profesión docente.

El Decreto Presidencial N° 1.470 del año 1998 determina, entre otras cosas, la planta docente, las obligaciones docentes y la carga horaria e incompatibilidades para dicho claustro. Aunado a esto mediante el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) N° 1.246 en el año 2015 se homologa el Convenio Colectivo (CCT) para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

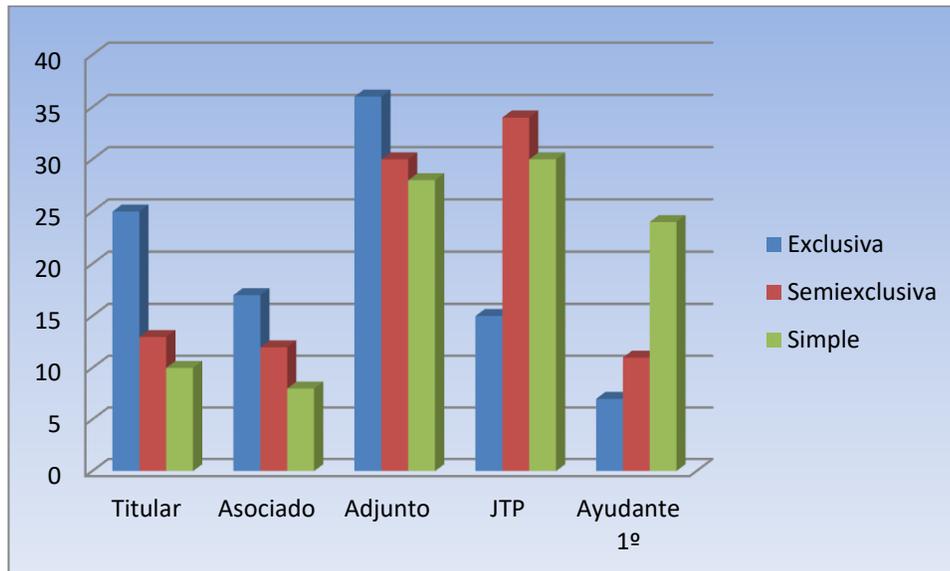
En el anexo II del Decreto PEN N° 1.246, referido a los Docentes Universitarios, deja de forma manifiesta la definición de Docente Ordinario o Regular, siendo esta categoría de docentes los cuales ejercen el derecho a ser elegidos y a elegir a sus representantes, es decir, son los que poseen y ejercen, plenamente, la ciudadanía universitaria. Así mismo, en el artículo 7° de dicha normativa se exponen las categorías instauradas para el personal Docente, las cuales se clasifican en: Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos y Ayudante o Profesor Ayudante. Es dable hacer mención que si bien la norma clasifica las distintas categorías de revista con una denominación específica, a su vez deja cierta flexibilidad a lo que establezca el Estatuto de cada casa de altos estudios, ya que se determina que “las categorías instituidas para el Personal Docente Universitario de las Instituciones Universitarias son las que se describen, o aquellas que resulten equiparables en cada Estatuto Universitario”. (2015, p.20)

En este mismo contexto el CCT para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, en concomitancia con el Decreto Presidencial N°1.740/98, determina el tiempo de dedicación docente, es decir se indica para cada tipo de dedicación la carga horaria semanal que le corresponde, fijándose en: 40hs para la Dedicación Exclusiva, 20hs para la Dedicación Semiexclusiva y 10hs para la Dedicación Simple.

En virtud del contexto descrito y a los efectos de proceder con el análisis de la muestra en estudio desde un aspecto de categoría y dedicación docente, previamente, al tratarse de datos heterogéneos se ha realizado la labor de consistencia y adaptación de la información a los efectos de la comparabilidad.

Por lo expuesto se han equiparado todas las categorías docentes, de las instituciones en estudio, a las establecidas por el artículo 7°, Anexo II del Decreto PEN N° 1.246/15. Acto seguido, conociendo la carga horaria para cada dedicación, y teniendo en cuenta el régimen de incompatibilidades docentes, se procedió en los casos de los docentes que revistieran un cargo con más de una dedicación, a sumarlas.

Figura N° 27 - Distribución porcentual de los Consejeros superiores, según cargos por categoría y dedicación, para los tres periodos electorarios.



Fuente: Elaboración propia^{40 41}.

Al agrupar la totalidad de los consejeros superiores que resultaron electos de los tres procesos electorarios, en estudio, de acuerdo a su cargo y dedicación se obtuvo la figura N° 27. En dicho esquema se puede apreciar cómo para las tres primeras categorías docentes es la dedicación exclusiva la que prima respecto de las otras dos. Para las categorías de profesor Titular, Profesor Asociado y Profesor Adjunto, siendo estas mayoritariamente ocupadas por hombres. Siguiendo con la pesquisa se puede exponer que para dichas categorías la diferencia entre la dedicación exclusiva y la semiexclusiva es del 12%, 5% y 6% respectivamente. En cuanto a su relación entre las dedicaciones semiexclusivas y simples, las diferencias son mucho más estrechas rondando entre el 4% y el 2%.

Se observa que respecto de los Profesores Jefes de Trabajos Prácticos (JTP) y Ayudantes de Primera son las dedicaciones simples y semiexclusivas las que cobran relevancia. Para el cargo de Profesor Ayudante de Primera prima la dedicación simple por un 13% respecto de la dedicación semiexclusiva.

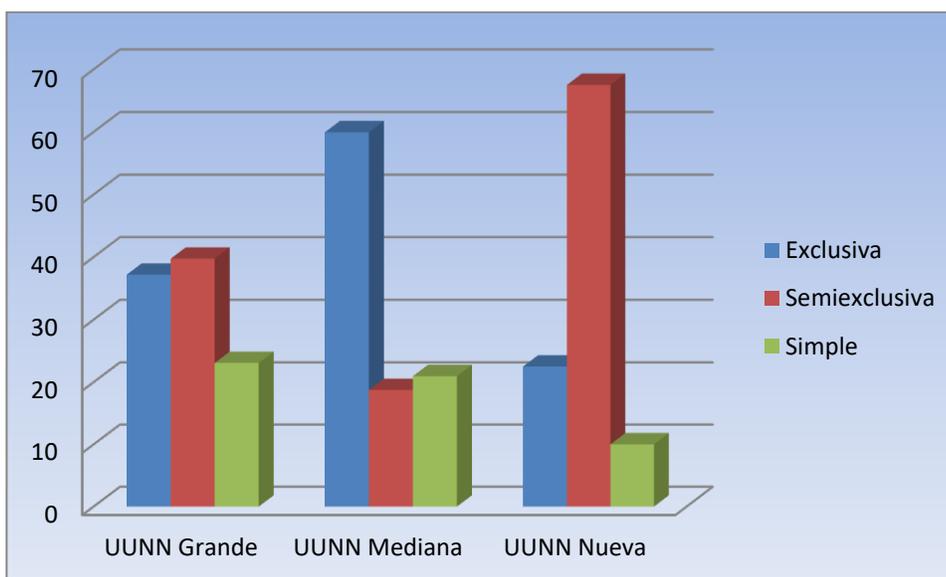
⁴⁰ En los casos de docentes que se desempeñan en más de una categoría, se consideró la totalidad de la dedicación en la mayor categoría alcanzada. A los efectos de este trabajo, dado que no se realizarán análisis por categoría de revista, no incide esta forma de agrupación.

⁴¹ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°27.

Hallándose que la dedicación semiexclusiva resulta solamente preponderante para la categoría de Profesor Jefe de Trabajos Prácticos.

Con el objeto de analizar la relación entre la dedicación y la participación en los Cuerpos Colegiados se procedió a profundizar respecto de las dedicaciones que ostenta cada consejero al momento de ser electo, para ello se agrupó la muestra en función del tamaño de la institución.

Figura N° 28 - Distribución porcentual de los Consejeros superiores según el tamaño de la institución a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia⁴²

Al agrupar la muestra en función al tamaño de la institución, se contempla que para el caso de la Universidad clasificada como grande es la dedicación semiexclusiva la que por una diferencia del 2,7% predomina, es decir, en dicha organización la mayoría de los consejeros superiores tanto titulares como suplentes poseen dedicación semiexclusiva. En concordancia con esto, en las Universidades Nacionales de José C. Paz y Arturo Jauretche, donde la misma dedicación posee un predominio muy amplio, superando el 50% y con una diferencia del 45% de la dedicación inmediata inferior. En este caso en particular esta situación se podría ver afectada, dado que las plantas docentes son nuevas y

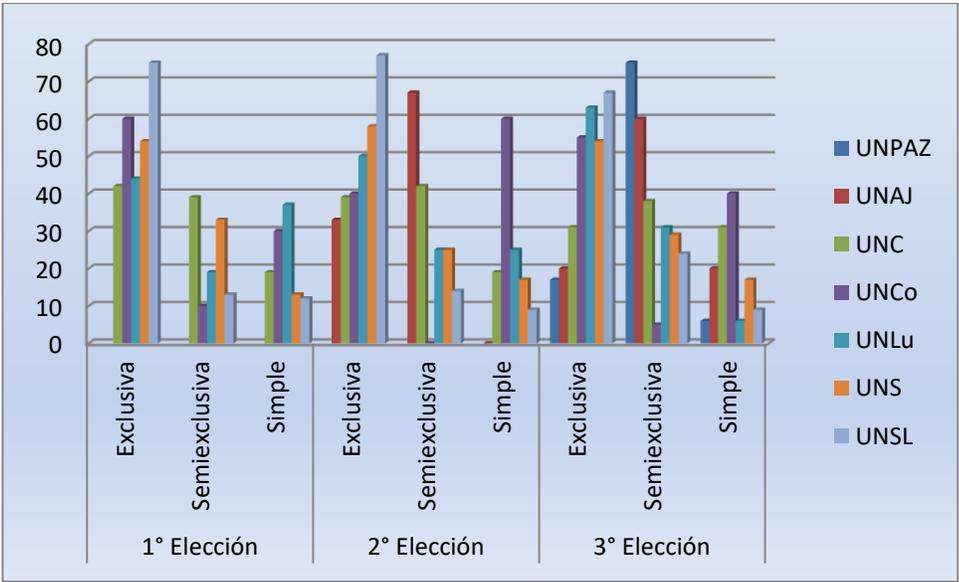
⁴² Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figuras N°27 y 28.

muchos de los profesores que las conforman no pueden poseer dedicación exclusiva dado que podrían haber estado prestando servicio en otras instituciones al momento de su designación en estas nuevas universidades.

Como contra partida, se encuentran las Universidades Nacionales catalogadas como medianas, donde la dedicación semiexclusiva resulta ser la menor, en estas organizaciones es la dedicación exclusiva la que presenta mayor predominio respecto de las otras dos categorías, con un 59,92% y con una diferencia del 38,97% respecto de la dedicación simple, siendo esta la más próxima.

Conociendo, cómo se ha dado la composición por dedicación para toda la muestra en estudio, resulta interesante escrutar respecto de cómo se ha comportado para cada proceso electoral, en otras palabras, se procedió a desagregar por resultado eleccionario, a los efectos de observar cuál ha sido la conducta a través de los años.

Figura N° 29 - Evolución porcentual de la totalidad de los Consejeros Superiores según dedicación.



Fuente: Elaboración propia.⁴³

⁴³ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°29.

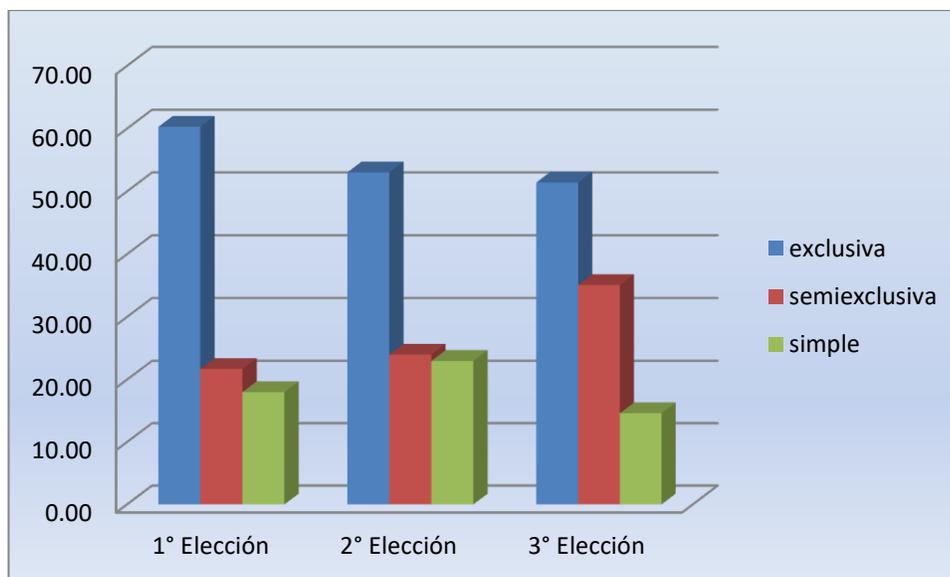
Dentro de este orden de ideas, se puede observar en la figura que antecede, que para el primer período electoral en estudio las dedicaciones exclusivas son las que poseen mayor predominio, si bien en las Universidades UNC y UNLu dicha dedicación es del 42% y 44% respectivamente, al realizar el promedio para todas las instituciones que han llevado adelante el primer proceso electoral, esta dedicación alcanza el 55%, mientras que las otras dedicaciones restantes en promedio representan el 22,8% y 22,2% entre semiexclusivas y simples.

En cuanto al resultado de la segunda elección si bien la dedicación exclusiva, en promedio, sigue siendo predominante, esta tiende a decrecer en un 5,5%, mientras que la dedicación semiexclusiva absorbe dicha diferencia a su favor. Es dable hacer mención que en este proceso se ha incorporado a la Universidad Nacional de Arturo Jauretche y que la misma, como ya se ha mencionado, posee casi el doble de dedicaciones semiexclusivas respecto de las exclusivas. Al mismo tiempo las Universidades Nacionales de Córdoba y Comahue no alcanzan el 50% en cuanto a las dedicaciones exclusivas, particularmente en la UNCo esta disminución de las dedicaciones exclusivas se ha trasladado a las dedicaciones simples. Aquí debemos recordar que el cambio de Estatuto y del Reglamento General de Elecciones ha podido influir respecto de lo observado, ya que en la primera elección la cantidad de bancas en el consejo superior era inferior respecto de las otras dos elecciones. De la misma forma que el criterio que aplica esta institución podría diferir del resto de las Universidades estudiadas, teniendo en cuenta, como se ha mencionado en el apartado 5.3.1, que en su Estatuto establece que poseen ciudadanía universitaria además de los docentes que revistan las categorías clasificadas en el Decreto PEN N°1246/15, “sean regulares o tengan otra condición de revista”, y en este último caso fija como requisito que *“los docentes que tengan otra condición de revista deben tener un (1) año de vigencia en esa condición”* (Ordenanza C.S. N°470/2009, P.58). Conllevando esto a que la mayor cantidad de consejeros ostenten las dedicaciones de los extremos, es decir, de titulares ocupadas por los docentes ordinarios y ya consagrados y las dedicaciones simples por quienes poseen “otras” situaciones de revista.

En cuanto al resultado del último comicio se repara en que la tendencia de las dedicaciones exclusiva y simple sigue siendo decreciente mientras que la de dedicación semiexclusiva muestra una tendencia contraria a las otras dos categorías, alcanzando una diferencia del 6,43 respecto de la dedicación exclusiva que sigue siendo predominante. Esto en parte se debe a que en este período se ha sumado a la Universidad Nacional de José C. Paz, igualmente de no haber sido tenida en cuenta dicha institución las tendencias se siguen manteniendo pero no tan pronunciadas.

Teniendo en cuenta que los consejeros que habitualmente ejercen la representación de claustros son los que han sido electos bajo la condición de titulares, y con el objeto de dar respuesta a la pregunta de investigación respecto de si influye la dedicación del docente en su participación como representante del claustro en los Cuerpos Colegiados se procedió a indagar, respecto de la categoría que estos tenían para cada elección en la cual han resultado electos.

Figura N° 30 - Tendencia de las dedicaciones que ostentan los Consejeros superiores titulares, para cada proceso electoral.



Fuente: Elaboración propia.⁴⁴

⁴⁴ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°30.

A nivel general se puede apreciar que la variable dedicación exclusiva es predominante, superando en promedio el 50%, para los tres periodos. La tendencia de esta es de carácter decreciente disminuyendo abruptamente desde la primera a la segunda elección en un 10,27% y luego atenúa dicho decrecimiento en 1,61% de la segunda a la tercera. En cuanto a la dedicación semiexclusiva la tendencia que esta presenta es inversa a la planteada para la dedicación exclusiva, a modo de ejemplo se puede decir que entre la primera y la segunda elección se ha incrementado en un 2,29% los consejeros que poseen dicha dedicación, creciendo pronunciadamente entre el segundo y el tercer proceso con un 11,08%. Las dedicaciones simples se han mostrado variables en cuanto a sus resultados, dado que entre el primer y segundo proceso eleccionario se muestran crecientes, pero entre la segunda y la tercera elección han disminuido considerablemente.

Englobando lo hasta aquí expuesto se puede decir que las peculiaridades planteadas para los titulares son coincidentes con las observadas a nivel general en la muestra. A su vez, de lo expuesto se desprende que las disminuciones que se han visto en las dedicaciones exclusivas como simples han sido absorbidas por las dedicaciones semiexclusivas.

Indagando en particular en cada institución se puede enunciar que la UNC que tenía el 42% de sus consejeros superiores con dedicación exclusiva para el primer período y con una tendencia decreciente, cuando se pasa a trabajar con consejeros titulares se observa que estas dedicaciones se encontraban mayoritariamente en los consejeros titulares, es decir, que al tomar solamente consejeros superiores titulares su comportamiento es distinto ya que en dos periodos se muestra superior al 50%, creciendo del primero al segundo período y decreciendo en el tercero, llegando a los siguientes valores 54%, 61,54% y 46,15% respectivamente. La UNS que si bien para ambos análisis, más de la mitad de sus consejeros superiores poseen dedicación exclusiva, al analizar sólo titulares, a pesar que comparten la misma tendencia del primer al segundo período (creciente) al tratarse de titulares del segundo al tercero no se muestra decreciente, sino que se mantiene constante el valor alcanzado en la segunda elección. Los consejeros superiores de la Universidad Nacional de San Luis son

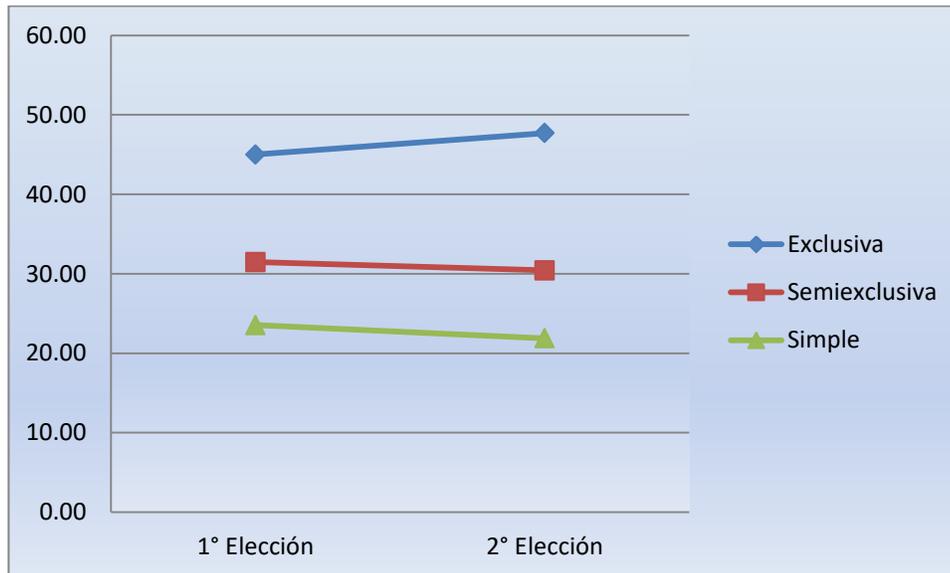
docentes que poseen en su mayoría dedicación exclusiva, tanto para el total de los consejeros como para los titulares, dándose la particularidad que para el primer consejo superior en estudio, la representación titular del claustro se encontraba en un 100% llevada a cabo por docentes con dedicación exclusiva. Si bien la tendencia para dicha variable, en esta institución, es decreciente su valor mínimo alcanzado para consejeros titulares es del 84,62%.

Las dedicaciones semiexclusivas a pesar de que muestran una tendencia creciente, en algunas instituciones no hay consejeros superiores titulares que posean dicha dedicación, siendo el caso de la UNSL para el primer y segundo período y de la UNCo para los tres periodos. A su vez, hay instituciones en las cuales más de la mitad de los representantes titulares tienen dicha categoría, dándose en las instituciones catalogadas como nuevas.

En la UNCo, para los dos últimos periodos consecutivos, los docentes que ocupaban bancas en el consejo superior con carácter de titulares la mitad de ellos tenían dedicaciones simples.

Al analizar la dedicación docente que ostenta cada profesor a la hora de ser elegido y reelegido como representante del claustro en los consejos superiores, excluyendo a la UNPAZ que sólo ha tenido un proceso eleccionario, se obtuvo la siguiente figura.

Figura N° 31 - Promedio de dedicaciones respecto de la representación del Claustro Docente reelecto.



Fuente: Elaboración propia.⁴⁵

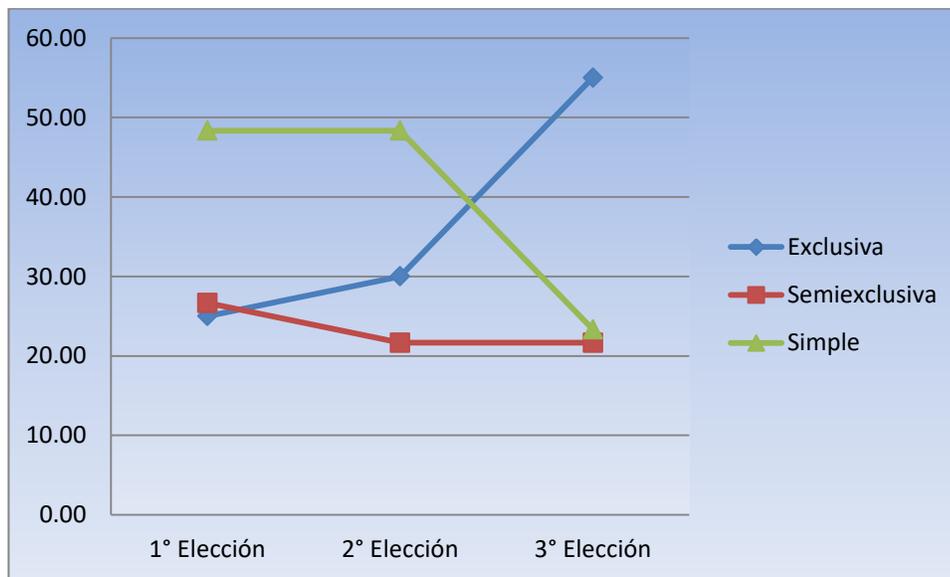
Como puede inferirse, respecto de la figura N° 31, al trabajar solamente con los docente que han resultados reelectos, las tendencias de las dedicaciones observadas con anterioridad tienden a cambiar, en otras palabras, se observa que en promedio los docentes reelegidos tienden a tener mayoritariamente dedicaciones exclusivas, mientras que de un periodo a otro las otras dos dedicaciones tienden a disminuir. En tal sentido, si bien el promedio de las dedicaciones exclusivas es del 45% y del 47,71% respectivamente para ambos periodos, se debe dejar en claro que de las seis instituciones en estudio en tres de ellas los docentes que han renovado sus bancas en dicho órgano de gobierno superan ampliamente el 50% de las dedicaciones exclusivas, siendo el caso de las Universidades Nacionales catalogadas como medianas UNLu, (75% y 75%), UNS (60% y 70%) y UNSL (75% y 81,25%) hay que hacer notar que se ha exceptuado a la UNCo. Respecto de la institución clasificada como nueva o de la región Metropolitana, según el CPRES, el único consejero superior reelecto posee dedicación semiexclusiva, siendo esta dedicación la de mayor preponderancia para la UNAJ. En el caso particular de la Universidad Nacional de Córdoba los

⁴⁵ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°31.

docentes que se han desempeñado por dos ejercicios consecutivos, la mitad de ellos se desempeñan con dedicación semiexclusiva, notase que la dedicación exclusiva se mantiene en los dos procesos, mientras que la dedicación simple disminuye dando como resultado una incrementación en la dedicación semiexclusiva para el segundo periodo.

Ahora se procederá a analizar las dedicaciones que poseen los consejeros superiores que han sido reelectos en los tres procesos eleccionarios en estudio, para ello se ha debido excluir también a la Universidad Nacional Arturo Jauretche, dado que sólo ha tenido dos elecciones y que por Estatuto un consejero superior no puede ser reelecto por más de un período.

Figura N° 32 - Promedio de dedicaciones respecto de la representación del Claustro Docente electo consecutivamente en tres periodos.



Fuente: Elaboración propia⁴⁶.

En virtud de la figura expuesta se puede apreciar, en concomitancia, con la figura N° 31 que la tendencia de las dedicaciones simples y semiexclusiva con el tiempo es decreciente, mientras que para la dedicación exclusiva es creciente para los períodos en estudio. En promedio ha crecido un 5% y un 25%, respectivamente para cada proceso eleccionario. Al trabajar con promedios los

⁴⁶ Gráfica obtenida a partir de la tabla obrante en el Anexo II – Base de datos – Tabla correspondiente a Figura N°32.

extremos pasan desapercibidos, en consecuencia se debe dejar constancia que en la Universidad Nacional de Córdoba ninguno de sus representantes reelectos en el Consejo Superior posee dedicación simple. El caso opuesto se da en la Universidad Nacional de San Luis, ya que el único docente que ha sido reelecto por tres períodos consecutivos posee dedicación simple, en este caso en particular, se ha podido relevar que si bien ostenta dicha dedicación, anexa contratos profesionales con la misma institución.

A modo de cierre se podría decir que los Consejeros Superiores reelectos en su mayoría son docentes que, en general, detentan la dedicación exclusiva o que han iniciado su carrera política recientemente y que con el paso del tiempo tienden a obtener dicha dedicación, conllevando esto a repensar si no sería conveniente que el ejercicio de representación sea tomado como una parte más de la profesión docente ya que “al fin de cuentas, como en cualquier otra ocupación, requiere habilidades que se adquieren sólo cuando se está en ejercicio” (Przeworski, 2019, p.51)

Que quienes se repitan en la función se desempeñen con dedicación exclusiva y, por otra parte, la tendencia sea a la disminución de los consejeros con esta dedicación, muestra un proceso de renovación asociado a docentes con dedicaciones menores lo que permitiría concluir que aparece cierto indicio respecto de algún impacto del período de expansión del sistema universitario respecto de la representación del claustro docente. Esta afirmación se sostiene al preguntarse cómo puede ejercer la representación del claustro en el consejo superior un docente que, se supone también desempeña sus actividades de docencia e investigación o extensión con una carga horaria laboral de 10 horas semanales.

CAPITULO 6 PROSPECTIVA⁴⁷

El proceso de expansión del Sistema de Educación Superior Argentino, comprendido entre los años 2003 y 2015, se encuentra caracterizado por la creación de un número significativo de instituciones de gestión pública y una explosión de la matrícula, ya que para el año 2003 la cantidad de estudiantes de grado y pregrado de instituciones universitarias nacionales era de 1.273.832, mientras que para el año 2015 era de 1.491.452 con una tasa promedio de crecimiento anual del 1,59% para dicho período y cuya tendencia sigue creciendo hacia el año 2017. Al analizar la evolución de las plantas de personal docente, se puede observar que la respuesta que han dado las instituciones respecto de dicho proceso de expansión ha sido incrementar las dedicaciones docentes de sus plantas, mencionado este proceso por autores como el programa gubernamental destinado al incremento de dedicaciones docentes (Mollis, 2019, p.43), ya que si analizamos la evolución de las dedicaciones docentes para el período en estudio, años 2003-2015, se puede observar que las variaciones porcentuales han sido del 28,30%, 27,12% y 38,99% para las dedicaciones exclusivas, semiexclusivas y simples, respectivamente. Ahora bien, si nos detenemos en la categoría docente, se advierte que para el año 2005 había 109.367 cargos docentes en el sistema conformados porcentualmente de la siguiente manera 13% Profesores Titulares, 5% Profesores Asociados, 27% Profesores Adjuntos, 30% Profesores Jefes de Trabajos Prácticos y 25% Profesores Ayudantes de primera. Del mismo modo, al analizar los cargos docentes en el año 2015, se observa que la cantidad de cargos se ha incrementado en 51.855 nuevos cargos y en comparación entre el año 2015 y 2017 se han creado 9.894 cargos nuevos. Al mirar la composición de dichos cargos se puede ver que para las tres primeras categorías docentes ha disminuido la cantidad porcentual constituyéndose de la siguiente manera 10% Profesores Titulares, 4% Profesores Asociados y 26% Profesores Adjuntos, mientras que los Profesores Jefes de Trabajos Prácticos siguen manteniendo el 30%, en cuanto a los Profesores Ayudantes de Primera estos constituyen el 30% de los cargos docentes incrementándose en un 5% del año 2005 al año 2017.

⁴⁷ Los datos obrantes en el presente capítulo provienen de los distintos anuarios estadísticos.

Por otra parte, acompañando al proceso de crecimiento de las plantas que se dio producto de la expansión del sistema, se observa que la participación de las mujeres desde el año 2009 fue en aumento constate, en razón de aproximadamente 1.700 cargos nuevos promedio desde el año 2009 al 2017, mientras que para el período comprendido desde el 2003 al 2017 se ha producido un aumentando a razón de un 1,87% por año. Si bien, para los años 2006-2007 y 2008-2009 la variación porcentual de los nuevos cargos ocupados por mujeres ha sido negativa (-10.48% y -23.23% respectivamente), esto se debe al gran crecimiento que se había producido en los años 2006 y 2008. En cuanto al resto de los años sobre todo al período comprendido entre 2009 a 2017 el crecimiento es constante rondando casi el 3% por año lo que hace prever que, de continuar la misma tendencia, en el año 2021 se encontraría equiparada la distribución por géneros de la planta docente de las instituciones. Ya en la Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2018-2019, publicada por el Departamento de Información Universitaria, de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación⁴⁸, da cuenta que se mantiene la tendencia en aumento de la cantidad de personal docente del Sistema Universitario Nacional, pasando de 189.217 cargos en el 2017 a 193.056 cargos en el 2018 y 198.733 en el año 2019. Al mismo tiempo, ya analizando la planta docente a nivel de personas y no por cargos, el informe señala que en el año 2019 conformaban la planta docente del sistema 68.582 mujeres y 68.775 varones, lo que representa que el 49,93% de quienes se desempeñan en la docencia universitaria, son mujeres habiéndose casi igualado la distribución por género. La brecha que se señaló en el capítulo 3, apartado 3.4 que fue disminuyendo durante el período de expansión, mantiene la tendencia alcanzando casi la igualdad de conformación por género de la planta docente de las Universidades Nacionales en el año 2019.

Este crecimiento de la participación femenina no es particular de la planta docente, dado que la misma síntesis estadística señala que, también en el año 2019, el 51% de la planta de personal Nodocente y el 61% de la planta de personal preuniversitario estuvo ocupada por mujeres. No obstante, respecto de la

⁴⁸ Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2018-2019_sistema_universitario_argentino_-_ver_final_1_0.pdf

planta de autoridades, la ocupación femenina alcanzó recién el 41%, si bien también viene mostrando una tendencia creciente. Un análisis por función en la planta de autoridades superiores, muestra predominio de los varones en todos los cargos, solo aproximándose a la paridad en el caso del cargo de vicedecano.

Pasando ahora al objetivo mismo de esta investigación, que centra el análisis en la conformación de los órganos colegiados de gobierno, en particular de los Consejos superiores. Como se señaló en el apartado anterior, la representación del claustro docente en el Consejo Superior, en las universidades nacionales que integraron la muestra, a través del tiempo ha variado, es decir, se puede observar que para el primer resultado eleccionario en estudio solo en una universidad la representación femenina para el total de la lista era del 56,25% (UNLu), mientras que el producto del segundo sufragio fue que en dos instituciones de las seis en estudio la mayoría eran mujeres, alcanzando el 51,43% (UNSL) y el 57,69% (UNC) de la representación de la lista, ya para la tercera elección, si bien en una sola universidad estas alcanzaron el predominio con el 54,76% (UNSL), además en las Universidades Nacionales del Comahue y del Sur alcanzaron la igualdad de representación, este escenario se repite tanto para miembros titulares como suplentes. A pesar de dichos logros, y más allá de la conformación de la planta docente, siempre hablando de la distribución por género, en la representación del claustro en el Consejo Superior hay predominio masculino. Por su parte también se ha observado que salvo en los caso de dos instituciones de las siete que componen la muestra, son los hombres los que encabezan las listas a la hora de presentar los candidatos al Consejo Superior, asegurándose de esta forma la representación titular del género masculino.

Se generó un indicador para ponderar la dedicación de quienes integraron la representación del claustro en cada institución, para tratar de analizar el fenómeno de manera general y evitar las distorsiones que producen los casos particulares, convirtiendo a “dedicaciones simples equivalentes” las dedicaciones de la totalidad de los consejeros del claustro docente, tanto titulares como suplentes. Se analizó la evolución de ese indicador en cada institución por período electoral lo que se refleja en la siguiente tabla:

Tabla N° 8 - Indicador porcentual de dedicaciones docentes de los consejeros superiores titulares y suplentes.

Institución	1° Elección			2° Elección			3° Elección		
	Dedicaciones			Dedicaciones			Dedicaciones		
	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
UNC	42%	39%	19%	39%	42%	19%	31%	38%	31%
UNCo	60%	10%	30%	40%	0%	60%	55%	5%	40%
UNLu	44%	19%	37%	50%	25%	25%	63%	31%	6%
UNS	54%	33%	13%	58%	25%	17%	54%	29%	17%
UNSL	75%	13%	12%	77%	14%	9%	67%	24%	9%
UNAJ	---	---	---	33%	67%	0%	20%	60%	20%
UNPAZ	---	---	---	---	---	---	17%	75%	8%

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que para la primera elección la representación se encuentra dada mayoritariamente por dedicaciones exclusivas, ya que en las cinco instituciones, esta dedicación prima por sobre las otras dos. En cuanto a la segunda elección se observa que de las seis universidades en sólo tres de ellas las dedicaciones exclusivas son preponderantes, siendo la dedicación semiexclusiva la siguiente con predominio en dos instituciones y por último la dedicación simple que solo posee la mayoría en la Universidad Nacional del Comahue por su caso atípico mencionado en el apartado 5.3.3. En cuanto al tercer proceso eleccionario, de las siete organizaciones en estudio en cuatro de ellas la mayoría de los docentes que ocupan bancas en dicho cuerpo colegiado ostentan la dedicación exclusiva, y en las otras tres la mayoría poseen dedicaciones semiexclusivas. En pocas palabras se puede decir que en su mayoría la representación de los docentes en los consejos superiores para los tres resultados eleccionarios se encuentra a cargo de docentes con dedicaciones exclusivas.

La tendencia de este indicador muestra que las dedicaciones exclusivas y semiexclusivas son las que priman a la hora de representar el claustro en dicho cuerpo colegiado, a su vez se observa que los docentes que ostentan la dedicación más importante son los que a menudo retienen la banca en una y otra elección.

En virtud de lo expuesto se planteó como hipótesis, que “la representación del Claustro Docente en el Consejo Superior se relaciona a la estructura de cargos

de la Planta Docente de la Institución”. Por este motivo, se analizó la relación que existe entre la dedicación de los representantes del claustro docente en el Consejo Superior y la planta docente de cada institución. Para ello se calculó el factor de correlación entre la estructura de dedicaciones de la institución y la estructura de dedicaciones de los representantes del claustro en el Consejo Superior.

Se calculó la tasa de incidencia de cada dedicación en la planta docente de cada institución para correlacionar la misma con la incidencia respecto de la distribución de dedicaciones de los consejeros del claustro docente. Para ello, se convirtió a “dedicaciones simples equivalentes” la totalidad de las plantas de cada institución para poder calcular la “tasa de incidencia” de cada dedicación en función del presupuesto aplicado a la planta docente.

Tabla N° 9 - Dedicaciones equivalentes a simples.

Institución	Dedicación Exclusiva					Dedicación Semiexclusiva					Dedicación Simple					
	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ayudante de 1°	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ayudante de 1°	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ayudante de 1°	Ayudante de 2°
UNAJ	164	40	204	72	---	44	38	220	248	6	7	6	28	38	2	---
UNCo	260	140	1284	396	184	46	34	568	422	722	20	18	453	474	1223	84
UNC	1528	592	1712	1004	332	1154	188	1910	3784	352	368	89	877	2781	1005	746
UNPAZ	36	4	16	28	20	122	20	224	240	214	45	4	128	202	131	---
UNLu	64	156	808	392	172	4	30	306	420	420	10	32	212	304	484	113
UNSL	440	396	1464	980	544	2	4	274	246	628	2	2	48	57	140	131
UNS	308	384	1000	604	236	8	36	236	174	178	24	45	337	387	1104	283

Fuente: Elaboración propia⁴⁹.

En función de la conversión de cargos de cada institución, la Tasa de incidencia⁵⁰ calculada por dedicación fue la siguiente:

49 Para la presente tabla se utilizó los datos obrantes en la Tabla N° 4 “Distribución de cargos por, categoría, género y dedicación”, con la conversión a cargos simples de la planta de cada institución.

⁵⁰ Tasa de incidencia dedicación Exclusiva = Cantidad de cargos exclusiva x4 / Total de la planta en dedicación simple.

Tasa de incidencia dedicación Semiexclusiva = Cantidad de cargos semiexclusiva x2 / Total de la planta en dedicación simple.

Tasa de incidencia dedicación Simple = Cantidad de cargos simples / Total de la planta en dedicación simple.

Tabla N° 10 - Tasa de incidencia.

Institución	Dedicación Exclusiva	Dedicación Semiexclusiva	Dedicación Simple
UNAJ	0.4297	0.4978	0.0725
UNCo	0.3578	0.2832	0.3590
UNC	0.2805	0.4010	0.3184
UNPAZ	0.0725	0.5718	0.3556
UNLu	0.4054	0.3005	0.2941
UNSL	0.7137	0.2154	0.0709
UNS	0.4738	0.1183	0.4079

Fuente: Elaboración propia.

En función del objetivo planteado, se comparó la distribución de dedicaciones de los consejeros superiores del claustro docente, de la última de las elecciones relevadas, con la composición de la planta docente por dedicación. El factor de correlación, para cada institución da como resultado:

Tabla N° 11 - Coeficiente de Correlación entre la distribución de dedicaciones de la planta docente y la dedicación de los representantes al Consejo Superior.

Institución	Coef. Correl.
UNAJ	0,6234
UNCo	0,9520
UNC	0,9516
UNPAZ	0,7318
UNLu	0,9203
UNSL	0,9994
UNS	0,3664

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación muestra que salvo para la Universidad Nacional de Sur y para la Universidad Nacional Arturo Jauretche para las restantes instituciones que conformaron la muestra es estadísticamente significativa la correlación entre la distribución de dedicaciones de la planta docente de la universidad y la de los consejeros superiores.

En términos de la hipótesis principal de este trabajo, estos cinco casos mostrarían que la expansión del sistema de educación superior habría impactado

en las dedicaciones de la planta docente y esto, a su vez, en la dedicación de quienes representan al claustro docente. No obstante, la repetición de quienes ocupan los cargos en el Consejo Superior pone en crisis el principio de alternancia que resulta saludable para estos órganos de gobierno democráticos.

Respecto de la participación por género en la representación del claustro, se analizó la composición del Consejo Superior de cada institución, tanto de titulares como suplentes, encontrándose que la tasa promedio de todos los procesos electorarios en estudio muestra que la representación del claustro se encuentra mayoritariamente dada por docentes de género masculino.

La tendencia difiere entre instituciones, observándose que mientras para el primer proceso electoral en una sola universidad el género femenino poseía predominio, para el segundo acto electoral, el resultado arrojó que dos universidades tenían mayor representación femenina y, además, en una de las seis también estaba equiparada la representación entre géneros, mientras que para el tercer proceso esta igualdad de representación se había alcanzado en dos universidades y el predominio femenino en una de las siete universidades. Es dable hacer mención que estas tendencias se han mantenido tanto para el total de los consejeros como para los titulares, aunque en este segundo caso también se han incrementado la nula participación de las mujeres tanto como para el segundo como para el tercer periodo.

En virtud de lo expuesto y teniendo en cuenta que el género femenino se encuentra activo en cuanto a su empoderamiento, se estima que en un futuro no muy lejano se planteará que en las universidades nacionales de gestión pública se fijen cupos mínimos de representación femenina en los órganos de gobierno de dichas instituciones.

También este trabajo tiene por objetivo, estudiar la frecuencia con que se renueva la representación en el Consejo Superior del Claustro docente, habiendo partido de la hipótesis que debido al incremento de los cargos con dedicación simple se estaría produciendo una menor renovación respecto de quienes ejercen la representación del claustro en el Consejo Superior. Se generó nuevamente, en

este caso, un indicador que se lo denominó “Tasa de Renovación” el cual determinamos asignando el valor 0 ó 1 a cada representante electo si el mismo venía o no desempeñándose como Consejero del Claustro en el período inmediato anterior, y calculando el cociente con la cantidad de representantes que ingresaron en el cálculo. De esta manera, se obtuvo un indicador que oscilará entre 0 y 1, cuando más cercano a cero sea el mismo mayor es la tasa de renovación de esa institución.

El cálculo del indicador, Tasa de Renovación, para los Consejos Superiores de las instituciones que integraron la muestra produjo los siguientes resultados:

Tabla N° 12 - Tasa de renovación de los Consejeros Superiores por institución.

Institución	1° Reelección	2° Reelección
UNC	0.42	0.27
UNCo	0.10	0.30
UNLu	0.31	0.44
UNS	0.58	0.33
UNSL	0.25	0.35
UNAJ	0.08	---

Fuente: Elaboración propia.

Tal como puede apreciarse en la tabla que antecede, en concordancia con lo planteado en el apartado 5.3.2, son más los consejeros superiores que han resultado reelectos para un período más. Alcanzando una tasa de renovación sumamente baja como se da en el caso particular de las Universidades Nacionales del Sur, Córdoba y Luján, con valores por debajo del 0,30.

En cuanto a la segunda reelección de estos representantes se advierte que si bien la tasa de renovación es superior en todas las instituciones al 0,50, de las cinco instituciones que poseen más de dos elecciones, se puede vislumbrar que en cuatro de ellas dicha tasa es del 0,30 o mayor, alcanzando su punto máximo en la UNLu con el 0,44. Esto muestra claramente que “cada vez más los líderes se convierten en actores cruciales”, donde estos actores son vistos como el problema y la solución a la democratización universitaria (Diamibt y Tedesco, 2014, p.37).

Por lo expuesto, resulta lógico pensar que a futuro se producirá una crisis de representación, en las instituciones universitarias de gestión pública, dado que los docentes consolidados que son los que tienden a perpetuarse en los cargos de representación se irán jubilando y los nuevos representantes al poseer dedicaciones de menor carga horaria y al no venir desempeñándose en dichos cargos tendrán una escasa preparación lo que conllevará a un alto nivel de improvisación.

La situación sanitaria, producida por la enfermedad del coronavirus (COVID-19), de acuerdo al informe elaborado por la CEPAL-UNESCO, ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. “En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto” (2020, p.1). En el caso particular de las instituciones de Educación Superior en Argentina, estas organizaciones tuvieron que salir a mitigar la crisis educacional producida por la pandemia a los efectos de mantener la continuidad de los trayectos académicos, pasando de la educación presencial a la virtual, aún cuando algunas instituciones no se encontraban preparadas para dar dicho paso.

La pandemia y la expansión de las TIC llevo rápidamente a la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación en las instituciones de educación, no solo por el dictado de clases, sino también por el alcance de las mismas a la hora de gestionar dichas universidades. En virtud de la autonomía que ejercen estas instituciones, “no se puede hablar propiamente de un sistema, sino de un conglomerado de instituciones que se comportan de manera muy independiente” (Pérez Lindo, 2020, p.162), sin embargo, todas han desarrollado su gestión a través de la virtualidad. Desde una perspectiva más general se puede afirmar que todas las Universidades Nacionales han reunido a sus Consejos superiores bajo esta modalidad, con mayor o menor asiduidad. A los efectos de tomar ciertas decisiones que, por su índole, son meramente competencia de dichos órganos colegiados, en otras instituciones no sólo se ha reunido dicho cuerpo para tomar decisiones cruciales sino también para mantener una

continuidad respecto del tratamiento ordinario de los temas a considerar por dicho órgano colegiado.

En perspectiva, se puede decir que la pandemia ha impulsado a la informatización de las organizaciones universitarias. Ahora bien, si bien es cierto que este contexto ha propuesto el replanteamiento de “universidades inteligentes”, y un repensar en cuanto a la accesibilidad y transparencia de los temas a tratar donde el acceso a las sesiones públicas no sea sólo para unos pocos que puedan asistir. No obstante, se estima que a medida que se logre disminuir la curva de contagios por esta nueva enfermedad y se retomen las actividades presenciales el funcionamiento de los órganos de gobierno irá volviendo, pasando primero por un esquema bimodal, a la presencialidad dado que las interacciones y negociaciones que se dan en los mismos se vieron fuertemente afectadas por la condición de “aislamiento” y la modalidad de reunión mediada por las TIC.

CAPITULO 7 CONCLUSIONES

El proceso de expansión del Sistema de Educación Superior Argentino, que se produjo entre los años 2003 a 2017, se ha definido por mantener los principios de gratuidad y de ingreso irrestricto, peculiaridades que son propias de distinción en cuanto a otros países, conjuntamente con la aplicación del Programa de Incentivos a Docentes Investigadores y la aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Docente, impactando en la configuración y desarrollo de la planta docente de las instituciones que integran dicho sistema.

Respecto del análisis de los Anuarios Estadísticos, publicados por la Secretaría de Políticas Universitarias, del Ministerio de Educación de la Nación, se puede advertir que la cantidad de docentes con dedicación exclusiva para ese período pasó del 13,06% al 12,7%, en semiexclusivas del 20,11% al 19,27% mientras que las dedicaciones simples pasaron del 66,83% al 68,03%. Si bien los cambios no son abruptos, queda evidenciado que la respuesta que han dado las Universidades Nacionales en cuanto a la expansión del sistema mediante la creación de nuevas instituciones, impactó directamente en la planta docente incrementando la proporción de dedicaciones simples por sobre las demás. Validando de esta forma el surgimiento del docente con “dedicación exclusiva en el sistema” producto de la acumulación de cargos simples en distintas instituciones para cubrir la demanda de docentes para las carreras de las nuevas instituciones.

A nivel nacional la expansión, obviamente, tiene incidencia directa en la planta docente del sistema de educación superior, lo demuestra la tasa de crecimiento en el mismo período del 16,10% para las dedicaciones simples, del 9,31%, para las dedicaciones semiexclusivas y del 10,92% para la dedicación exclusiva. El mayor crecimiento de los cargos con dedicación simple se produce durante los años 2009 y 2010, con un incremento de 3.831 cargos y entre 2010-2011 con un incremento de 3.895 cargos. Un claro ejemplo de esta situación se da en “la UBA que tiene 29.944 cargos docentes, de los cuales sólo el 7% tiene dedicación exclusiva” (Pérez Lindo, 2020, p.165). En este sentido, se puede reparar que en el caso particular de la muestra en estudio, durante el período de expansión en todas las instituciones se produjo un crecimiento sostenido en

cuanto al número de cargos con dedicaciones simples. Inclusive se puede señalar que en la mayoría de las instituciones en estudio resulta ser coincidente el año que presenta mayor tasa de ingresantes con el que muestra mayor número de dedicaciones simples, conllevando esto a reafirmar que la solución que han encontrado las organizaciones universitarias respecto de la expansión de la matrícula ha sido el incremento de dedicaciones simples.

Respecto de la perspectiva de género se observó que para las instituciones en estudio las mujeres son las que presentan mayor predominio respecto del género opuesto en cuanto a la totalidad de la planta docente, en coincidencia a lo observado a nivel nacional. A su vez, es importante mencionar que la mayoría de los cargos de profesor titular y asociado, para las tres dedicaciones docentes, se encuentran ocupados por lo general por hombres. Se observa un cambio de paradigma respecto de años anteriores, es decir, antes las mujeres eran las que acaparaban la mayor cantidad de cargos de dedicación simple, y eran los hombres los que ocupaban las dedicaciones exclusivas y privilegiaban su trayectoria académica, mientras las mujeres desarrollaban la actividad de docencia como una actividad de tiempo libre. En la actualidad, este rol se ha intercambiado, es la mujer la que lleva adelante su trayectoria académica y el hombre el que ejerce una profesión que además le permite en sus horas libres dar algunas clases.

Al focalizar, la investigación, en la composición de los consejos superiores de las instituciones en estudio se puede advertir rápidamente que la tasa promedio de los tres procesos eleccionarios en el 72% de estas instituciones la representación del claustro se encuentra en manos del género masculino. En las otras dos universidades sucede que en la UNAJ la representación es del 50% para ambos sexos, mientras que para la UNSL la representación del claustro es preponderante del género femenino.

En cuanto a la relación que se da entre la representación del claustro y la planta de la institución se puede declarar que de las siete universidades nacionales sólo en una se dio que las mujeres poseen mayor representatividad en el consejo superior respecto de su planta docente.

Al profundizar el estudio respecto de los miembros titulares, que son los que generalmente ejercen la representación del claustro se observa que salvo para la UNSL, en el resto de las organizaciones educativas la participación masculina ronda entre el 50% y el 70%, conllevando esto a que se vislumbre en la integración de los consejos superiores mayor predominio masculino. En relación con este tema se puede decir que la representación del claustro docente en el consejo superior no ha acompañado el proceso de feminización de las plantas docentes que se ha dado a nivel nacional. Tampoco se encontró que la participación de las mujeres tenga relación con el tamaño de la institución ni con la cantidad de años transcurridos desde la creación de la universidad.

Como contra partida, se puede confirmar que el carácter de la representación, circunscripto a los consejos superiores de la Universidades Nacionales, pareciera no tener una fuerte incidencia la relación de género entre los representantes y los representados, ya que el coeficiente de Pearson dio una correlación de 0.1519, lo cual indica que no es significativa la relación entre ambas variables.

En otro orden de ideas, se analizó la rotación que se produce en cuanto a los distintos procesos eleccionarios, que conllevan a la modificación de las representaciones del claustro docente en los consejos superiores. Encontrándose que el promedio total de recambio de consejeros, tanto para titulares como para suplentes, es del 66,25% y que la posición central en cuanto a la retención de bancas se encuentra dada por el 36,84%. Al realizar el mismo estudio, en cuanto al tamaño de la institución se ha advertido que en la universidad clasificada como grande se da la menor diferencia entre ambas tasas, con un margen del 18% aproximadamente, mientras que para el resto la diferencia se da en un 23,5% y 83% para las instituciones clasificadas como medianas y nueva respectivamente.

En relación a lo expuesto al considerar solamente a los consejeros titulares, se observa que se ha incrementado la proporción de quienes se mantienen en sus cargos, ya que la tasa asciende al 45,64% para quienes se mantienen en carácter de representantes del claustro docente en el Consejo Superior y desciende al 54,36% la proporción de quienes lo hacen sin venir desempeñándose durante el

período anterior en dicha función, implicando esto a que se pueda afirmar que la renovación de consejeros se origina por incorporarse al cuerpo como miembro suplente y manteniéndose en el ejercicio del cargo los consejeros que ya venían ejerciendo la representación, es decir, los consejeros titulares.

Respecto del tamaño de estas organizaciones educativas se ha advertido que la tendencia a mantenerse en el cargo, durante más de un período, aumenta en función del tamaño de la institución. Como contrapartida en las nuevas instituciones el fenómeno es totalmente inverso al observado en las instituciones clasificadas como grandes, ya que es mayor la proporción de quienes acceden por primera vez al cargo de consejero superior que quienes se repiten en la representación. Esta tendencia a la no perpetuación en cuanto a la representación queda evidenciada en cuanto a lo establecido por los Estatutos.

Por lo que se refiere al análisis de regiones se vislumbró que para las regiones Centro-Oeste, Metropolitana y Sur la tasa de quienes acceden al cargo sin venir desempeñándose como consejero es mayor que la de quienes permanecen en el cargo luego del proceso electoral. La proporción resulta inversa cuando se analiza a las instituciones de la región Bonaerense, dado que es mayor la proporción de quienes permanecen en sus cargos que la de nuevos consejeros.

Por otra parte se observó que salvo para la Universidad Nacional de Sur y para la Universidad Nacional Arturo Jauretche, el coeficiente de correlación muestra que para las restantes instituciones que conformaron la muestra es estadísticamente significativa la correlación entre la distribución de dedicaciones de la planta docente de la universidad y la de los consejeros superiores

Ahondando en los consejeros que han resultados reelectos en los diversos procesos eleccionarios, se ha encontrado que en su mayoría han retenido su cargo durante dos periodos. Así mismo, de los consejeros que han mantenido su estatus resultante de los tres comicios el 75% es de género masculino. Pero a su vez un dato no menor es que de dicho porcentaje se observa que en su mayoría ostentan el cargo de consejero superior titular, mientras que el 25% que

representa el género femenino resulta equitativo en un 50% tanto para titulares como para suplentes.

Por último al realizar el estudio de las categorías y dedicaciones que ostentan dichos consejeros a la hora de ser electos y reelectos se ha encontrado que al agrupar la totalidad de consejeros que han surgido de los tres actos electorarios las categorías de profesor titular, Profesor Asociado y profesor adjunto es la dedicación exclusiva la que prima para ellas, siendo estas mayoritariamente ocupadas por hombres relacionándose directamente con la estructura de cargos de la planta a nivel institucional y nacional.

Al focalizar en cuanto al tamaño de las instituciones en estudio, se puede decir que las catalogadas como grandes y nuevas la mayoría de sus consejeros se desempeñan con dedicación semiexclusiva, mientras que las catalogadas como medianas son los consejeros con dedicaciones exclusivas, en su mayoría, los que se ocupan de la representación del claustro. Si hacemos hincapié en los titulares se puede vislumbrar como la variable dedicación exclusiva es predominante, sobrepasando en promedio el 50% para los tres periodos. A su vez, esta muestra una tendencia decreciente, inversamente a la tendencia mostrada por la dedicación semiexclusiva, mientras que las dedicaciones simples se han mostrado variables en cuanto a sus resultados. Es dable hacer mención que las fluctuaciones que han sufrido las dedicaciones exclusivas y simples han sido absorbidas por las dedicaciones semiexclusivas.

Por otra parte al trabajar solamente con los docentes que han resultado reelectos se observa que en promedio los docentes que han sido reelegidos tienden a tener mayoritariamente dedicaciones exclusivas. Al incorporar a la investigación a los consejeros que han sido reelectos en los tres procesos electorarios en estudio, se puede advertir que de modo idéntico los consejeros que ostentan la dedicación máxima son los que por lo general resultan reelectos, ya que se puede inferir que dicha repetición se da en función de la dedicación docente en que se desempeñan. Por otra parte se observa que en el caso de los consejeros reelectos que tienen dedicación simple, poseen una formación de corte profesional, con lo cual poseen contratos anexos en la institución por los servicios

de asesoría que brindan con lo cual conllevaría a que la carga horaria que estos dedican a la institución no sea justamente las 10 horas semanales que debe cumplir un docente con dicha dedicación.

Por lo expuesto y teniendo en cuenta todos los análisis que se han llevado a cabo, se puede afirmar que la representación del claustro docente en los cuerpos colegiados de gobierno se encuentra influenciada por la dedicación docente que poseen los representantes en la institución.

Se estima que, en futuras modificaciones tanto del marco legislativo que regula el nivel superior de educación como en el convenio colectivo de trabajo que regula las relaciones laborales, se debería fortalecer la consideración que se da al ejercicio de cargos de gestión o representación del claustro para propender a una mayor renovación de representantes y a jerarquizar esta labor que es una de las bases del gobierno democrático de las instituciones.

Resulta indispensable que, más allá del perfil particular que adopta cada institución, se mantenga el equilibrio entre el desarrollo de las funciones de enseñanza, investigación, extensión y transferencia y la participación en los órganos de gobierno. De esta manera, más allá de la especialización o preferencia de cada docente, sería auspicioso que todos quienes desempeñan la “docencia universitaria” tengan experiencia en el ejercicio de las diversas funciones que integran la labor.

BIBLIOGRAFIA

Altbach, P. G. (2009). Educación Superior comparada: el conocimiento, la universidad y el desarrollo. 1ra Edición – Editorial Universidad de Palermo. Buenos Aires Argentina.

Atairo, D. (2008). Trama sociopolítica del gobierno universitario: análisis del funcionamiento de los órganos de gobierno a partir de la implementación de una política universitaria. Revista Fundamentos en Humanidades. Universidad Nacional de San Luis - Argentina. Año IX - Número I (17/2008) . Pág. 85-110. Recuperado de: <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-17-85.pdf>

Bacalini, F. (2018). Mujeres y Universidad: Cronología de una inclusión (matizada). Revista Sociales y virtuales.Digital. Volumen 5, Número 5, septiembre 2018. Universidad Nacional de Quilmes. Recuperado de: <http://socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/archivo-3/s-y-v-nro-4/articulos4/mujeres-y-universidad-cronologia-de-una-inclusion-matizada/>

Badano, M. del R.; Basso, R.A.; Benedetti, M.G.; Angelino, M.A. y Ríos, J. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. Ciencia, Docencia y Tecnología N°28, Año XV, Pág. 27-49. Recuperado de http://www.revistacdyt.uner.edu.ar/pdfs/cdt28_badano.pdf

Barrera, K. (noviembre, 2014). La política de creación de nuevas universidades en Argentina (1990-2013) como objeto de investigación. Ponencia presentada en las IV Jornadas Nacionales y II Latinoamericanas de Investigadores/as en Formación en Educación. FILO: UBA. 25, 26 y 27 de noviembre de 2014 Buenos Aires Argentina. Pág. 480- 659. ISBN 978-987-3617-61-4 Recuperado de: <http://eventosacademicos.filo.uba.ar/index.php/JIFIICE/IV-II/paper/viewFile/3005/1574>

Bernal, M. y Belanti, M. (2018). Género y política en la provincia de Córdoba. La eficacia de las cuotas de género desde su implementación en el año 2000. STUDIA POLITICÆ Número 43 primavera-verano 2017/2018 –Publicada por la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, de la Universidad Católica de Córdoba, Córdoba, República Argentina. pág. 107-129. DOI:<https://doi.org/10.22529/sp.2018.43.04>

Brunner J.J. (1990). Educación superior en América Latina: Cambios y Desafíos. Santiago de Chile. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Brunner, J. J. (2011). Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencias. University governance: typology, dynamics and trends. Revista de Educación, N° 355(2), Mayo – agosto 2011, Pág. 137-159. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/282684668_University_governance_Typology_dynamics_and_trends

Caminotti, M. (2017). La paridad política en Argentina: Avances y Desafíos. Editorial Atenea. 1a ed. Archivo Digital ISBN 978-987-1560-74-5. Recuperado de: https://www.academia.edu/37660358/La_paridad_pol%C3%ADtica_en_Argentina

Carli, S. (2011). La cuestión universitaria en la Argentina (2006-2011). Debates, dilemas e hipótesis históricas - Revista Sociedad N° 29/30, Buenos Aires, Pág. 105-125, 2011.

Carrasco Duran, M. (2018). Las listas electorales desde una perspectiva de derecho comparado. Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política. Volumen 9 N°1, Pág. 9-44, 2018. ISSN 0718-9389. e-ISSN 0719-2150. DOI 10.7770/RCHDYCP-V9N1-ART1480

CEPAL-UNESCO (2020). Informe COVID-19: La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Agosto, 2020. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>

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, pág. 41 - 52, 2002. ISSN: 1414-915-X.

Chiroleu, A. (2003). Las peculiaridades en la construcción de la carrera académica. Revista Perfiles Educativos, Vol. XXV, núm. 99, Pág. 28-46. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Distrito Federal. México. ISSN: 0185-2698.

Chiroleu, A. (2018). Claroscuros de la universidad que construimos en democracia: autonomía, cogobierno y expansión de oportunidades. Propuesta Educativa Número 50 – Año 27 – Nov. 2018 – Vol.2 – Pág. 24 - 38 ISSN 1995-7785. Recuperado de

http://www.propuestaeducativa.flacso.org.ar/dossier_articulo.php?id=118&num=50

Chiroleu, A. y Iazzetta, O. (2005). La reforma de la educación superior como capítulo de la reforma del Estado. Peculiaridades y trazos comunes. En Rinesi, E., Soprano, G. y Suasnabar, C. (comp.) Universidad: reformas y desafíos. Dilemas de la educación superior en Argentina y en Brasil, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento- Prometeo. Pág. 15-38, 2005.

Chiroleu, A.; Marquina, M. y Rinesi, E. (2012). La política universitaria de los gobiernos Kirchner: continuidades rupturas y complejidades, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines, Buenos Aires. Pág. 149-154. 2012. ISSN: 1853-984X. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107971>

Cornejo Chavez, R. (2008). Salud laboral docente y condiciones de trabajo: entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos. Revista Docencia Vol. XIII, N° 35, Pág. 35-54. 2008.

Costello, E. (2016). Academics can change the world - if they stop talking only to their peers. The Conversation. March 8, 2016. 11.41 pm EST. Recuperado de <https://theconversation.com/academics-can-change-the-world-if-they-stop-talking-only-to-their-peers-55713>

D'Alessandro, M.; Brosio, M.; Guitart, V.; y Rodríguez Rey, S. (2016). Mujeres, participación política y poder: Desafíos hacia una nueva forma de construcción política. Diario BAE, Sección Política, 4 de enero de 2016. Disponible en: <https://economiafeminita.com/mujeres-participacion-politica-y-poder-desafios-hacia-una-nueva-forma-de-construccion-politica/>

Dahl R. A. (1999). La Democracia. Una guía para ciudadanos. 1° Edición. Madrid. Editorial Taurus. ISBN: 84-306-0342-5

Del Bello, J. C. y Del Bello, M. J. (2007). Crisis del autogobierno universitario. Ponencia presentada en el V Encuentro Nacional y II Latinoamericano La universidad como objeto de investigación. Universidad Nacional del Centro Provincia de Buenos Aires. Tandil, Argentina. 2007. ISBN: 978-950-658-187-9.

Diamint, R. y Tedesco, L. (2014). El liderazgo político sudamericano en perspectiva comparada. Revista Nueva Sociedad N° 249. Enero - Febrero 2014. Pág.34-48, 2014. ISSN: 0251-3552. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/el-liderazgo-politico-sudamericano-en-perspectiva-comparada/>

Días Sobrinho, J. y Brito, M.R. F (2008). La educación Superior en Brasil: principales tendencias y desafíos. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), 13(2), Pág. 487-507. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1414-40772008000200011>

Dinatale, M. (2017). Informe de la ONU: la participación de la mujer en la política argentina es excesivamente baja. INFOBAE. Sección Política. 10 de julio de 2017. Recuperado de: <https://www.infobae.com/politica/2017/07/10/informe-de-la-onu-la-participacion-de-la-mujer-en-la-politica-argentina-es-excesivamente-baja/>

Fassler, C. (2007). Desarrollo y participación política de las mujeres En publicacion: Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Homenaje a Celso Furtado. Vidal, Gregorio; Guillén R., Arturo. (comp). Enero 2007. Pág. 377- 393. ISBN: 978-987-1183-65-4. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/coediciones/20100826110451/22Fassler.pdf>

Fernández Lamarra, N. (2002). La educación superior en Argentina. Proyecto Observatorio sobre Educación Superior en América Latina y el Caribe, Buenos Aires, IESALC / UNESCO, Pág. 1 – 230..

Fernández Lamarra, N. y Coppola N. (2010). Evaluación de la docencia universitaria desde un Abordaje Institucional. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, N° 1e, Vol. 3, Pág. 37 – 50. ISSN: 1989-0397. Recuperado de: <file:///C:/Users/Mati/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDeLaDocenciaUniversitariaDesdeUnAborda-3693113.pdf>

Fernández Lamarra, N. y García Rueda Beltrán, M. (2019). Las condiciones institucionales de la docencia en universidades iberoamericanas. Chile-México: Universidad de La Frontera; riiid, Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia, 2019. Primera edición. Pág. 1 -176. ISBN: 978-956-236-376-1

Fernández Lamarra, N.; Marquina, M. y Rebello G. (2008). Gobierno, gestión y participación docente en la universidad pública: Un desafío pendiente. Ponencia presentada en las V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 Y 12 de diciembre de 2008. La Plata, Argentina. Pág. 1 -19, 2008. ISSN: 2250-8465. Recuperado de: https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6051/ev.6051.pdf

Fernández Poncela, A.M. (2003). La política, la sociedad y las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres – Universidad Autónoma Metropolitana. México D.F.. ISBN: 970-31-0139-9 Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100838.pdf

Fernández, J.M. y Oloriz, M.G. (noviembre, 2017). El Impacto de la Expansión del Sistema Universitario Nacional en la Matrícula Universitaria. Ponencia presentada en el XVII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria. Universidad, desarrollo y futuro en la sociedad del conocimiento. 22, 23 y 24 de noviembre de 2017 - Mar del Plata, Argentina. Pág. 434-444. ISBN 978-987-544-804-9.

Ferrer Soto, J. y Clemenza, C. (2008). La mujer en la alta dirección universitaria y sus implicaciones sobre la educación en valores: arista de transformación institucional en el espacio latinoamericano. En Flecha García, C. y Palermo, A.I. (Coord.) (2008). Mujeres y Universidad: en España y América Latina. Editorial Miño y Dávila. Pág. 95-114. ISBN: 978-84-96571-71-6

Flecha García, C. (2008). Memoria de mujeres en la universidad española. En Flecha García, C. y Palermo, A.I. (Coord.) (2008). Mujeres y Universidad: en España y América Latina. Editorial Miño y Dávila. Pág. 15-38. ISBN: 978-84-96571-71-6

Gallo, M. E. (2005). Masificación de la educación superior: una reflexión acerca de sus causas y contradicciones. *FACES*, Año 11, N°22, Pág. 49-64. ISSN 0328-4050

García de Fanelli, A. M. (1998). Gestión de las Universidades Públicas: la experiencia internacional. Serie Nuevas Tendencias. Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Cultura y Educación.

García de Fanelli, A. M. (2005). Universidad, Organización e Incentivos. Desafío de la política de financiamiento frente a la complejidad institucional. Buenos Aires, MIÑO y DÁVILA. – Fundación OSDE. Pág. 1-374. ISBN 84-95294-72-9
Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/270050698_UNIVERSIDAD_ORGANIZACION_E_INCENTIVOS_DESAFOS_DE_LA_POLITICA

García de Fanelli, A. M. (2008). Estructura ocupacional docente y esquema de incentivos en las universidades nacionales: Transformaciones desde los años ochenta. *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 48, N°189, abril - junio 2008. Buenos Aires INDIZADA por SCOPUS SCIELO Núcleo Básico de Sociological. Pág. 31-60. ISSN: 004-001X.

García de Fanelli, A. M. (2008). Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. Editorial: CEDES. (Centro de Estudios de Estado y Sociedad). ISBN: 987-950-9572-27-0.

Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/270050853_Profesion_Academica_en_la_Argentina_Carrera_e_Incentivos_de_los_docentes_en_las_universidades_nacionales

García de Fanelli, A. M. (2011). Financiación de la educación superior argentina: cambios y continuidades entre los años 90 y la primera década del 2000. Revista Educación Superior y Sociedad. IESALC: UNESCO, Año 16, N° 1, pág. 17-35. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002217/221794m.pdf>

García de Fanelli, A. M. (2013). Aportes de la economía a la educación comparada. Panel Inversión en educación y equidad: aportes de la economía en la educación comparada. XV Comparative Education World Congress, Buenos Aires, 27 de junio de 2013. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/272823852_Aportes_de_la_economia_a_la_educacion_comparada

García de Fanelli, A. M. (2014). Inclusión Social en la Educación Superior Argentina: Indicadores y políticas en torno al acceso y a la graduación. Revista Páginas de Educación, Vol.7, N°2, pág.124-151. ISSN: 1688-7468.

García de Fanelli, A. M. y Balán, J. (1994). EXPANSIÓN DE LA OFERTA UNIVERSITARIA: NUEVAS INSTITUCIONES, NUEVOS PROGRAMAS. CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad), Buenos Aires, Argentina. 1994. p. 1-51. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/cedes/fanelli.rtf>

Gómez Campo, V.M. (2002). Lo académico y lo político en las universidades públicas. Revista UNI-PLURI/VERSIDAD, Vol. 2 N°1 - Versión Digital. Facultad de Educación - Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia. Pág. 1-15. DOI: 10.17227/01203916.5458. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277051872_Lo_academico_y_lo_politico_en_las_universidades_publicas

González Escudero, A. (2010). EL PODER EN LAS ORGANIZACIONES. ¿DE ESO NO SE HABLA? Publicado en la Revista Enfoques, edición de febrero de 2010, Editorial La Ley. Pág. 1-8. Recuperado de: <http://www.alejandrogonzalez.com.ar/Archivos/EL%20PODER%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>.

Grzegorzcyk, E. (2011). Curso de la vida, género y ciudadanía política. (Trabajo Final Integrador Especialización en estudios de las Mujeres y de Género). Pág. 1-72. 2011. Recuperado de <http://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/328>

Harrington, J. (1656). La República de Océana. Editorial Fondo de Cultura Económica. España. Pág. 1-301. 1656 ISBN 978-968-16-2506-1

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. Pág. 1- 752. 2014. ISBN 970-10-1399-0 ISBN 968-422-931-3 Primera Edición.

Innerarity, D. (2018). Comprender la Democracia. La democracia presupone una ciudadanía que comprende y observa críticamente la política. ¿Estamos en condiciones de hacerlo? Editorial Gedisea S.A. Primera edición: noviembre de 2018, Barcelona. Pág.1-57 2018. ISBN : 978-84-17341-85-5.

Kandel, V. (2005). Formas de Gobierno en la Universidad Pública: reflexiones sobre la colegiación y la democracia. En Estudios sobre políticas universitarias en América Latina. Buenos Aires: CLACSO. Pág.259-294. 2005. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110124083718/7Kendel.pdf>

Koutsovitis, M. E. (2018). La Universidad de los Hombres. Indymedia Argentina. 23 noviembre, 2018 por Observatorio del Derecho a la Ciudad. Recuperado de: <https://argentina.indymedia.org/2018/11/23/la-universidad-de-los-hombres/>

Krotsch, P. & Suasnábar, C. (2002). Los estudios sobre la Educación Superior: una reflexión en torno a la existencia y posibilidades de construcción de un campo. Revista Pensamiento Universitario, 10, pág. 35-54. 2002.

Krotsch, P. (2005). La evaluación de la calidad en la Argentina: la necesidad de un análisis centrado en el poder y el conflicto. En W. Vries (Coord.) Calidad, eficiencia y evaluación de la Educación Superior. España: Netbiblo/ Riseu 2005, ISBN 8497450302.

Marquina, M. (2013). ¿Hay una Profesión Académica Argentina? Avances y reflexiones sobre un objeto en construcción. Revista Pensamiento Universitario Año 15 N° 15.. Pág. 35-58. 2013 Buenos Aires. Recuperado de http://www.academia.edu/15825227/_Hay_una_profesión_académica_argentina_Avances_y_reflexiones_sobre_un_objeto_en_construcción

Marquina, M. (2020). Between the global and the local: The study of the academic profession from a Latin American perspective. Higher Education Governance & Policy, 1(1), Pág.63-75. 2020. Recuperado de: https://www.academia.edu/77564871/Between_the_Global_and_the_Local_The_Study_of_the_Academic_Profession_from_a_Latin_American_Perspective

Marquina, M. y Morresi, S. (2012). La Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS): Entre el paternalismo y la politización. Cuestión de Sociología N°8, Año 2012. Pág.107-112. 2012. Recuperado de: https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5758/pr.5758.pdf

Marquís, C. (2010). Sobre el Gobierno Universitario. Revista Gestión Universitaria Volumen 2 Número 3 Año 2010. Buenos Aires, Argentina. ISSN 1852-1487 Recuperado de: http://www.gestuniv.com.ar/gu_06/v2n3a2.htm

Mignone, E. F. (2007). Universidad Nacional de Luján, Origen y Evolución. Luján, Buenos Aires Editorial UNLu Segunda edición.

Mollis, M. (2019). Tendencias Universitarias argentinas (2003-2015). Educar em Revista, Curitiba, Brasil, v.35, n°.75, pág 31-59. 2019 DOI: 10.1590/0104-4060.66010.

Murillo Torrecilla, F. y colab. – UNESCO (2006). EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE: un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa. 1º edición, junio de 2006. ISBN: 956-8302-58-1. Recuperado de: <https://xdoc.mx/preview/evaluacion-del-desempeo-y-carrera-profesional-docente-un-60348e30c3f6e>

Nosiglia, M. C. (2004). Transformaciones en el gobierno de la educación superior en Argentina: Los organismos de coordinación interinstitucional y su impacto en la autonomía institucional. En Revista Fundamentos en Humanidades, vol. V, núm. 9, 2004. Universidad Nacional de San Luis, Argentina. Pág. 63-90. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18400904.pdf>

Nosiglia, M.C. y Mulle, V. (2015). El gobierno de las instituciones universitarias a partir de la Ley de Educación Superior 24.521: un análisis de los Estatutos Universitarios. Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), Mexico, UNAM-IISUE/Universia, Volumen 6, N°5, pág. 72-89. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287215300044?via%3Dihub>

Oloriz, M. G. y Fernández, J. M. (octubre, 2018). Efectos de la Expansión del Sistema Universitario Nacional en la Matrícula de las Instituciones Universitarias Privadas. Ponencia presentada en el XVIII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria. Gestión de la Gobernanza y de la Estrategia Universitaria hacia el Desarrollo Sostenible. Loja, Ecuador 22, 23 y 24 de octubre de 2018. Pág. 1-9 ISBN: 978-85-68618-05-9.

Oloriz, M.G. (2005). Análisis de la estructura académica de la Universidad Nacional de Luján. (Tesis de Maestría en Gestión Universitaria). Recuperado de <https://eco.mdp.edu.ar/cgi-bin/wxis.32>

Oloriz, M.G. y Rissi, M. (mayo, 2017). La Elección Directa de las Autoridades Universitarias. ¿Una Tendencia en Retroceso? Ponencia presentada en el VIII Encuentro Nacional y V Latinoamericano: La Universidad como objeto de investigación “La Reforma Universitaria entre dos siglos”. Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina. 3, 4 y 5 de mayo de 2017. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Mario_Oloriz/publication/316879538_La_Eleccion_Directa_de_las_Autoridades_Universitarias_Una_Tendencia_en_Retroceso/links/591599b5a6fdcc963e839e02/La-Eleccion-Directa-de-las-Autoridades-Universitarias-Una-Tendencia-en-Retroceso.pdf

Otero A.; Coria A. y Merbilhaá J. (2018). Las universidades del conurbano bonaerense: influencias y contexto. Artículo publicado en Archivos de Ciencia de la Educación. Vol. 12, n°14, diciembre de 2018. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Ciencias de la Educación. Pág. 1-10. 2018. ISSN 2346-8866. DOI: <https://doi.org/10.24215/23468866e052>

Palermo, A. I (1998). La participación de las mujeres en la Universidad. Revista La Aljaba, segunda época, Vol. III, 1998. Pág. 94- 110. Universidades Nacionales de Luján, del Comahue y de la Pampa, Argentina. Recuperado de:

<https://www.cervantesvirtual.com/obra/la-aljaba-segunda-epoca-revista-de-estudios-de-la-mujer-volumen-iii-1978-877729/>

Palermo, A.I (2008). El origen de los estudios de educación y género en las universidades argentinas. En Flecha García, C. y Palermo, A.I. (Coord.) (2008). Mujeres y Universidad: en España y América Latina. Editorial Miño y Dávila. Pág. 39-56. ISBN: 978-84-96571-71-6

Pérez Centeno, C.; Claverie, J. y Alfonso, V. F. (septiembre, 2017). La profesión académica en las históricas, jóvenes y recientes universidades públicas del conurbano bonaerense. Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional e Internacional de Estudios comparados en Educación (SAECE): "Inclusión, Calidad y Equidad en la Educación. Pasado, Presente y Futuro en perspectiva comparada". Buenos Aires, 6, 7 y 8 de septiembre de 2017. Pág. 1-46. Recuperado de: https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=-QXWiRIAAA&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=-QXWiRIAAA:r0BpntZqJG4C

Pérez Lindo, A. (2017). La Educación Superior Argentina (1983-2015): Diagnóstico y Prospectiva – EUDEBA, 2017. Pág. 1-144. ISBN 9789502327839.

Pérez Lindo, A. (2020). Prospectiva de la universidad argentina 2030. Revista Argentina de Educación Superior RAES, Año 12, N° 21, Junio – noviembre 202, pág. 160-174. ISSN: 1852-8171. Recuperado de http://www.revistaraes.net/revistas/raes21_art10.pdf

Pérez Rasetti, C. (Coord.) (2017). Manual Iberoamericano de Indicadores de Educación Superior. Manual de Lima (en línea) - Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad (OCTS-OEI), 2017 Buenos Aires, Argentina. Pág. 1-86. ISBN: 978-987-3753-54-1 Recuperado de <http://www.redindices.org/manual-de-lima>

Pérez, P.E. (2011). LOS 20 ABRILES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA UNIVERSIDAD ARGENTINA. BALANCE Y REFLEXIONES. "Cuadernos de Investigación de adum", separata de la Revista de la ADUM. Publicación de la Agronomía Docente Universitaria Marplatense, IEC-CONADU, Mar del Plata, Buenos Aires, 2011. Pág. 1-4. ISBN N° 1668-9527.

Prati, M. (mayo, 2017). Actores e instituciones en el diseño, implementación y efectos del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores. Ponencia presentada en el VIII Encuentro Nacional y V Latinoamericano "La Universidad como objeto de investigación." La Reforma Universitaria entre dos siglos. 3,4 y 5 de mayo de 2017, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina. Pág. 1-21. 2017

Prati, M. (2003). El impacto del Programa de Incentivos a partir de las percepciones de los académicos. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Recuperado de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.536/te.536.pdf>

Przeworski, A. (2019). ¿Por qué tomarse la molestia de hacer elecciones? Pequeño manual para entender el funcionamiento de la democracia. Grupo Editorial XXI Siglo Veintiuno. Pág. 1-176. ISBN 978-987-629-895-7.

Reyes Lara, D. (2012). Mentalidades de gobierno, subjetividad y conocimiento académico: nuevas formas de gobierno de la producción de conocimiento académico en la universidad pública española. (Tesis de Doctorado). Pág. 1-239. Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/117474>

Risieri Frondizi, (1971). La universidad en un mundo de tensiones: Misión de las Universidades en América Latina. [1. ed.] - Buenos Aires, Editorial Paidós [1971] Pág. 1-149.

Rissi, M. y Oloriz, M.G (noviembre, 2017). La Participación de las Autoridades Unipersonales en los Cuerpos Colegiados Universitarios. XVII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria. Universidad, desarrollo y futuro en la sociedad del conocimiento. 22, 23 y 24 de noviembre de 2017 - Mar del Plata, Argentina. Pág. 48-56. ISBN 978-987-544-804-9.

Rissi, M. y Oloriz, M.G (octubre, 2018). El impacto de la expansión del Sistema Universitario Nacional en la Profesión Docente. XVIII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria. 22, 23 y 24 de octubre de 2018 – Universidad Católica de Loja, Ecuador. Pág. 1-13. ISBN: 978-85-68618-05-9

Rissi, M. y Oloriz, M.G. (noviembre, 2019). La Elección de representantes del Claustro Docente en los Consejos Superiores de las Universidades Nacionales Argentina. ¿Hasta qué punto existe la renovación?. Ponencia presentada en XIX Coloquio Internacional de Gestión Universitaria: Universidad y Desarrollo Sustentable: desempeño académico y los desafíos de la sociedad contemporánea. 25, 26 y 27 de noviembre de 2019. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. Pág. 1-13. ISBN: 978-85-68618-07-3 Recuperado de: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/203262>

Rissi, M. y Oloriz, M.G. (noviembre, 2020). La representación del Claustro Docente en el Gobierno Universitario. ¿Existe la alternancia? Ponencia presentada en el VI Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de Investigación y Servicio. II Coloquio Internacional de Semilleros de Investigación. 11, 12 y 13 de noviembre de 2020. Universidad Autónoma de Chapingo, México. Pág. 1-15. Recuperado de: https://scholar.google.com.ar/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=DB9gNnYAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=DB9gNnYAAAAJ:_Ybze24A_UAC

Rissi, M.; Oloriz, M.G. y Ferrero, E.L. (noviembre, 2018). Existe relación entre el tamaño de la Institución y la participación de las Mujeres en los Cuerpos Colegiados. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Escritores: Literatura, Poética y Ciencia. 23 y 24 de septiembre de 2019 – Universidad Autónoma de Chapingo, México. Pág. 121-128.

Rissi, M.; Oloriz, M.G. y Ferrero, E.L. (octubre, 2018). Relación entre el Crecimiento del Sistema Universitario Nacional y la Participación de las Mujeres

en los Cuerpos Colegiados. Ponencia presentada en el XVIII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria 22, 23 y 24 de octubre de 2018 – Universidad Católica de Loja. Ecuador. Pág. 1-13. ISBN: 978-85-68618-05-9

Rosanavallon, P. (2015). Tenemos democracia electoral, pero no de ejercicio. Diario página 12. Buenos Aires Argentina. Domingo 29 de noviembre de 2015 <https://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-287172-2015-11-29.html>

Rovelli, L. I. (2009). La mediación de ideas, saberes expertos y estructuras institucionales en la creación de universidades nacionales en los años 70. Propuesta Educativa, N°32, pág.120-122. Recuperado de: https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9831/pr.9831.pdf

Rueda Beltrán M. (Coord.) (2019): Las condiciones institucionales de la docencia en universidades iberoamericanas. Chile-México: Universidad de La Frontera; riied, Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia, 2019. Primera edición. Pág. 1-176 ISBN: 978-956-236-376-1. Recuperado de: https://www.academia.edu/41038238/Las_condiciones_institucionales_de_la_docencia_en_universidades_iberoamericanas

Sanllorenti, P. (2003). EL MODELO NEOLIBERAL EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES: La Maldición de los Incentivos a los Docentes Investigadores. CONADU, agosto 2003. Pág. 1-23. Recuperado de: https://www.adum.org.ar/wordpress/wp-content/uploads/2008/03/maldicion_incentivos_docentes_investigadores.pdf

Sanllorenti, P. (dir.)(2012). Negociación Colectiva. Instituto de Estudios y Capacitación de CONADU. Editorial: IEC - CONADU. ISBN 978-987-1314-37-9. Pág. 1 - 218. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iec-conadu/20100318105436/2.pdf>

Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta Dirección de Educación Superior: Posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. Dialnet. Calidad en la Educación, N° 25. Año 2006, pág. 243-259. ISSN-e 0717-4004

Sautu, R.; Boniolo, P.; Dalle, P. y Elbert, R. (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. CLACSO. Colección Campus virtual. Buenos Aires. Pág. 1-192. ISBN : 987-1183-32-1

Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas M. (comp.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, México: Porrúa/Programa Universitario de Estudios de Género–UNAM. Pág. 1-72. Recuperado de https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero/El%20Genero%20Una%20Categoria%20Util%20para%20el%20Analisis%20Historico.pdf

Suasnábar, C. (2012). Políticas y reformas de la universidad argentina desde el retorno a la democracia: tendencias históricas de cambio y movimiento pendular de las políticas públicas. Pensamiento Jurídico N° 31. Mayo – agosto 2011,

Bogotá, Colombia. Pág. 87-103. Recuperado de <https://hear.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2014/12/Pol%C3%ADticas-y-reformas-de-la-universidad-argentina-desde-el-retorno-de-la-democracia.pdf>

Unzué, M. (2007). Viejas recetas para viejos problemas: la crisis de representación y el derecho de la instrucción a los representantes. En: "Argumentos" Revista de crítica social N° 8, octubre de 2007. Buenos Aires. Pág. 1-18. Recuperado de : http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigg-uba/20120626042719/8_4.pdf

Unzué, M. y Emiliozzi, S. (2006). La escasez de profesores. Diario página 12. Buenos Aires Argentina. Miércoles 26 de abril de 2006. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/universidad/10-66086-2006-04-26.html>

Vega R. I. (ed.) (2010). Decisiones en la Universidad Pública. Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina. Editorial EUDEM. ISBN 978-987-1371-66-2. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/1311/>

Vega, R. I. (1996). La Universidad argentina. ¿Una institución en crisis? Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES N°2) Universidad Nacional de Mar del Plata. Buenos Aires, Argentina N°2(2), pág. 93-142. ISSN 0328-4050.

Vega, R.I. (2011). La Universidad: poder, gobierno y autoridad. En Mainero, N. E. (Cooomp. ed) Ensayos e Investigaciones sobre la Problemática Universitaria. San Luis Nueva Editorial Universitaria. Pág. 127-139. ISBN: 978-987-1852-01-7.

Villazón J. (2013). Los mismos partidos políticos los mismos candidatos de siempre. Infórmate Salta publicado en la sección de Política el 14 de mayo de 2013. Recuperado de: <https://informatesalta.com.ar/contenido/39347/los-mismos-partidos-politicos-los-mismos-candidatos-de-siempre>

Yuni, J. A. y Urbano, C.A. (2006). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. - 2a ed. - Córdoba: Brujas, 2006. Pág.1-113. ISBN: 978-987-591-548-0. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Normativa y designaciones.

Acta de la Comisión Electoral N° 10/2012 Universidad Nacional de Córdoba (2012). Proclamación de los consiliarios docente electos. Publicada el día 08 de mayo de 2012. Recuperado de: http://www.digesto.unc.edu.ar/rectorado/junta-electoral-de-la-unc/acta/12_2016

Acta de la Comisión Electoral N° 17/2014 Universidad Nacional de Córdoba (2014). Proclamación de los consiliarios docente electos. Publicada el día 16 de mayo de 2014. Recuperado de: http://www.digesto.unc.edu.ar/rectorado/junta-electoral-de-la-unc/acta/17_2014/?searchterm=17

Acta de la Comisión Electoral N°12/2016 Universidad Nacional de Córdoba (2016). Proclamación de los consiliarios docente electos. Publicada el día 06 de mayo de 2016. Recuperado de: http://www.digesto.unc.edu.ar/rectorado/junta-electoral-de-la-unc/acta/12_2016

Acta de la Comisión Electoral N°1612/2012 Universidad Nacional del Sur (2012). Proclamación de los consiliarios docente electos. Publicada en Boletín Oficial N° 269/2012 en noviembre de 2012.

Acta de la Comisión Electoral N°179/2016 Universidad Nacional del Sur (2016). Proclamación de los consiliarios docente electos. Publicada en diciembre de 2016.

Acta de la Junta Electoral N°13/2015 Universidad Nacional José Clemente Paz (2015). Resultado del escrutinio definitivo. Publicada el día 28 de septiembre de 2015. Recuperado de: <https://www.unpaz.edu.ar/node/541>

Boletín Oficial N°289/2014 Universidad Nacional del Sur (2014). Proclamación de los consiliarios docente electos. Publicado el 18 de noviembre de 2014.

Decreto N° 1246/2015 – 02 de julio de 2015 – Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales - Homologación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/248779/norma.htm>

Decreto N° 29.337/1949 – 22 de noviembre de 1949 – Supresión de los aranceles universitarios. Recuperado de: <http://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/13382.pdf>

LEY N° 17.245 del Poder Ejecutivo Nacional (1967). Ley orgánica de las Universidades Nacionales. Publicada el 25 de abril de 1967 en el Boletín Oficial N°21.175. República Argentina.

LEY N° 19.117 de Poder Ejecutivo Nacional (1971). Creación de la Universidad Nacional del Comahue. Publicada el 21 de julio de 1971 en el Boletín Oficial N° 22220. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/195151/norma.htm>

LEY N° 20.031 del Poder Ejecutivo Nacional (1972). Creación de la Universidad Nacional de Luján. Publicada el 27 de diciembre de 1972 en el Boletín Oficial N° 22.573. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/195171/norma.htm>

LEY N° 20.365 del Poder Ejecutivo Nacional (1973). Creación de la Universidad Nacional de San Luis. Publicada el 30 de mayo de 1973 en el Boletín Oficial N° 22.676. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/231192/norma.htm>

LEY N° 23.044 del Honorable Congreso de la Nación (1984). Reapertura de la Universidad Nacional de Luján. Publicada el 06 de febrero de 1984 en el Boletín Oficial N° 25.358. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=28162>

LEY N° 26.576 del Honorable Congreso de la Nación (2010). Creación de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Publicada el 05 de enero de 2010 en el Boletín Oficial N° 31.814. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/162511/norma.htm>

LEY N° 26.577 del Honorable Congreso de la Nación (2010). Creación de la Universidad Nacional de José Clemente Paz. Publicada el 05 de enero de 2010 en el Boletín Oficial N° 31.814. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/162512/norma.htm>

LEY N° 27.275 del Honorable Congreso de la Nación (2016). Ley de derecho de acceso a la información pública. Publicada el 29 de septiembre de 2016 en el Boletín Oficial N° 33.472. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/265949/norma.htm>

LEY N° 24.521 del Honorable Congreso de la Nación Argentina (1995). Ley de Educación Superior. Publicada el 10 de agosto de 1995 en el Boletín Oficial N° 28.204. República Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/norma.htm>

Ordenanza A.U. N° /2014 Universidad Nacional de San Luis (2014). Aprobar el Estatuto de la Universidad Nacional de San Luis. Publicada en diciembre de 2014. Recuperado de: <http://www.secgral.unsl.edu.ar/wp-content/uploads/docs/Estatuto-Universidad-Nacional-de-San-Luis-2014.pdf>

Ordenanza C.S N° 117/2007 Universidad Nacional de San Luis (2007). Aprobar el Escrutinio definitivo de las Elecciones realizadas el 14/06/07. Publicada el día 06 de agosto de 2007.

Ordenanza C.S N° 144/2010 Universidad Nacional de San Luis (2010). Aprobar el Escrutinio definitivo de las Elecciones realizadas el 17/06/10. Publicada el día 27 de julio de 2010.

Ordenanza C.S N° 226/2016 Universidad Nacional de San Luis (2016). Aprobar el Escrutinio definitivo de las Elecciones realizadas el 22/06/10. Publicada el día 22 de agosto de 2016.

Ordenanza C.S. N° 104/2009 Universidad Nacional del Comahue (2009). Determinar la prórroga de los mandatos de los actuales consejeros. Publicada el día 22 de abril de 2009. Recuperado de: <https://ranquel.uncoma.edu.ar/aplicacion.php?ah=st60489c598b22b2.50202095&ai=ranquell|3745>

Ordenanza C.S. N° 1118/2002 Universidad Nacional del Comahue (2002). Pronunciamiento del Resultado de la Elecciones llevadas a cabo los días 23 y 24 de abril de 2002. Publicada el día 13 de mayo de 2002.

Ordenanza C.S. N° 1160/2006 Universidad Nacional del Comahue (2006). Proclamar a los Consejeros Directivos de los claustros de profesores. Publicada el día 09 de mayo de 2006. Recuperado de: <https://ranquel.uncoma.edu.ar/aplicacion.php?ah=st60489c81cded42.59487794&ai=ranquell|3745>

Ordenanza C.S. N° 1508/2014 Universidad Nacional del Comahue (2014). Pronunciamiento del Resultado de la Elecciones llevadas a cabo los días 15, 16 y 17 de mayo de 2014. Publicada el día 28 de mayo de 2014. Recuperado de: <https://ranquel.uncoma.edu.ar/aplicacion.php?ah=st60489b6e8d9094.33390457&ai=ranquell|3745>

Ordenanza C.S. N° 470/2009 Universidad Nacional del Comahue (2009). Aprobar el nuevo Estatuto de la Universidad Nacional del Comahue. Publicado el día 09 de diciembre de 2009. Recuperado de: <https://ranquel.uncoma.edu.ar/aplicacion.php?ah=st60489be2d6bdd0.66099459&ai=ranquell|3745>

Ordenanza C.S. N° 622/2010 Universidad Nacional del Comahue (2010). Aprobar el Reglamento General de Elecciones que regirá en la Universidad Nacional del Comahue. Publicado el día 10 de marzo de 2010. Recuperado de: <https://ranquel.uncoma.edu.ar/aplicacion.php?ah=st60489b9d4f27e6.76094226&ai=ranquell|3745>

Ordenanza C.S. N° 725/2010 Universidad Nacional del Comahue (2010). Pronunciamiento del Resultado de la Elecciones llevadas a cabo los días 03 y 04

de mayo de 2010. Publicada el día 11 de mayo de 2010. Recuperado de: <https://ranquel.uncoma.edu.ar/aplicacion.php?ah=st60489b3d790b26.53863145&i=ranquell|3745>

Resolución N° 1154/2010 del Ministerio de Educación (2010). Estatuto provisorio Universidad Nacional Arturo Jauretche. Publicada el 26 de agosto de 2010 en el Boletín Oficial N° 31973. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=171040>

Resolución N° 280/2016 del Ministerio de Educación y Deporte (2016). Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior - Aprobación Reglamentación. Publicada el 11 de mayo de 2016 en el Boletín Oficial N° 33376. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/261263/norma.htm>

Resolución N° 584/2015 del Ministerio de Educación (2015). Estatuto provisorio de la Universidad Nacional de José Clemente Paz. Publicada el 26 de marzo de 2015 en el Boletín Oficial N° 33.690. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/245250/norma.htm>

Resolución N° 926/2008 del Ministerio de Educación (2008). Estatuto Universidad Nacional de Córdoba. Publicada el 23 de julio de 2008 en el Boletín Oficial N° 31455. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/142879/norma.htm>

Resolución A.U N° 006/2000 Universidad Nacional de Luján (2000). Aprobar texto del Estatuto de la Universidad Nacional de Luján. Publicada el día 22 de diciembre de 2000. Recuperado de: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=4416>

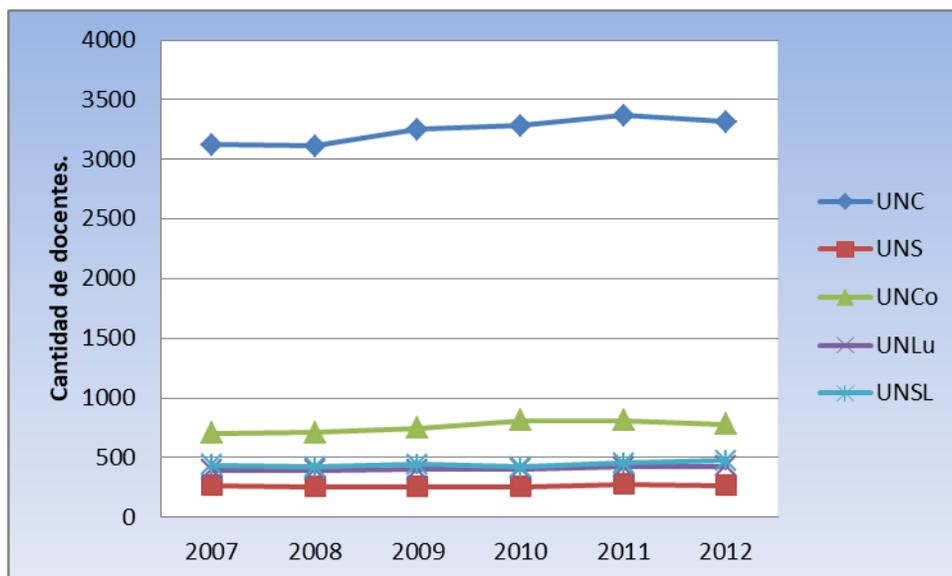
Resolución C.S N° 113/2018 Universidad Nacional Arturo Jauretche (2018). Aprobar el Reglamento Electoral del Claustro Docente. Publicada el 19 de diciembre de 2018. Recuperado de: <https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2020/12/Resolucion-CS-N%C2%B0-113-18-Reglamento-Electoral-Docente.pdf>

Resolución C.S N° 39/2017 Universidad Nacional Arturo Jauretche (2017). Aprobar y reconocer como candidatos electos a los cuerpos colegiados. Publicada el día 29 de mayo de 2017. Recuperado de: <https://www.dropbox.com/sh/ftwdle13tf6gige/AABaE14gGe5YzEtvPZgKcAiJa?dl=0&preview=Resolucion+CS+N%C2%BA+039-17+Expt+N%C2%BA+2635-16y+2636-16+Elecciones+Docentes+y+Nodocentes+2017.pdf>

Resolución C.S N° 54/2015 Universidad Nacional Arturo Jauretche (2015). Aprobar y reconocer como candidatos electos a los cuerpos colegiados. Publicada el día 27 de julio de 2015. Recuperado de:

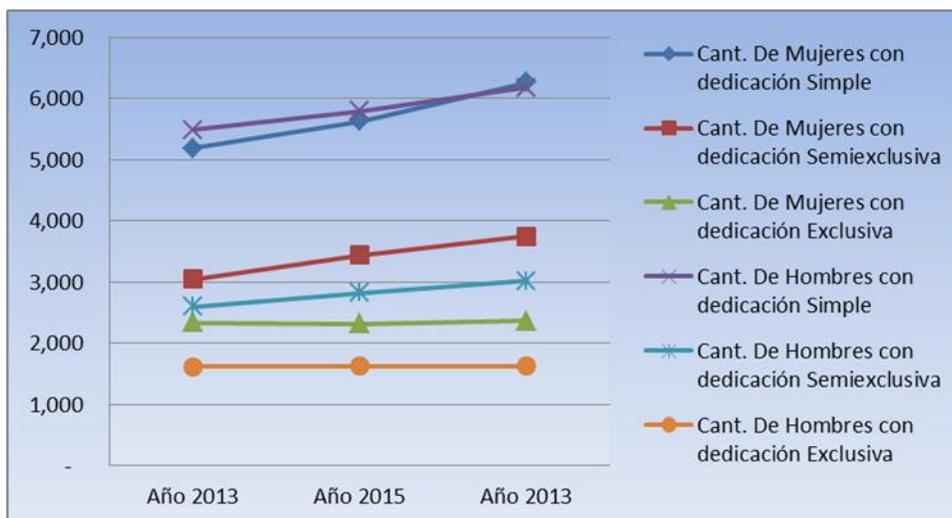
ANEXO I

Figura N° 1b – Evolución de las dedicaciones semiexclusivas.



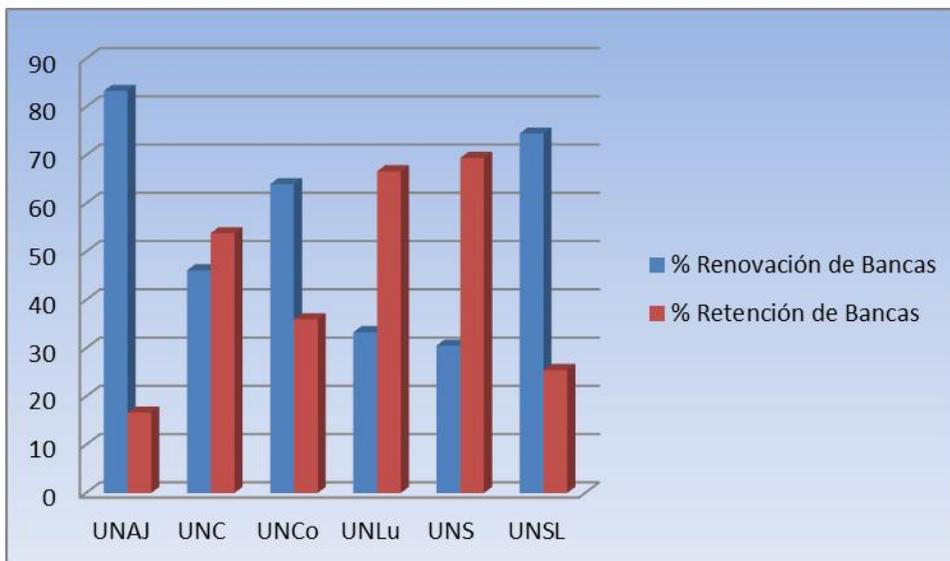
Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 2b – Evolución de los cargos docentes por género.



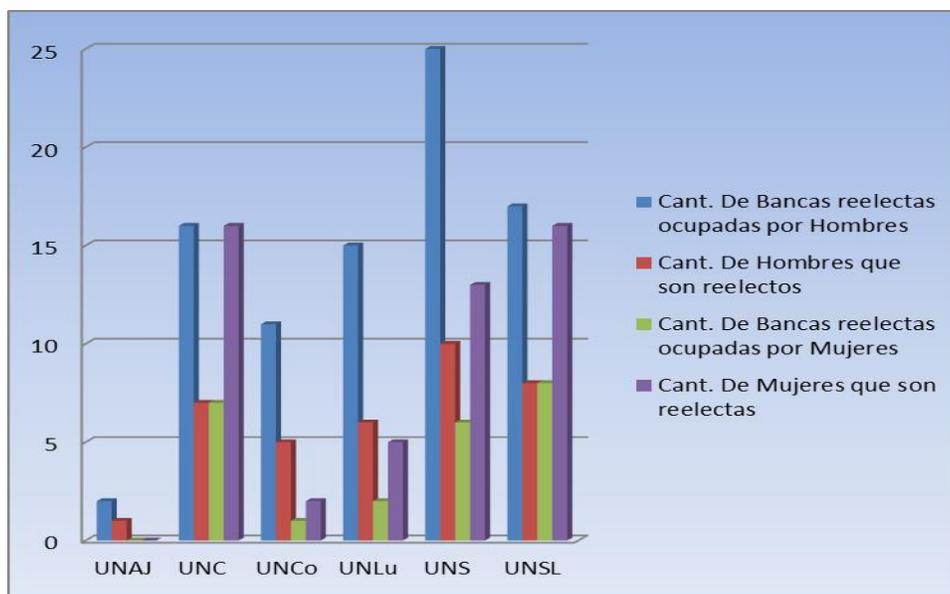
Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 3b – Tasa de renovación de los Consejeros Superiores Titulares.



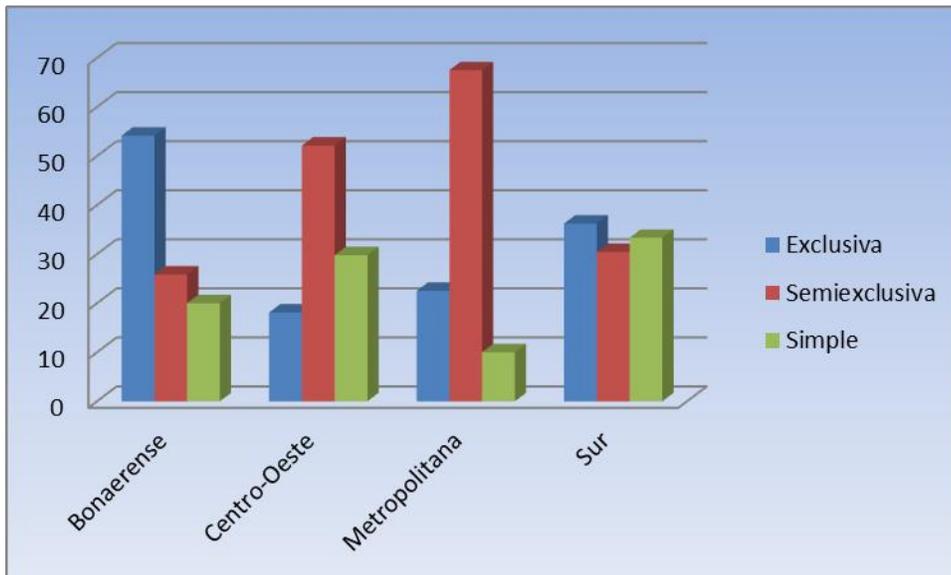
Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 4b – Tasa de renovación por género.



Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 5b – Distribución porcentual de los Consejeros superiores según la Región del CPRES.



Fuente: Elaboración propia.

ANEXO II

Tabla correspondiente a Figura N°2.

Años	Población Estudiantil de todas las Universidades	Población Estudiantil de universidades en CABA	Población Estudiantil de universidades en GBA
2001	1412999	460546	284900
2002	1462319	467623	296098
2003	1489243	468892	301923
2004	1536469	494655	297643
2005	1553700	510282	295820
2006	1586520	532594	297386
2007	1569063	495866	312664
2008	1600522	495621	329196
2009	1650150	492116	343405
2010	1718738	501281	365784
2011	1808415	544531	381948
2012	1824904	522923	403141
2013	1930926	520444	413022
2014	1871445	518950	427252
2015	1902935	495880	463076
2016	1939419	499335	465738
2017	2005152	508800	490401

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 3.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total cargos Docentes	142.767	146.983	149.123	156.808	159.927	162.843
Dedicación Exclusiva	18.641	19.461	19.931	20.355	20.638	20.677
Dedicación Semiexclusiva	28.711	29.256	29.557	30.461	30.737	31.386
Dedicación Simple	95.415	98.266	102.097	105.992	108.552	110.780

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 6.

Dedicación	Cargos
Exclusiva	21332
Semi-exclusiva	34902
Simple	125810
Otros	7174

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 7.

Estudiantes de Pregrado y Grado	
Varones	781352
Mujeres	1049574
Estudiantes de Postgrado	
Varones	59397
Mujeres	84867

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 10.

Años	Cantidad de Senadoras	Cantidad de Diputadas
2002	2	30
2003		
2004	45	34
2005		
2006	42	35
2007		
2008	39	40
2009		
2010	36	39
2011		
2012	39	37
2013		
2014	40	36
2015		
2016	42	38
2017		
2018	42	39

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 14

Universidad	Dedicaciones		
	Simple	Semiexclusiva	Exclusiva
UNAJ	17	58	25
UNCo	61	24	15
UNC	54	34	12
UNPAZ	54	43	3
UNLu	54	27	19
UNSL	20	30	50
UNS	70	10	20

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 16.

Institución	Total cargos docentes				Participación del Claustro en el CS			
	F	M	F %	M%	F	M	F%	M%
UNAJ	214	265	55	45	12	12	50	50
Unco	2189	1545	59	41	23	27	46	54
UNC	5548	5304	51	49	38	40	49	51
UNPAZ	494	452	52	48	4	12	25	75
UNLu	1165	978	54	46	17	31	35	65
UNSL	1079	834	56	44	52	49	51	49
UNS	1678	1451	54	46	31	41	43	57

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 17.

Institución	1° PERIODO		2° PERIODO		3° PERIODO	
	% HOMBRES TITULARES	% MUJERES TITULARES	% HOMBRES TITULARES	% MUJERES TITULARES	% HOMBRES TITULARES	% MUJERES TITULARES
UNC	69.23	30.77	46.15	53.85	38.46	61.54
UNCo	60.00	40.00	60.00	40.00	50.00	50.00
UNLu	62.50	37.50	100.00	0.00	100.00	0.00
UNS	50.00	50.00	66.67	33.33	66.67	33.33
UNSL	37.50	62.50	41.67	58.33	50.00	50.00
UNAJ	---	---	50.00	50.00	100.00	0.00
UNPAZ	---	---	---	---	75.00	25.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 18.

Institución	1° PERIODO		2° PERIODO		3° PERIODO	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
UNC	57.69	42.31	42.31	57.69	53.85	46.15
UNCo	60.00	40.00	55.00	45.00	50.00	50.00
UNLu	43.75	56.25	68.75	31.25	81.25	18.75
UNS	54.17	45.83	62.50	37.50	50.00	50.00
UNSL	54.17	45.83	48.57	51.43	45.24	54.76
UNAJ	---	---	50.00	50.00	83.33	16.67
UNPAZ	---	---	---	---	75.00	25.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 19.

	Hombres	Mujeres
1° período	53.96	46.04
2° período	54.52	45.48
3° período	62.67	37.33

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 21.

Institución	% Renovación de Bancas	% Retención de Bancas
UNAJ	91.67	8.33
UNC	58.97	41.03
UNCo	74.00	26.00
UNLu	58.33	41.67
UNS	47.22	52.78
UNSL	67.33	32.67

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 22.

	Total de Consejeros Titulares	
	% Renovación de Bancas	% Retención de Bancas
UUNN Grande	58.97	41.03
UUNN Mediana	61.72	38.28
UUNN Nueva	91.67	8.33

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 23.

	% Renovación de Bancas Titulares	% Retención de Bancas Titulares
UUNN Grande	46.15	53.85
UUNN Mediana	50.60	49.40
UUNN Nueva	83.33	16.67

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 24.

Región del CPRES	Total de Consejeros	
	% Renovación de Bancas	% Retención de Bancas
Bonaerense	52.78	47.22
Centro-Oeste	63.15	36.85
Metropolitana	91.67	8.33
Sur	74.00	26.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 29.

Cantidad porcentual para titulares y suplentes

Institución	1° Elección			2° Elección			3° Elección		
	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
UNPAZ							17	75	6
UNAJ				33	67	0	20	60	20
UNC	42	39	19	39	42	19	31	38	31
UNCo	60	10	30	40	0	60	55	5	40
UNLu	44	19	37	50	25	25	63	31	6
UNS	54	33	13	58	25	17	54	29	17
UNSL	75	13	12	77	14	9	67	24	9

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 30

Cantidad porcentual para titulares

Institución	1° Elección			2° Elección			3° Elección		
	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
UNPAZ							25.00	62.50	12.50
UNAJ				16.67	66.67	16.67	33.33	66.67	0.00
UNC	54.00	46.00	0.00	61.54	23.08	15.38	46.15	38.46	15.38
UNCo	60.00	0.00	40.00	40.00	0.00	60.00	50.00	0.00	50.00
UNLu	37.50	37.50	25.00	50.00	37.50	12.50	62.50	37.50	0.00
UNS	50.00	25.00	25.00	58.33	16.67	25.00	58.33	25.00	16.67
UNSL	100.00	0.00	0.00	91.67	0.00	8.33	84.62	15.38	7.69
PROMEDIO	60.30	21.70	18.00	53.03	23.99	22.98	51.42	35.07	14.61

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 31.

Porcentual para Consejeros Reelectos.

Institución	1° Elección			2° Elección		
	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
UNAJ	0	100	0	0	100	0
UNC	20	50	30	20	60	20
UNCo	40	0	60	40	0	60
UNLu	75	0	25	75	0	25
UNS	60	20	20	70	10	20
UNSL	75	18.75	6.25	81.25	12.5	6.25
PROMEDIO	45.00	31.46	23.54	47.71	30.42	21.88

Fuente: Elaboración propia.

Tabla correspondiente a Figura N° 32.

Porcentual para Consejeros Re-reelectos.

Institución	1° Elección			2° Elección			3° Elección		
	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
UNC	50.00	50.00	0.00	75.00	25.00	0.00	75.00	25.00	0.00
UNCo	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	100.00	0.00	0.00
UNLu	25.00	50.00	25.00	25.00	50.00	25.00	50.00	50.00	0.00
UNS	50.00	33.33	16.67	50.00	33.33	16.67	50.00	33.33	16.67
UNSL	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
PROMEDIO	25.00	26.67	48.33	30.00	21.67	48.33	55.00	21.67	23.33

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO III

Solicitud de datos

Pedido para la tesis >



Matilde Rissi <matilderissi@gmail.com>

8 ago 2017, 23:06 ☆ ↶ ⋮

para Daniel

Hola Daniel, cómo estás?? Bueno como ya te comente te paso en los archivos adjuntos los datos de los consejeros por Universidades, yo necesitaría que me completen la situación de revista (cargo y dedicación) de esos docentes a la fecha de la elección (que se encuentra aclarada en cada caso). Cabe mencionar que dicha información la voy a utilizar en mi trabajo de tesis, y que teniendo en cuenta que son datos sensibles estos se van a mostrar agrupados.

De las Universidades que me mencionaste como posibles, como ya sebes me sigue faltando la Universidad Nacional del Litoral, dado que la información que nos facilitó Rubén era referente a Comisiones. Nuevamente llame al interno 142 (H. Consejo Superior) pero aun no me han informado quienes son los miembros del Claustro Docente (Profesores, Profesores Auxiliares y Docentes Auxiliares) en el Consejo Superior, que han resultado de las últimas tres elecciones del mencionado Claustro. Es por ello, que esta Universidad no está en los archivos adjuntos.

Nuevamente gracias totales!!!!!!

Besos

Maty

7 archivos adjuntos



X UNA.J.xlsx

X UNC.xlsx

X UNCo.xlsx

X UNdeC.xlsx

X UNPAZ.xlsx

X UNS.xlsx

X UNSL.xlsx

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Base de datos de los consejeros superiores.

Universidad Nacional de Córdoba.

Fecha de Elección	Status	Consejero	Cargo	Dedicación	sexo
03/05/2012	Titular	X1	Profesor Titular	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X2	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
03/05/2012	Titular	X3	Profesor titular / Interino	Semi-exclusiva / 2 parciales	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X4	Profesor Titular / Profesora Adjunta	2 Semi – Exclusiva.	MUJER
03/05/2012	Titular	X5	Profesor Asociado	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X6	Profesor Titular	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X7	Profesor Titular	Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X8	Profesor Asociado	Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X9	Profesor Titular	Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X10	Profesor Titular	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X11	Profesor Asociado	Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Titular	X12	Profesor Titular / Profesora Adjunta	Simple - Semi – Exclusiva.	MUJER
03/05/2012	Titular	X13	Profesor Titular / Profesor Asistente	2 Simple	MUJER
03/05/2012	Suplente	X14	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Suplente	X15	Profesor Asistente	Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Suplente	X16	Profesor Asistente	Simple	HOMBRE
03/05/2012	Suplente	X17	Profesora Adjunta / Profesor Asistente	2 Semi – Exclusiva. - Contrato	MUJER
03/05/2012	Suplente	X18	Profesor Asistente	Simple	MUJER
03/05/2012	Suplente	X19	Profesor Asistente	Simple	MUJER
03/05/2012	Suplente	X20	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
03/05/2012	Suplente	X21	Profesor Asistente	Exclusiva.	MUJER
03/05/2012	Suplente	X22	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
03/05/2012	Suplente	X23	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	MUJER
03/05/2012	Suplente	X24	Profesor Asistente / Profesor Ayudante	Simple - Simple	MUJER
03/05/2012	Suplente	X25	Profesor Asistente	Simple - Contrato	HOMBRE
03/05/2012	Suplente	X26	Profesor Asistente / Profesor Titular	Semi – Exclusiva. - Simple	HOMBRE
08/05/2014	Titular	XX1	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	X2	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	XX2	Profesor Titular / Interino	Simple - Simple	HOMBRE
08/05/2014	Titular	XX3	Profesor Adjunto	Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	XX4	Profesor Asociado	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Titular	X7	Profesor Titular	Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Titular	XX5	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	XX6	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	X10	Profesor Titular	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Titular	XX7	Profesor Titular	Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Titular	X12	Profesor Titular / Profesora Adjunta	Simple - Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	X13	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Titular	X6	Profesor Asociado	Simple	HOMBRE
08/05/2014	Suplente	XX8	Profesor Adjunto	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Suplente	XX9	Profesor Asistente	2 Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Suplente	XX10	Profesor Asociado	Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Suplente	X17	Profesor Titular	Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Suplente	XX11	Profesor Asistente	Simple	MUJER
08/05/2014	Suplente	X20	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Suplente	XX12	Auxiliar (Profesor Ayudante)	Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Suplente	XX13	Profesor Adjunto	Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Suplente	X23	Profesor Adjunto	Semi – Exclusiva.	MUJER
08/05/2014	Suplente	XX14	Profesor Asistente	Simple / Exclusiva	MUJER
08/05/2014	Suplente	XX15	Auxiliar (Profesor Ayudante)	Simple / Contratos	HOMBRE
08/05/2014	Suplente	XX16	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	HOMBRE
08/05/2014	Suplente	X19	Ayudante Alumno	Simple	MUJER
05/05/2016	Titular	XXX1	Profesor Titular	Exclusiva.	HOMBRE
05/05/2016	Titular	X2	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Titular	XX2	Profesor Asociado	Semi – Exclusiva. / Subsecretario	HOMBRE
05/05/2016	Titular	XXX2	Profesor Adjunto - Profesor Asistente	Semi – Exclusiva. / Simple	MUJER
05/05/2016	Titular	XXX3	Profesor Asociado	Simple	HOMBRE
05/05/2016	Titular	X7	Profesor Titular	Exclusiva.	HOMBRE
05/05/2016	Titular	XXX4	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
05/05/2016	Titular	XX6	Profesor Titular	Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Titular	XXX5	Profesor Titular	Semi – Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Titular	XXX6	Profesor Asociado	Exclusiva.	HOMBRE
05/05/2016	Titular	X12	Profesor Titular / Profesora Adjunta	Simple - Semi – Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Titular	XXX7	Profesor Adjunto	Semi – Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Titular	XXX8	Profesor Adjunto	Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Suplente	XXX9	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	MUJER
05/05/2016	Suplente	XXX10	Profesor Asistente	Simple	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX11	Profesor Asistente	Simple	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX12	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva. / Contratos	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX13	Profesor Asistente	Simple / Contratos	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	X20	Profesor Asistente / Profesor Adjunto	Semi – Exclusiva. - Simple	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX14	Auxiliar (Profesor Ayudante)	Exclusiva.	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX15	Profesor Titular / Profesor Asistente	Semi – Exclusiva. - Simple	MUJER
05/05/2016	Suplente	XXX16	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva. - Simple	MUJER
05/05/2016	Suplente	XXX17	Profesor Asistente	Simple / Contratos	MUJER
05/05/2016	Suplente	XX15	Auxiliar (Profesor Ayudante)	Simple / Contratos	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX18	Profesor Asistente	Simple	HOMBRE
05/05/2016	Suplente	XXX19	Profesor Asistente	Semi – Exclusiva.	HOMBRE

Fuente: Elaboración propia.

Universidad Nacional del Comahue.

Fecha de Elección	Status	Consejero/	Cargo	Dedicación	sexo
23/04/2002	Titular	X1	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
23/04/2002	Titular	X2	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
23/04/2002	Titular	X3	Profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
23/04/2002	Titular	X4	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
23/04/2002	Titular	X5	Axiliar Ayudante de 1°	Parcial	MUJER
23/04/2002	Suplente	X6	Axiliar Ayudante de 1°	2 Simples	MUJER
23/04/2002	Suplente	X7	Auxiliar Asistente de docencia	Parcial	HOMBRE
23/04/2002	Suplente	X8	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
23/04/2002	Suplente	X9	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
23/04/2002	Suplente	X10	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Titular	X3	Profesor Adjunto	Parcial	HOMBRE
03/05/2010	Titular	XX1	Axiliar Ayudante de 1°	Exclusiva	MUJER
03/05/2010	Titular	XX2	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Titular	XX3	Profesor Titular	Parcial	MUJER
03/05/2010	Titular	XX4	Auxiliar Asistente de docencia	Simple	HOMBRE
03/05/2010	Titular	XX5	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Titular	XX6	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Titular	XX7	Profesor Titular	2 Parcial	HOMBRE
03/05/2010	Titular	XX8	Axiliar Ayudante de 1°	Parcial	MUJER
03/05/2010	Titular	XX9	Auxiliar Ayudante de 2°	Simple	MUJER
03/05/2010	Titular	XX9	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
03/05/2010	Suplente	XX10	Auxiliar Asistente de docencia	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Suplente	XX11	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Suplente	XX12	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
03/05/2010	Suplente	XX13	Auxiliar Ayudante de 2°	Simple	MUJER
03/05/2010	Suplente	XX14	Profesor Adjunto	Parcial	HOMBRE
03/05/2010	Suplente	XX15	Auxiliar Asistente de docencia	Simple	HOMBRE
03/05/2010	Suplente	XX16	Axiliar Ayudante de 1°	Exclusiva	MUJER
03/05/2010	Suplente	XX17	Auditor / Secretario	Exclusiva	HOMBRE
03/05/2010	Suplente	XX17	Profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
03/05/2010	Suplente	XX18	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
03/05/2010	Suplente	XX19	Auxiliar Ayudante de 1°	Parcial	MUJER
15/05/2014	Titular	XXX1	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
15/05/2014	Titular	XXX2	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
15/05/2014	Titular	XX7	Profesor Titular	2 Parcial	HOMBRE
15/05/2014	Titular	XX7	Profesor Consulto / Profesor Titular	Simple	HOMBRE
15/05/2014	Titular	XXX3	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Titular	XX4	Auxiliar Asistente de docencia	Simple	HOMBRE
15/05/2014	Titular	XXX4	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
15/05/2014	Titular	XXX4	Axiliar Ayudante de 1°	Simple	MUJER
15/05/2014	Titular	XX5	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Titular	XXX5	Axiliar Ayudante de 1°	Exclusiva	MUJER
15/05/2014	Titular	XXX5	Profesor Titular	Simple	MUJER
15/05/2014	Titular	XXX6	Axiliar Ayudante de 1°	Parcial	MUJER
15/05/2014	Titular	XXX6	Auxiliar Asistente de docencia	Parcial	MUJER
15/05/2014	Titular	X3	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Suplente	XXX7	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Suplente	XXX8	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
15/05/2014	Suplente	XXX9	Axiliar Ayudante de 2°	Simple	MUJER
15/05/2014	Suplente	XXX10	Axiliar Ayudante de 1°	2 Simples	MUJER
15/05/2014	Suplente	XXX10	Axiliar Ayudante de 1°	Simple	MUJER
15/05/2014	Suplente	XX12	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
15/05/2014	Suplente	XXX11	Profesor Titular	Parcial	HOMBRE
15/05/2014	Suplente	XXX11	Axiliar Ayudante de 1°	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Suplente	XXX12	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Suplente	XXX13	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
15/05/2014	Suplente	XXX14	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
15/05/2014	Suplente	XX11	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE

Fuente: Elaboración propia.

Universidad Nacional de Luján.

Fecha de Elección	Status	Consejero/ra	Cargo	Dedicación	sexo
02/11/2011	Titular	X1	Profesor Adjunto	2 Simples	HOMBRE
02/11/2011	Titular	X2	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2011	Titular	X3	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	MUJER
02/11/2011	Titular	X4	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2011	Titular	X5	Profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
02/11/2011	Titular	X6	JTP	2 Simples	HOMBRE
02/11/2011	Titular	X7	Ayudante de 1°	Simple	MUJER
02/11/2011	Titular	X8	JTP	Exclusiva	MUJER
02/11/2011	Suplente	X9	profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
02/11/2011	Suplente	X10	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
02/11/2011	Suplente	X11	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
02/11/2011	Suplente	X12	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
02/11/2011	Suplente	X13	profesor titular	Exclusiva	MUJER
02/11/2011	Suplente	X14	JTP	Simple	HOMBRE
02/11/2011	Suplente	X15	JTP	Simple	MUJER
02/11/2011	Suplente	X16	Ayudante de 1°	Simple	MUJER
06/11/2013	Titular	X1	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Titular	XX1	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Titular	X5	Profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
06/11/2013	Titular	X4	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Titular	XX2	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Titular	XX3	JTP	Exclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Titular	XX4	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Titular	X6	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Suplente	XX5	profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
06/11/2013	Suplente	XX6	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
06/11/2013	Suplente	XX7	profesor Adjunto	simple	HOMBRE
06/11/2013	Suplente	XX8	profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
06/11/2013	Suplente	XX9	profesor Adjunto	simple	HOMBRE
06/11/2013	Suplente	XX10	JTP	Semiexclusiva	MUJER
06/11/2013	Suplente	XX11	JTP	Exclusiva	MUJER
06/11/2013	Suplente	X7	Ayudante de 1°	simple	MUJER
11/11/2015	Titular	X1	profesor Adjunto	Semiexclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Titular	XX1	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Titular	X4	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Titular	XXX1	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Titular	XX2	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Titular	XXX2	Ayudante de 1°	Semiexclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Titular	XXX3	P y Ayudante de	2 simples	HOMBRE
11/11/2015	Titular	X6	JTP	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Suplente	XXX4	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Suplente	XXX5	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Suplente	XXX6	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Suplente	XXX7	Profesor Asociado	simple	HOMBRE
11/11/2015	Suplente	XXX8	profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2015	Suplente	XX11	JTP	Exclusiva	MUJER
11/11/2015	Suplente	XXX9	JTP	Semiexclusiva	MUJER
11/11/2015	Suplente	X7	Ayudante de 1°	Semiexclusiva	MUJER

Fuente: Elaboración propia.

Universidad Nacional del Sur.

Fecha de Elección	Status	Consejero	Cargo	Dedicación	sexo
02/11/2012	Titular	X1	Profesor Asociado	Semiexclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Titular	X2	Profesor Titular	Simple	HOMBRE
02/11/2012	Titular	X3	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
02/11/2012	Titular	X4	Profesor Adjunto	CSU-295/10	MUJER
02/11/2012	Titular	X5	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
02/11/2012	Titular	X6	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Titular	X7	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Titular	X8	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
02/11/2012	Titular	X9	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
02/11/2012	Titular	X10	Auxiliar JTP	Simple	MUJER
02/11/2012	Titular	X11	Auxiliar Asistente A	3 Simples	HOMBRE
02/11/2012	Titular	X12	Auxiliar Asistente A	Simple	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X13	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X14	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
02/11/2012	Suplentes	X15	Profesor Adjunto	3 Simples	MUJER
02/11/2012	Suplentes	X16	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
02/11/2012	Suplentes	X17	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X18	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X19	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	MUJER
02/11/2012	Suplentes	X20	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X21	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X22	Auxiliar Asistente A	Semiexclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X23	Auxiliar JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
02/11/2012	Suplentes	X24	Auxiliar Asistente A	Semiexclusiva	MUJER
07/11/2014	Titular	X1	Profesor Asociado	Semiexclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Titular	X2	Profesor titular	Simple	HOMBRE
07/11/2014	Titular	X14	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
07/11/2014	Titular	X16	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
07/11/2014	Titular	X6	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Titular	X17	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Titular	XX1	Profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
07/11/2014	Titular	X7	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Titular	X8	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
07/11/2014	Titular	X12	Auxiliar Asistente A	Simple	HOMBRE
07/11/2014	Titular	XX2	Auxiliar Asistente A	Exclusiva	MUJER
07/11/2014	Titular	XX3	Auxiliar Asistente A	2 Simples	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	XX4	Profesor asociado	Semiexclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	X4	Profesor Adjunto	CSU-295/10	MUJER
07/11/2014	Suplentes	XX5	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	XX6	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
07/11/2014	Suplentes	X18	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	XX7	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	MUJER
07/11/2014	Suplentes	XX8	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	X19	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
07/11/2014	Suplentes	X20	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	XX9	Auxiliar Asistente A	Semiexclusiva	MUJER
07/11/2014	Suplentes	XX10	Auxiliar Asistente A	Exclusiva	HOMBRE
07/11/2014	Suplentes	XX11	Auxiliar Ayudante	Simple	HOMBRE
11/11/2016	Titular	X1	Profesor Asociado	Semiexclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Titular	X2	Profesor titular	Simple	HOMBRE
11/11/2016	Titular	XXX1	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Titular	XXX2	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Titular	X6	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Titular	X17	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Titular	X18	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Titular	X9	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Titular	XXX3	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Titular	XX3	Auxiliar Asistente A	2 Simples	HOMBRE
11/11/2016	Titular	XXX4	Auxiliar Ayudante	Simple	MUJER
11/11/2016	Titular	XXX5	Auxiliar Ayudante	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XXX6	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Suplentes	XXX7	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Suplentes	XXX8	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Suplentes	X4	Profesor Asociado	(Res. CSU-413/16)	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XXX9	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XXX10	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XXX11	Profesor Titular	Semiexclusiva	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XXX12	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
11/11/2016	Suplentes	XXX13	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XXX14	Auxiliar Ayudante	Simple	MUJER
11/11/2016	Suplentes	XX11	Auxiliar Ayudante	Simple	HOMBRE
11/11/2016	Suplentes	XXX15	Auxiliar Ayudante	Semiexclusiva	MUJER

Fuente: Elaboración propia.

Universidad Nacional de San Luis.

Fecha de Elección	Statu	Consejero/	Cargo	Dedicación	sexo
17/06/2010	Titular	X1	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Titular	X2	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Titular	X3	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Titular	X4	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Titular	X5	JTP	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Titular	X6	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Titular	X7	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Titular	X8	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Suplente	X9	Profesor Asociado	Simple	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X10	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X11	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Suplente	X12	Auxiliar de 1°	Simple	MUJER
17/06/2010	Suplente	X13	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X14	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X15	JTP	Semiexclusiva	MUJER
17/06/2010	Suplente	X16	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X17	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X18	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X19	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X20	JTP	Simple	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X21	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
17/06/2010	Suplente	X22	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Suplente	X23	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
17/06/2010	Suplente	X24	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	XX1	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	XX2	JTP	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	XX3	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	XX4	Profesor Adjunto	Simple	HOMBRE
18/06/2013	Titular	XX5	JTP	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Titular	XX6	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Titular	XX7	JTP	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Titular	X6	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	XX8	JTP	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Titular	X8	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	X22	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Titular	XX9	JTP	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	X9	Profesor Asociado	Simple	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX10	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX11	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX12	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX13	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX14	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	X2	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX15	Auxiliar de 1°	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX16	JTP	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX17	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX18	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX19	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX20	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX21	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE

18/06/2013	Suplente	X20	JTP	Simple	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX22	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX23	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX24	JTP	Exclusiva	HOMBRE
18/06/2013	Suplente	XX25	JTP	Semiexclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX26	JTP	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX27	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX28	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	MUJER
18/06/2013	Suplente	XX29	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX1	Profesor Adjunto	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Titular	XXX2	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Titular	XX7	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Titular	XXX3	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Titular	XX8	JTP	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Titular	XXX4	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX5	Profesor Adjunto	Simple	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX6	Auxiliar de 1°	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX7	Profesor Titular	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Titular	XX2	JTP	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX8	JTP	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX9	Auxiliar de 1°	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XXX10	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Titular	XX5	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XX14	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX11	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX12	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX13	Auxiliar de 1°	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX14	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX15	JTP	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX16	JTP	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX17	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX18	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XX24	JTP	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX19	Profesor Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XX26	JTP	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX20	JTP	Simple	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX21	Auxiliar de 1°	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XXX22	Auxiliar de 1°	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX23	JTP	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XX10	Profesor Asociado	Exclusiva	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	X9	Profesor Asociado	Simple	HOMBRE
22/06/2016	Suplente	XX11	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX24	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX25	JTP	Simple	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX26	Auxiliar de 1°	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX27	JTP	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX28	JTP	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX29	Profesor Asociado	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	X15	Profesor Adjunto	Exclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX30	Auxiliar de 1°	Semiexclusiva	MUJER
22/06/2016	Suplente	XXX31	Profesor Titular	Exclusiva	MUJER

Fuente: Elaboración propia.

Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Fecha de Elección	Statu	Consejero	Carg	Dedicación	sexo
6 y 7/07/2015	Titular	X1	Adjunto	Semi Exclusiva	MUJER
6 y 7/07/2015	Titular	X2	Adjunto	Semi Exclusiva	HOMBRE
6 y 7/07/2015	Titular	X3	Titular	Simple	MUJER
6 y 7/07/2015	Titular	X4	Titular	Exclusiva	HOMBRE
6 y 7/07/2015	Titular	X5	Adjunto	Semi Exclusiva	HOMBRE
6 y 7/07/2015	Titular	X6	Asociado	Semi Exclusiva	MUJER
6 y 7/07/2015	Suplente	X7	Adjunto	Simple	HOMBRE
6 y 7/07/2015	Suplente	X8	Titular	Exclusiva	MUJER
6 y 7/07/2015	Suplente	X9	JTP	Semi Exclusiva	HOMBRE
6 y 7/07/2015	Suplente	X10	Adjunto	Semi Exclusiva	MUJER
6 y 7/07/2015	Suplente	X11	Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
6 y 7/07/2015	Suplente	X12	unto y cont	Simple	MUJER
22 y 23/05/2017	Titular	XX1	Asociado	Semi Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Titular	X2	Adjunto	Semi Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Titular	XX2	Titular	Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Titular	XX3	Titular	Semi Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Titular	XX4	Titular	Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Titular	XX5	Asociado	Semi Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Suplente	XX6	Titular	Semi Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Suplente	XX7	Adjunto	Semi Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Suplente	XX8	Adjunto	Semi Exclusiva	MUJER
22 y 23/05/2017	Suplente	XX9	Adjunto	Semi Exclusiva	MUJER
22 y 23/05/2017	Suplente	XX10	Adjunto	Exclusiva	HOMBRE
22 y 23/05/2017	Suplente	XX11	Asociado	Semi Exclusiva	HOMBRE

Fuente: Elaboración propia.

Universidad Nacional de José Clemente Paz.

Fecha de Elección	Status	Consejero/a	Cargo	Dedicación	sexo
22/09/2015	Titular	X1	ADJUNTO	SIMPLE	HOMBRE
			ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	
			ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	
22/09/2015	Titular	X2	ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	HOMBRE
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	
22/09/2015	Titular	X3	TITULAR	SEMIEXCLUSIVA	MUJER
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	
22/09/2015	Titular	X4	TITULAR	SEMIEXCLUSIVA	HOMBRE
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	
22/09/2015	Titular	X5	TITULAR	SEMIEXCLUSIVA	MUJER
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	
22/09/2015	Titular	X6	ADJUNTO	SIMPLE	HOMBRE
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	
22/09/2015	Titular	X7	TITULAR	SIMPLE	HOMBRE
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	
			TITULAR	SEMIEXCLUSIVA	
22/09/2015	Titular	X8	ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	HOMBRE
22/09/2015	Suplente	X9	ADJUNTO	SIMPLE	HOMBRE
			JTP	SEMIEXCLUSIVA	
22/09/2015	Suplente	X10	ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	MUJER
			NODOCENTE	30 HS SEMANALES	
22/09/2015	Suplente	X11	ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	HOMBRE
22/09/2015	Suplente	X12	ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	HOMBRE
22/09/2015	Suplente	X13	ADJUNTO	SIMPLE	HOMBRE
			JTP	SEMIEXCLUSIVA	
22/09/2015	Suplente	X14	ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	MUJER
			ADJUNTO	SEMIEXCLUSIVA	
22/09/2015	Suplente	X15	JTP	SEMIEXCLUSIVA	HOMBRE
22/09/2015	Suplente	X16	TITULAR	SIMPLE	HOMBRE
			JTP	SEMIEXCLUSIVA	
			CARGO POLITICO	AUTORIDAD	

Fuente: Elaboración propia.