

TENDENCIAS RECIENTES EN LA CARRERA DOCENTE/ACADÉMICA EN EL SECTOR PRIVADO ARGENTINO. UN ESTUDIO DE CASO EN DOS UNIVERSIDADES DE INVESTIGACIÓN¹

Recent trends in the Academic Career in the Argentinean private sector. A case study in two research universities

Florencia Moore, Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Argentina.
moore.florencia@gmail.com

Laura Inés Rovelli, Universidad Nacional de La Plata / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina.
laurarovelli@gmail.com

Ángela Corengia, Universidad Austral, Argentina.
acorengia@gmail.com

Moore, F., Rovelli, L. I. y Corengia, A. (2021). Tendencias recientes en la Carrera Docente/Académica en el sector privado argentino. Un estudio de caso en dos universidades de investigación. *RAES*, 13(23), pp. 238-253.

Resumen

En los últimos treinta años, las políticas universitarias en la Argentina han promovido transformaciones en la orientación de la carrera docente/académica, en adelante CD/CA, de las universidades influenciadas por tendencias de alcance internacional y otras locales. La implementación de un sistema de evaluación de las instituciones universitarias y de acreditación de sus ofertas, sumado a la creación de programas de incentivo a la investigación y de ampliación de la formación de recursos humanos calificados, moldearon el trabajo de los docentes universitarios en varios sentidos, siendo el sector privado un ámbito poco explorado por la producción científica. En ese marco, el artículo analiza algunos lineamientos de las funciones docentes e investigativas en los regímenes de CD/CA en el circuito de universidades privadas del país. Para ello, se exploran las siguientes dimensiones: las categorías docentes, los mecanismos de acceso, la permanencia y promoción, los dispositivos de evaluación y formación y la política remunerativa. Luego, hace foco en un estudio de caso en dos universidades privadas de investigación, a fin de indagar los principales criterios y culturas evaluativas de la actividad. El abordaje del estudio es cualitativo y se nutre del análisis de datos documentales y de la elaboración de entrevistas a referentes institucionales. El argumento central sostiene que los regímenes de CD/CA de las universidades privadas se encuentran moldeados por un conjunto de orientaciones ligadas a las políticas públicas del sector universitario y científico, las lógicas institucionales, así como también por las dinámicas disciplinares de corte internacional. Con todo, surgen tendencias de carácter isomorfas, así como también dispositivos innovadores.

¹ El escrito es un recorte de una investigación más amplia que se desarrolló en el marco de la tesis de maestría de Florencia Moore, bajo la Dirección de Laura I. Rovelli y la Co-Dirección de Ángela Corengia.

Palabras Clave: Carrera Docente / Académica / Universidades / Sector privado / Evaluación.

Abstract

In the last thirty years, university and scientific policies in Argentina have promoted transformations in the orientation of their academic career, influenced by trends of international scope and other local ones. The implementation of an evaluation system for universities and the accreditation of their offers, the creation of a research incentive program and the expansion of the training of qualified human resources, shaped the work of university teachers in several ways. Needless to say, the private sector has been little explored by the local scientific production. In this framework, the article analyzes some general guidelines regarding teaching and research activities of private universities in Argentina. In order to do this, the following dimensions are explored: teaching categories, access mechanisms, permanence and promotion, evaluation and training devices, and remuneration policy. Then, it focuses on a case study in two private research universities, in order to investigate the main criteria and evaluative cultures of their activity. The approach to the study is qualitative and draws on the analysis of documentary data and interviews with institutional authorities. The central argument holds that teaching and research regulations of private universities are shaped by a set of orientations linked to public policies of the university and scientific sector, institutional logics, as well as international disciplinary dynamics. All in all, isomorphic trends emerge, as well as innovative devices.

Key words: Academic career/ universities/ private sector/ evaluation

Introducción

A partir de la década de 1990, las tendencias del contexto internacional inspiradas en un modelo de profesión académica que ponderaba el nivel de formación y titulación de posgrado, preferentemente de doctorado por sus implicancias en las tareas investigativas, provocaron efectos en la Carrera Docente/Académica, en adelante CD/CA, de las universidades del país. A su vez, algunos enfoques internacionales situaron estos cambios en el marco más amplio de las transformaciones experimentadas por las profesiones (Henkel, 2002; Musselin, 2008). Como resultado, hicieron foco en los procesos de racionalización y gerenciamiento de las prácticas profesionales, y en la diferenciación y segmentación de las actividades al interior de cada una. También, se identificaron cambios a nivel de los sujetos, en sus mecanismos de socialización y prácticas (Marquina, 2018). La exigencia de producir conocimientos, además de realizar tareas de docencia, trajo aparejado el surgimiento de nuevos mecanismos de jerarquización y distribución del prestigio académico alterando, en cierta medida, la configuración de la profesión.

En la Argentina, la reforma de la Educación Superior acarreó el surgimiento de distintos programas y agencias que, de manera directa o indirecta, incidieron en la regulación de la actividad de investigación de los docentes universitarios. Entre ellos cabe mencionar: el Fondo para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior (FOMECE), el Programa de Incentivos a Docentes Investigadores (PROINCE), la creación de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), y el surgimiento de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT). El primero influyó indirectamente (mediante subsidios económicos) en el desarrollo de proyectos científico tecnológico y actividades de extensión en las universidades, promoviendo una mejora en la calidad educativa de las mismas. El PROINCE, por su parte, tuvo fuertes implicancias en el desarrollo de la función de investigación integrada a la docencia en el ámbito de las universidades nacionales, a través de una asignación salarial adicional para aquellos profesores que, además de enseñar, realizaban actividades de investigación².

En esta misma línea, la política de aseguramiento de la calidad educativa, ejecutada por la CONEAU, a través de las acreditaciones de carreras de grado³ y de posgrado, evaluación de proyectos institucionales, entre otros, dio lugar a procesos de institucionalización y/o formalización de la CD/CA, así como también a la puesta en juego de estrategias y acciones tendientes a profesionalizar a la planta docente de las universidades del sector. Así mismo, promovió la incorporación de políticas de actualización y formación docente y de planes para el desarrollo y/o mejora del “quehacer investigativo”.

Finalmente, la ANPCyT, principalmente a través del fondo FONCyT, para el financiamiento de proyectos de investigación y en menor medida mediante el otorgamiento de becas para la formación doctoral radicadas en esos proyectos, brindó apoyo económico para el desarrollo de proyectos de investigación y para la capacitación/formación de recursos humanos, favoreciendo la ampliación de las trayectorias y antecedentes en investigación científica del cuerpo docente y la formación de recursos humanos calificados.

Paralelamente, la sanción de la Ley de Educación Superior en 1995, estableció (...) “como horizonte de política la tendencia gradual a la máxima titulación, condición para acceder a la categoría de profesor universitario” (Rovelli, 2012:9).

En una nueva etapa de reformas regionales y gubernamentales, entre los años 2000-2015 aproximadamente, se desplegaron otra serie de políticas universitarias donde el derecho a la educación fue el eje de los principales lineamientos, a los que se sumó la problematización de la formación de recursos humanos calificados y el desarrollo de la actividad científica en general. En este escenario, en 2007, se creó el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MINCyT), y desde allí se lanzó el Programa de Jerarquización de la Actividad Científica y Tecnológica, con el objetivo de generar mejores condiciones de trabajo para los investigadores y becarios del país. Además, se buscaba promover la incorporación de investigadores jóvenes al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET), estimular su permanencia y asegurar de esta manera la expansión y el recambio generacional. Como resultado, se expandieron las becas de formación doctoral y

² No obstante, también generó mecanismos de acomodación y resistencia en la comunidad académica, frente a la introducción de una evaluación homogénea y una mayor regulación/control de dicha actividad.

³ Sus títulos corresponden a profesiones reguladas por el Estado, mediante al artículo N°43 de la Ley de Educación Superior N°24.521.

posdoctoral, como así también se amplió el ingreso de investigadores y personal de apoyo al organismo, lo que redundó en un crecimiento significativo tanto en la cantidad como en la calidad de los recursos humanos.

Por último, se crearon nuevos instrumentos de promoción de proyectos en Ciencia y Tecnología (CyT), tales como, el Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCyT), los Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica (PICT) y los Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica Orientados (PICTO), impulsados desde la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPyCT).

En este escenario, el propósito principal del presente trabajo consiste en describir los diseños institucionales de CD/CA en el ámbito de las universidades privadas en Argentina⁴, con foco en la regulación e incentivo a la actividad de investigación, y en relación con un contexto de políticas públicas, y de las orientaciones y tendencias de corte internacional. Para ello, en una primera instancia, se relevan las características generales de los regímenes de CD/CA de catorce universidades privadas de la Argentina, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: las categorías docentes, los mecanismos de acceso, permanencia y promoción, los dispositivos de evaluación y formación y la política salarial/remunerativa. Luego, se analiza la incidencia del marco regulatorio, las lógicas disciplinares e institucionales en los diseños institucionales de CD/CA de las universidades privadas de investigación seleccionadas para el estudio de casos.

Aportes analíticos sobre la profesión académica y estrategia metodológica

El encuadre teórico se inscribe dentro del campo que toma a la universidad como objeto de estudio, con sus especificidades y características únicas como institución, debido a que permiten un análisis más profundo tanto de los fenómenos micro (la trama organizativa) como de los procesos a nivel sistémico (Clark, 1983, 1987, 2004). En ese sentido, se describen los cambios en las instituciones vinculados con los diseños institucionales de la carrera docente en relación con un contexto de políticas universitarias y de ciencia y técnica, donde su influencia es una dimensión importante. Así mismo, se recupera el concepto de “isomorfismo” (Powell y DiMaggio, 1991) para dar cuenta de las influencias del entorno en la configuración de las actividades de docencia y de investigación (modos en que se organizan, movilidad de los actores, posibilidades y restricciones, entre otras posibilidades). Al respecto, se aborda la cuestión de la distribución de financiamiento público hacia el sector privado vía mecanismos competitivos, al mismo tiempo que se interroga sobre la integración entre los sectores (de gestión estatal y privado) en un contexto regional de expansión de la privatización de la Educación Superior.

Con respecto a la profesión académica en Argentina, se toman como antecedentes principales de este trabajo, el proyecto de investigación realizado por el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), entre los años 2006 y 2008, dirigido por García de Fanelli, y los trabajos de Claverie (2009; 2012) sobre los mecanismos formales e informales de carrera docente que regulan las condiciones de acceso, permanencia y promoción a los cargos para los docentes universitarios.

Cabe señalar que, la realidad institucional del colectivo de universidades privadas es de carácter heterogéneo, ya sea por su origen, ubicación geográfica, tradiciones e intereses de campo/s disciplinar/es, misión, orientación y proyecto institucional, entre otros aspectos, lo cual se evidencia en las acciones y adaptaciones que adoptaron ante un contexto de políticas públicas e universitarias centradas en impulsar el desarrollo de la producción científica y tecnológica del país. Recuperando el trabajo de Barsky et al (2016), sólo un pequeño grupo de universidades del sector pudo beneficiarse y responder de manera exitosa a los estímulos económicos y regulaciones generados por el gobierno, durante el período 2001-2011. Se trata de instituciones cuyo perfil institucional se encuentra más orientado hacia la investigación, ubicadas mayoritariamente en el conurbano bonaerense de la Argentina. Esta situación generó un alto grado de concentración institucional de los procesos de investigación, siendo que el 85.2%⁵ de los investigadores y becarios de investigación del CONICET, de un total de 4422 (Mincyt, 2011), se encuentra radicado en diez de las cincuenta universidades que conforman

⁴ Espacio social del sistema universitario nacional poco explorado por la producción científica.

⁵ Barsky et al (2016). La investigación en las universidades privadas. Basados en datos del año 2010, p. 76.

actualmente el sector privado. Las áreas disciplinares de ciencias sociales, salud y aplicadas son las de mayor preeminencia en el sector, “destacándose la concentración en el campo de las ciencias biomédicas” (Adrogué et al., 2014:83) en lo que respecta a la cantidad y producción científica, según datos de Scopus.

El presente trabajo procura ser un aporte a la vacancia de investigaciones sobre la configuración de CD/CA en el sector universitario privado de la Argentina. El abordaje es de corte cualitativo y el trabajo empírico fue realizado entre 2016 y 2018. Se nutre de distintas herramientas de recolección de datos y fuentes documentales, del análisis de diversas normativas institucionales de CD/CA e información estadística secundaria, así como también de doce entrevistas en profundidad a referentes institucionales de los casos de estudio seleccionados en el sector privado.

Dicha información de índole contextual, luego se retoma en mayor profundidad mediante un estudio de casos en dos universidades privadas orientadas hacia la investigación, localizadas en la Provincia y en la Ciudad de Buenos Aires (caso 1 y 2). Se trabajó con dos unidades académicas respectivamente y su elección tuvo que ver el alcance de dos áreas disciplinares distintas: las biomédicas y las ciencias sociales. De tal forma, se logró una mayor aproximación y comprensión de la “letra viva” que caracteriza a los diseños de CD/CA, más allá de lo establecido en un plano formal, plasmado en diversos documentos (reglamentos, estatutos, entre otros). El período analizado comprende, desde el año en que se sancionó la Ley de Educación Superior N°24.521 hasta el 2015 inclusive, momento en que concluye un ciclo gubernamental y de políticas universitarias con una orientación específica; de inversión y desarrollo de la actividad científico y tecnológica del país.

En adelante, el escrito se organiza en cuatro apartados. En el primero, se reconstruye de manera panorámica y con el propósito de contextualización, la historia del sector privado en la universidad argentina entre 1958 y 2015. En el segundo, se describen las principales características y tendencias de los regímenes de Carrera Docente/Académica (CD/CA) de las universidades privadas. En el tercero, se sintetizan los principales resultados obtenidos a partir de los estudios de caso en dos universidades privadas con orientación en investigación. A modo de cierre del trabajo, se retoman los principales hallazgos del estudio y se esbozan algunas líneas futuras posibles de indagación.

Breve caracterización del sector privado universitario argentino

Es escasa la bibliografía y las investigaciones que abordan el sector universitario privado y en particular, las que se centran en el problema del ejercicio de la profesión académica. Del Bello et al (2007) presentan datos sobre la cantidad y dedicación de los docentes, categorías y mecanismos de acceso al cargo y carrera docente en función de informes de evaluación externa de la CONEAU e información obtenida a través de una encuesta que se le administró a las universidades del sector. No obstante, el informe fue realizado hace más de doce años y desde entonces no se han relevado y sistematizado datos que den cuenta de los cambios o actualizaciones que se han producido en dicho sector.

Los estudios más contemporáneos, en cambio, exploran la estructura del sistema universitario privado, las lógicas de funcionamiento y la diversidad de instituciones y de ofertas académicas que lo caracterizan (Plotkin, 2006; Del Bello, 2007). También hay trabajos que dan cuenta de las dinámicas históricas de expansión y ralentización del sector o de su proceso de institucionalización y consolidación (Barsky et al., 2016; Algañaraz Soria, 2019). En forma más reciente se han realizado indagaciones que ponen el acento en el desarrollo de la función de investigación en el marco de políticas públicas de aseguramiento de la calidad (Corengia et al., 2016).

Las universidades privadas comenzaron a funcionar oficialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, luego de históricos conflictos y resistencias por parte de diversos sectores y actores de la sociedad. Siguiendo la tipología de Algañaraz Soria (2019), se puede identificar un primer período que abarca desde 1958 hasta 1983, en el cual se originaron las primeras instituciones vinculadas mayoritariamente con emprendimientos de la Iglesia católica en localidades centrales del país⁶. Posteriormente, se crearon sedes de dichas casas de

⁶ Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe.

altos estudios en el interior del país, fomentando la expansión de la tradición e identidad humanista cristiana que las caracteriza. También, se fundó otro pequeño grupo de universidades (no confesionales), pero en este caso inspiradas en grupos académicos relacionados con el sector empresarial y productivo del país. A pesar de estas diferencias, este conjunto de universidades de carácter “fundacional” compartían la orientación de tipo profesional, centradas en la enseñanza/transmisión de conocimientos propios del modelo clásico francés (o napoleónico).

Luego, el campo universitario nacional padeció una política de tipo coactiva que favoreció, en cierta medida, al sector privado en términos de matrícula estudiantil⁷ e incorporación de docentes investigadores, provenientes de las universidades del sector público. Esto ocurrió fundamentalmente durante los años de las dictaduras cívico-militares, en los que se intervinieron algunas de las casas de estudio públicas.

Con respecto al segundo período, que abarca desde 1984 hasta 2015, y en especial a mediados de la década del noventa, se produjo una notoria expansión institucional y la diversificación de las ofertas académicas. Según Plotkin (2006), se crearon universidades seculares de “elite” con foco en la producción de conocimientos científico tecnológico y no sólo en su transmisión. También, se fundaron otras instituciones con una acentuada orientación de tipo “empresarial” y destinadas a los sectores medios y medios-bajos de la sociedad, siendo las áreas disciplinares del campo de las ciencias sociales las de mayor crecimiento.

Ahora bien, fue recién a partir de la sanción de la Ley de Educación Superior N° 24.521 de 1995, en el marco de una política universitaria tendiente a reconstruir la compleja y conflictiva relación entre el Estado y la educación superior privada, que pudo lograr ciertas concesiones por parte del Estado Nacional, entre ellas, la posibilidad de obtener financiamiento público para el desarrollo de tareas de investigación y transferencia. La CONEAU, por su parte, también privilegió la existencia, desarrollo y consolidación de la función de investigación para los procesos de evaluación institucional de las universidades y para los procesos de acreditación de carreras de grado reguladas por el Estado y de del posgrado (Barsky et al., 2016). Las acciones ejercidas por este organismo impulsaron la creación de distintos tipos de normativas institucionales, a saber: reglamentos docentes, estatutos académicos, entre otros, para regular las condiciones de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente. Con ello, se promovieron procesos de institucionalización de la CD/CA en las universidades privadas. Además, estas directrices incidieron en la mejora de los niveles de formación y dedicación del cuerpo académico, ya que constituyeron estándares de calidad que se tomaron en cuenta en los procesos de acreditación de carreras de grado y posgrado, y de evaluación institucional. Finalmente, la política de jerarquización de la actividad científica y tecnológica, vinculada a la formación de recursos humanos calificados, contribuyó a la profesionalización del “quehacer investigativo” y a la cooptación de investigadores y becarios del CONICET, beneficiando a las universidades del sector por su “capital reputacional” y amplia trayectoria en investigación.

Según datos del Anuario de Estadísticas (2019-2020), el sector privado se encuentra actualmente conformado por 50 universidades y 13 institutos universitarios⁸, con una matrícula que ronda los 435.685 alumnos de pregrado y grado, a lo que se suman 42.455 estudiantes de posgrado⁹. Esto representa un 20% del total de estudiantes del nivel superior universitario argentino, ya que el sector estatal concentra el 80% de las/os estudiantes de pregrado y grado.

A continuación, se incluye un cuadro que muestra la cantidad de instituciones privadas que fueron creadas, desde su origen (período fundacional) en 1956 hasta el 2016, luego de haber transcurrido diez años desde la puesta en funcionamiento de la CONEAU, a fin de ilustrar los períodos de mayor expansión, y en contraparte, ralentización en el crecimiento del sector.

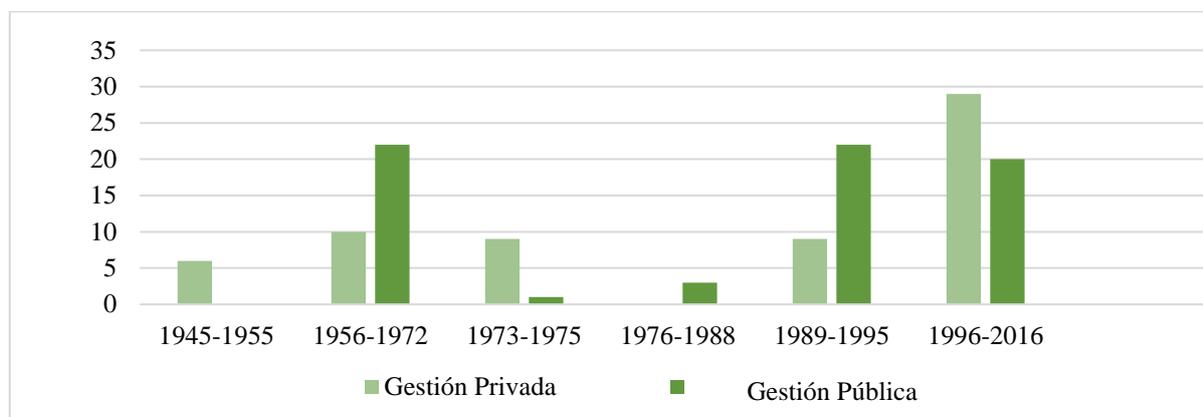
⁷ Según datos del Consejo de Universidades Privadas (1978), pasaron de controlar el 6.8% de la matrícula universitaria total en 1965 al 14.2% en 1971. En total se incorporaron al sector 20,069 nuevos estudiantes.

⁸ Según la Ley de Educación Superior N°24.521 las instituciones que responden a la denominación de “Universidad” deben desarrollar su actividad en una variedad de áreas disciplinarias no afines, orgánicamente estructuradas en facultades, departamentos o unidades académicas equivalentes. Las instituciones que circunscriben su oferta académica a una sola área disciplinar, se denominan “Institutos Universitarios”.

⁹ Anuario de Estadísticas Universitarias. Departamento de Información Universitaria- DNP e IU- SPU. Síntesis 2019-2020.

Cuadro 1

Instituciones universitarias según ciclos de expansión y sector de gestión.



Nota. Elaboración propia en base a datos e información de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU, 2016).

En cuanto a la cantidad de docentes que ejercen sus funciones en las universidades privadas, dicho número varía en función de las dinámicas históricas de creación, expansión y desaceleración que caracteriza al sector. También es cierto que se actualiza en función de otras variables, como, por ejemplo, el tamaño, matrícula estudiantil, creación de nuevas ofertas académicas (de grado y posgrado), misión y perfil organizacional, aranceles, presupuesto, entre otras.

En función de datos recabados por los informes de evaluación externa más recientes de la CONEAU (2013; 2015) y consultas con referentes de las áreas de recursos humanos de dichas instituciones, a continuación, presentamos la información correspondiente a la cantidad total de docentes que se desempeña en 14 de las 50 universidades privadas del país. El criterio de selección tuvo que ver principalmente con el acceso y disponibilidad de datos referidos al cuerpo docente, ya que no se encuentran relevados y sistematizados a nivel nacional. También se consideró el tamaño de la institución (grande-mediana-pequeña), como un posible criterio de clasificación.

Cuadro 2

Cantidad total de docentes de instituciones universitarias privadas seleccionadas para este estudio¹⁰.

	INSTITUCIÓN	CANTIDAD DE DOCENTES
Más de 1000	USAL ¹¹	3400
	UCA	2980
	UADE	1500
	U de Palermo	1500
	UCES	1250

¹⁰ Este cuadro incluye el número total de docentes que trabajan en las universidades del sector. Constituye el total de docentes que se desempeñan en la universidad, sin discriminar por categoría, nivel o tipo de dedicación.

¹¹ Universidad del Salvador; Universidad Católica Argentina; Universidad Argentina de la Empresa; Universidad de Palermo; Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales; Universidad Católica de Salta; Universidad Santo Tomás de Aquino; Universidad Fasta; Universidad Austral; Instituto Tecnológico de Buenos Aires; Universidad de Belgrano; Universidad Di Tella; Universidad del CEMA; Universidad de San Andrés.

	UCASAL	3230
	UNSTA	2420
	FASTA	1290
	U AUSTRAL	1200
Entre 600 y 1000	ITBA	1056
	UB	900
	DI TELLA	802
Entre 300 y 600	UCEMA	493
	SAN ANDRÉS	592

Nota. Elaboración propia según información recabada de los Informes de Evaluación Institucional de la CONEAU (2013; 2015) y datos suministrados por los Departamentos de Recursos Humanos y/o Direcciones de Calidad de las instituciones (2018).

Acerca de la Carrera Docente/Académica (CD/CA) en las universidades privadas

El marco normativo que regula las condiciones de acceso, permanencia y promoción a los cargos para los docentes universitarios, se encuentra establecido a nivel de la universidad, según lo dispuesto por la Ley de Educación Superior 24.521 en 1995. La sanción de esta Ley junto con la creación de la CONEAU, en su carácter de órgano de aplicación de dicha norma, movilizó fuertes cambios al interior de las universidades del sector privado, en vistas a poder adecuarse a los estándares mínimos de calidad previstos para las acreditaciones de carreras de grado reguladas y ofertas de posgrados, evaluación de proyectos institucionales y evaluación externa, entre otros procesos.

En cuanto a la dimensión del cuerpo académico, la CONEAU evalúa el marco normativo que regula los procesos institucionales y organiza los mecanismos formales de la actividad de los docentes en términos de acceso, permanencia, promoción y perfeccionamiento docente. Además, realiza una valoración respecto a la composición y suficiencia del cuerpo docente en función de su nivel de formación, dedicación, participación en actividades de investigación, extensión, desarrollo tecnológico y/o transferencia.

En este sentido, la política de aseguramiento de la Calidad, ejecutada por la CONEAU, favoreció la creación y formalización de distinto tipo de normativa institucional o reglamentación de CD/CA para regular el trabajo de los docentes universitario, desde que ingresan a trabajar en la universidad, hasta que se retiran. A dicho recorrido se lo denomina “carrera docente”, en términos de Claverie (2012), y está compuesto por un sistema de reconocimiento de la experiencia y desarrollo profesional en la docencia universitaria.

A continuación, presentamos una breve caracterización de la CD/CA de las catorce universidades privadas mencionadas en el cuadro 2, en función de las siguientes dimensiones de análisis, a saber: a) la estructura, perfil y categorías docentes; b) mecanismos de acceso, permanencia y promoción y c) dispositivos de evaluación. En su mayoría se encuentran ubicadas, en el área metropolitana de Buenos Aires. Los hallazgos de la investigación son fruto del análisis realizado a partir de los informes de evaluación institucional de la CONEAU (2013; 2015), información pública disponible en las páginas web de las instituciones mencionadas y de las entrevistas realizadas a referentes del sector.

a) Estructura, perfil y categorías docentes

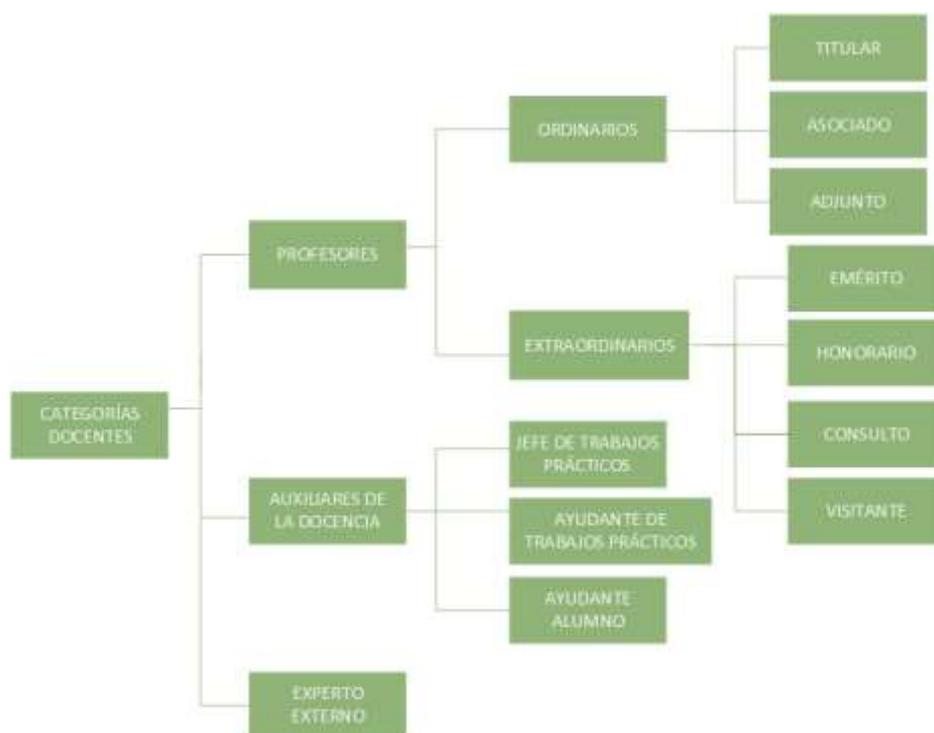
A comienzos del siglo XXI, y en contexto de recuperación económica del país, las universidades privadas lograron incrementar su capacidad de investigación a través de una mayor inversión, y mejoras en la cantidad

y calidad de los recursos humanos que desempeñan dichas tareas. Este crecimiento tuvo que ver con el impacto del sistema de evaluación y acreditación universitaria. También se vinculó con la consolidación de nichos de cultura de la investigación, con foco en proyectos de investigación aplicada y relacionados con demandas de las empresas y organizaciones sociales (Barsky et al., 2016:81).

Una de las características principales de la profesión académica en las universidades de Argentina es que la mayor parte de los docentes posee una dedicación simple. Las universidades privadas, en su conjunto, tienen una proporción aún menor de docentes con dedicación exclusiva o semi exclusivas, en comparación con las universidades públicas (Marquina, 2008:4). Estos datos se ven reflejados con mayor precisión en los indicadores institucionales que refieren a la composición del cuerpo académico según titulación y dedicación, que eleva cada institución en los informes de evaluación externa (de carácter público) que realiza la CONEAU cada 6 años. Por lo que es posible entonces plantear que predomina una tradición de tipo “profesionalista” en el sector, con el foco en la labor de enseñanza. En cuanto a la organización del trabajo académico, se caracteriza por ser de tipo piramidal y se asemeja a la que se encuentra vigente en algunas de las instituciones más tradicionales del sector público. Las categorías que se le asignan a los docentes suponen diferentes niveles de compromisos, responsabilidades y requisitos a cumplir.

En el cuadro 3 presentamos un gráfico para ilustrar, en líneas generales, los niveles de jerarquía presentes en el trabajo de los docentes universitarios de las universidades privadas. Aclaramos que pueden presentarse pequeñas diferencias en las instituciones que lo conforman, debido a las particularidades de los regímenes de CD/CA, establecidos para regular dicha función.

Cuadro 3
Categorías docentes en las universidades privadas seleccionadas.



Nota. Elaboración propia en base al Reglamento Docente del ITBA (2015) y ciertos reglamentos de CD/CA de las universidades privadas seleccionadas.¹²

¹² Aclaramos que en ciertos diseños de CD/CA, también se incluye la categoría de “ayudante graduado” dentro de los auxiliares de docencia, que puede representar un equivalente a la categoría de “jefe de trabajos prácticos”.

b) Mecanismos de acceso, permanencia y promoción docente

La única circunstancia que da lugar a un proceso de selección, y eventual, designación o promoción de docentes en las universidades privadas argentinas, lo constituye la existencia de una vacante, ya sea por renunciadas, despidos, jubilación o fallecimientos, o bien mediante la solicitud de los Directores de Carreras, Decanos de Facultades o Departamentos y titulares de Cátedras. Lo anterior presenta variaciones según la estructura organizativa y de gobierno de cada institución, aunque en todos los casos se debe contar con la correspondiente asignación presupuestaria. De acuerdo con informantes claves entrevistados del sector, por lo general, predomina la relación por contratación de horas y pago por honorarios en lugar de la relación de dependencia con la institución, según lo conversado con referentes de departamentos de recursos Humanos y/o direcciones de calidad e información pública disponible en los informes de evaluación externa.

Un rasgo que merece la pena ser destacado, consiste en la reciente incorporación y adopción del sistema de concursos¹³ (cerrados y abiertos) que utilizan las universidades públicas, como mecanismo de acceso a los cargos docentes por parte de ciertas universidades privadas. Este cambio fue impulsado por recomendaciones específicas de la CONEAU en los informes de evaluación institucional desde su puesta en funcionamiento en 1995. A través de estos, se explicitaba la necesidad de incorporar un marco normativo que regulara los procesos institucionales vinculados al acceso, permanencia y promoción de los actores universitarios en la profesión académica.

En el caso de la Universidad del CEMA,¹⁴ es el consejo superior y/o de rectorado el que toma las decisiones respecto al acceso a los cargos e instancias de promoción, basados en la recomendación de las propias autoridades (Decanos, Directores de Departamentos y/o Carreras). Se analizan fundamentalmente los antecedentes profesionales y académicos presentes en el currículum del postulante. También se consideran, en ciertos casos, los comentarios obtenidos en las encuestas institucionales que se administran a los estudiantes al finalizar las cursadas de las materias. Es necesario señalar que, en las normativas de CD/CA analizadas no se encuentra información sobre los mecanismos y criterios que se ponen en juego en las instancias de promoción a los cargos docentes, lo que puede incentivar la toma de decisiones discrecionales.

La designación/regularización en un cargo docente, garantiza estabilidad y permanencia en la CD/CA, aunque dicha condición puede verse modificada en función de valoraciones negativas en las instancias de evaluación. En tal caso, las autoridades de la carrera elevan el caso al comité de la unidad académica en cuestión y/o del rectorado, para su evaluación y posterior toma de decisión.

Por último, cabe señalar que, hay una mayor concentración de cargos en las categorías de docentes auxiliares, con dedicación simple. De lo anterior puede interpretarse que la estructura de CD/CA presenta cierta rigidez y escasas oportunidades de movilidad ascendente para los profesores, al igual que en las universidades del sector público.

c) Mecanismos de evaluación de la actividad de los docentes universitarios

La evaluación de las actividades de los docentes se realiza a través de diversos tipos de dispositivos institucionales que, por lo general, se basan en la administración periódica de encuestas de opinión/satisfacción a los alumnos. Estas instancias, en ciertos casos, se complementan con observaciones de clases o reuniones con los directores de departamentos o carreras. De tal forma, puede plantearse que existe cierta relación entre las instancias de movilidad ascendente o promoción en los cargos y los dispositivos de evaluación de desempeño, considerándose estos últimos en la decisión vinculada a la promoción en los cargos docentes.

Un aspecto que caracteriza a la mayoría de las universidades privadas es que los instrumentos de evaluación ponen el foco en los aspectos pedagógicos, didácticos y curriculares, tales como, la relación docente-alumno,

¹³ El concurso cerrado es de carácter interno. En cambio, el concurso abierto de antecedentes y oposición, implica que se pueden postular al cargo vacante tanto docentes que se encuentran trabajando en la institución o docentes que trabajan por fuera de la misma.

¹⁴ Nota. Normativa institucional sobre la carrera docente, disponible en: <https://ucema.edu.ar/6/politica-academica/reglamento-docencia>.

la claridad del profesor en sus exposiciones, las metodologías y dinámicas de enseñanza, el uso de herramientas tecnológicas en el aula, desde la visión del alumno.

Además, es frecuente que consideren aspectos que regulan el trabajo docente como, por ejemplo, el cumplimiento de horarios o puntualidad, de concurrencia a clase, a fin de poder controlar el ausentismo (no justificado) de los docentes. En este sentido, la evaluación adopta un rol de monitoreo de la jornada laboral en lugar de enfocarse en el mejoramiento de la enseñanza. En términos de Walker (2013), podría tratarse del mero cumplimiento de una formalidad o proceso administrativo.

Finalmente, resulta exigua la normativa y los estudios que refieren a la relación de las evaluaciones del trabajo académico y la permanencia o promoción ascendente en los cargos docentes.

Un estudio de caso en dos universidades privadas orientadas hacia la investigación

En adelante, se describen los rasgos principales de cada uno de los casos seleccionados y se analizan ciertas tendencias comunes y contrastes. Cabe aclarar que, el estudio se concentró en las carreras de Ciencias de la salud dependientes de la Facultad de Ciencias Biomédicas del caso 1, y en las carreras de Ciencias Sociales pertenecientes a la Escuela de gobierno del caso 2¹⁵. En el caso 1¹⁶, prevalece un diseño de CD/CA inspirado en una conceptualización de la profesión académica que hace foco en la generación de conocimiento científico y vinculación con el medio, y no sólo en la enseñanza. Por lo tanto, los requisitos de acceso a las categorías más altas, plasmados en el “Reglamento General de Profesores” de aplicación directa en las unidades académicas se orientaron, a la posesión del título de doctor, al desarrollo de proyectos de investigación, a la publicación de resultados en revistas de impacto y a la posibilidad de dirigir y formar a otros recursos humanos. Estas exigencias se encuentran en diálogo con aquellos estándares establecidos por la principal agencia de formación de recursos humanos calificados en la Argentina, el CONICET.

Sin embargo, estos requisitos pensados inicialmente en el plano de la normativa institucional quedaron subordinados a la cultura del campo disciplinar de ciencias de la salud en Argentina. Tal como lo expresa una de las autoridades de la unidad académica, en la práctica no se pudo alcanzar dicho parámetro, motivo por el cual se procedió a flexibilizar las condiciones de acceso a los cargos docentes. Esto sucedió en 2011, seis años después de haber sido aprobada la primera ordenanza de la unidad académica en cuestión.

“Originalmente la reglamentación decía que todos tenían que tener el título del doctor, de adjunto para arriba, todos, pero la realidad mostró que era complicado (...) porque lo que se inventó fue la categoría de adjunto profesional, que es una categoría que incluye a la mayor parte de los profesores. ¿Cuántos médicos hacen un doctorado?, muy pocos, menos del 10%.” (Entrevista, Autoridad, Facultad de Ciencias Biomédicas, 2018).

Además, tuvieron que incorporar dos tipos de recorridos: uno con una fuerte impronta en investigación (carrera académica), y otro más ligado a la *expertise* profesional (carrera profesional). Ambos contemplan subniveles en las categorías de adjunto y asociado. Estas transformaciones en la estructura y niveles de jerarquía generaron un mayor dinamismo, flexibilidad y oportunidades de movilidad ascendente para los profesores.

Otro rasgo que merece ser destacado consiste en la estrategia de ampliación de los recursos humanos calificados que puso en juego el caso 1, a partir del año 2005, centrada en la incorporación de investigadores y becarios del CONICET en vistas a impulsar el desarrollo de proyectos y actividades de investigación. Lo anterior redundó en beneficios para la universidad, ya que les facilitó la obtención de subsidios públicos para el desarrollo de proyectos de investigación, fundamentalmente en áreas disciplinares vinculadas al campo de la salud. Además, trajo aparejada una mayor visibilidad y mejora en la reputación académica a nivel nacional e internacional, en un campo universitario cada vez más competitivo y diferenciado.

Con respecto al mecanismo de acceso, nombramiento y promoción en las categorías más altas de la CD/CA, la decisión depende de la recomendación de los profesores titulares al Consejo de dirección de la Facultad. A su vez, este último decide si eleva o no la propuesta al rectorado de la universidad, para que se expida sobre la

¹⁵ En función de la confidencialidad de los casos analizados, se opta por resguardar la identidad de las instituciones.

¹⁶ Facultad de Ciencias Biomédicas.

aprobación o rechazo de la misma. Los auxiliares de docencia no son considerados como parte del claustro de profesores.

El caso 2¹⁷, en cambio, posee un diseño de CD/CA que se encuentra fuertemente moldeado por los criterios académicos del plano internacional, que buscan garantizar la calidad académica y la permanencia en el puesto de trabajo (denominado “tenure” en la tradición anglosajona), así como la conformación de redes de investigación disciplinares. Aquí el diploma doctoral¹⁸ tiene un fuerte peso y constituye una condición del reclutamiento en base al prestigio y reputación de las universidades internacionales en las que esos docentes realizaron sus doctorados o estudios posdoctorales.

“Hoy en día te digo que es casi imposible poder ingresar como profesor full time sin tener un PHD o un doctorado. En las últimas incorporaciones no recuerdo ninguna que no la haya tenido (...) siempre apostó desde sus inicios por contratar o por tener un plantel docente doctorado, formado en general en el exterior, en Estados Unidos o en Europa” (Entrevista, Profesor Investigador, Escuela de Gobierno, 2018).

En este sentido, y como parte de una estrategia de diferenciación institucional, la institución dialoga más con los criterios internacionales de las disciplinas que con los criterios de organismos de ciencia y tecnología, como el CONICET en Argentina. El siguiente testimonio permite dar cuenta de ello:

(...) “Hay un incentivo de la universidad en general, no necesariamente, no siempre con el objetivo de reclutarlo, pero sí para alentar la formación de recursos humanos en el exterior y en programas doctorales. Hay cierta propensión que no estoy seguro si podría decir que forma parte de una política institucional o forma parte de una cuestión cultural que naturalmente surgió con el perfil del recurso humano, o sea yo, mis colegas, yo mismo al haberme formado en un doctorado afuera, cuando veo alguno con algún potencial, trato de hacerle conexiones y vincularlo con alguna universidad del exterior. (Entrevista, Profesor Investigador, Escuela de Gobierno, 2018).

Así mismo, se deduce la relevancia que tiene la función de investigación para la institución, al promover activamente la incorporación de trayectorias científicas (becarios doctorales y posdoctorales-ayudantes de investigación) en su política y estructura de CD/CA. Esto constituye un elemento innovador con respecto a otros diseños y resulta de la promoción de la formación doctoral y posdoctoral que realiza la institución a través de instrumentos de becas.

La institución posee un dispositivo de evaluación integrado por profesores de prestigio internacional que se expide respecto a la calidad de las investigaciones y publicaciones, a fin de aceptar o rechazar las designaciones de candidatos a ser promovidos a las categorías ascendentes en sus carreras. Este mecanismo sólo rige para aquellos profesores que revisten la categoría de Profesor Investigador (Plenarios, Asociados o Asistentes), con dedicación exclusiva en la institución. Según el relato de uno de los entrevistados, dicho proceso se caracteriza por su complejidad y rigurosidad. “Se hace una presentación (...) no solamente que muestre su currículum, sino que se presenta un trabajo y ahí se forma el comité y es durísimo pasarlo, es durísimo” (Entrevista, Profesor Investigador, Escuela de Gobierno, 2018).

Como resultado, se infiere la preeminencia de una estrategia de cooptación de profesores basada en la excelencia académica, medida en términos de su formación, producción y circulación de los resultados de sus investigaciones en el ámbito internacional. Cabe destacar que las carreras en humanidades y ciencias sociales suelen recibir en términos comparativos la misma magnitud de apoyo financiero que otras áreas disciplinares como, por ejemplo, las disciplinas médicas. En contraposición, y considerando al resto de las categorías de la CD/CA, se advierte que (...) “los mecanismos de incorporación y promoción de docentes se dan por la contratación para actividades específicas” (Informe de Evaluación Externa, 2017:48).

Por tanto, se prioriza la modalidad de contratación de carácter temporal o a término. Tal como se expresa en el siguiente relato:

¹⁷ Escuela de Gobierno, caso 2.

¹⁸ Se incorporan profesores con título de doctor de universidades de Estados Unidos (Harvard, Chicago, Berkeley, entre otras); europeas (Oxford, Complutense de Madrid, etc.) y de Latinoamérica (Estadual de Campinas, entre otras).

“Para los reclutamientos que no son de dedicación exclusiva es más laxo, ya que no juega el *governance*. Lo pide cada Departamento y lo decide cada Decano o Director de Departamento y es un contrato temporal y después lo renueva” (Entrevista, Profesor Investigador, Escuela de Gobierno, 2018).

En síntesis, se observa que en ambos casos prevalece un fuerte contraste entre el cuerpo principal de profesores con cargos estables (siendo el de profesor titular el de mayor jerarquía, seguido por el de asociado y adjunto) y el de los auxiliares de docencia (jefe de trabajos prácticos, ayudantes graduados, entre otros), con cargos temporarios o a término. Estas diferencias se ponen de manifiesto en los mecanismos de acceso, permanencia y promoción a los cargos docentes, siendo en el primero de los casos el de mayor formalidad (regulado a nivel de documento y/o normativa de CD/CA), así como el de mayor informalidad o laxitud para aquellos que conforman el colectivo de auxiliares de docencia. Esto implica que no pueden gozar de los mismos beneficios y derechos laborales que poseen los cargos regulares, lo cual restringe el concepto mismo de CD/CA, tornándose relativo o asociado al grupo de docentes que conforman el “claustro académico”. Ambos casos, además, coinciden en la ausencia de una política salarial definida o explicitada, que contemple de manera integral al cuerpo de profesores.

A modo de cierre

En función del recorrido realizado, es posible plantear que las universidades del sector poseen características y condiciones muy heterogéneas entre sí, que se ponen en juego al momento de configurar las distintas dimensiones organizacionales que forman parte de la estructura y los diseños de CD/CA.

Del análisis realizado sobre el conjunto de catorce universidades del sector privado, se desprende la preeminencia de un modelo de CD/CA de carácter profesional, centrado en la docencia, a pesar de las orientaciones del entorno de políticas públicas e incentivos económicos del período analizado, inspirados en un modelo más académico con foco en la generación de conocimientos. Lo que demuestra que, en estos catorce casos seleccionados del sector, tiene escaso alcance lo que DiMaggio y Powell (1991) denominan como “isomorfismo coercitivo”. Dicha situación se vincula con el alto porcentaje de cargos de dedicación simple y trayectorias profesionales de los docentes, el perfil, visión y misión institucional, entre otras variables que actúan de limitante con respecto al incremento de docentes con dedicación exclusiva, constituyendo factores claves para el desarrollo de tareas investigativas.

Además, en la mayoría de los diseños de CD/CA analizados no se presenta información respecto a la evaluación y revalidación de los cargos o su periodicidad, fundamentalmente para el caso de las categorías más bajas o base de la pirámide. De tal forma, se infiere que las posibilidades de movilidad ascendente se ven restringidas y/o sujetas a mecanismos de selección y promoción que podrían adoptar características discrecionales o informales, priorizando el criterio de antigüedad en la institución para las instancias de promoción en los cargos docentes.

En cambio, cuando se trata del reclutamiento o promoción para las categorías más altas, prevalece el contacto directo con aquellos profesores de amplia trayectoria que se desempeñan en otras instituciones, así como la instancia de entrevista en la cual se revisan y amplían los antecedentes plasmados en el CV del postulante y las negociaciones bilaterales en términos del vínculo o relación contractual.

Con respecto a los dos estudios de casos, al tratarse de universidades privadas orientadas de manera explícita en su misión y visión, hacia la investigación, se observan ciertas tendencias y elementos diferenciadores con respecto a los otros diseños de CD/CA del sector.

Ambos casos dan cuenta de un diseño de CD/CA de índole más académico, inspirado en los criterios y estándares establecidos por la principal agencia de formación de recursos humanos calificados del país, el CONICET. Esto significa que, entre los requisitos para acceder a los cargos más altos, priorizan la posesión de un diploma doctoral, la cantidad y calidad de la producción científica, la participación en proyectos de investigación relevantes en términos nacionales e internacionales, la cantidad y el circuito de las publicaciones, entre otras variables junto con la experiencia en docencia universitaria. En este sentido, se observa una mayor adaptabilidad para adecuarse a las exigencias de las políticas universitarias y de ciencia y técnica

(principalmente a través del reclutamiento de investigadores y becarios del sistema científico tecnológico), a fin de posicionarse en el campo universitario nacional como referencia en aquellas áreas del conocimiento que han priorizado. No obstante, en el caso de las carreras de ciencias de la salud, el estándar vinculado a la obtención de la máxima titulación de posgrado (doctorado) no se pudo alcanzar debido a la impronta más “profesional” que interpela a la disciplina.

Finalmente, en el caso 2, el origen de los cambios que se produjeron en la regulación y configuración del trabajo de los docentes parece responder más a las formas internas de organización de la disciplina (Clark, 1983) y a la misión institucional, y de manera más indirecta a las presiones del entorno desencadenadas por el marco legal que regula la profesión (isomorfismo coercitivo y normativo). Como se mencionó anteriormente, existe una fuerte presencia y diálogo con las tendencias de la profesión académica de carácter internacional, a través de las conexiones de los propios académicos que se desempeñan en la institución.

En el caso 1, en cambio, las políticas de ciencia y técnica y de aseguramiento de la calidad, tuvieron fuertes implicancias en la configuración de la CD/CA, contribuyendo de manera directa a reorientar e instalar un perfil más investigativo en las últimas dos décadas. Dicha cuestión que se vio reflejada en una política activa de incorporación de recursos humanos del CONICET. En ese sentido y siguiendo la noción de isomorfismo coercitivo de DiMaggio y Powell (1991), los cambios en el entorno tuvieron incidencia en el nivel de la organización y en particular, en los criterios de reclutamiento y orientación de la carrera académica.

Por último, los estudios sobre regímenes institucionales de CD/CA en ámbito de las universidades privadas constituyen un área de vacancia para la investigación educativa, siendo una temática de suma relevancia para las políticas públicas e institucionales en el nivel superior y universitario. Este trabajo pone de relieve la necesidad de ampliar esta investigación, para obtener un conocimiento más profundo sobre los diseños institucionales del sector, en función del interjuego que se genera entre las lógicas institucionales, las dinámicas disciplinarias y las políticas públicas destinadas al nivel universitario.

Referencias bibliográficas

Adrogué de Deane, C.; Corengia, A.; García de Fanelli, A.; Pita Carranza; M. (2014). La investigación en las universidades privadas de la Argentina. Cambios tras las políticas de aseguramiento de la calidad y financiamiento competitivo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, 12(3), 73-91.

Algarañaz Soria, V. H. (2019). El circuito de las universidades privadas en Argentina (1955-1983): entre la autonomía académica y la heteronomía del campo de poder. Hacia una tipología de sus instituciones. *Revista Sociológica*, 34 (96), 275-318.

Barsky, O.; Corengia, A.; Fliger, J. y Michelini (2016). La investigación en la universidad privada Argentina. *Debate Universitario*, 4(8), 63-90.

Clark, B. (1983). *El sistema de Educación Superior: una visión comparativa de la organización académica*. Nueva Imagen, México.

Claverie, J. (2012). Oportunidades y restricciones para el despliegue de carrera de los docentes universitarios: el problema de la movilidad. *VII Jornadas de Sociología* de la Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, Argentina. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>

Del Bello J. C.; Barsky, O.; Giménez, G. (2007). *La Universidad Privada Argentina*. Editorial del Zorzal.

DiMaggio, P.J. y, Powell, W.W. (1991). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Universidad de Chicago, 63-82.

Henkel, M. (2002). Identidad Académica en Proceso de Transformación. El caso del Reino Unido. *Gestión y Políticas de Educación Superior*, 14 (3).

Marquina, M. (2015) *La Profesión Académica en Argentina: Principales características a partir de políticas recientes*. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Musselin, C. (2008). Hacia la Sociología del Trabajo Académico. En A. Amaral, I. Bleiklie & C. Musselin (eds.) *De la gobernanza a la identidad*. Springer Science.

Plotkin, M.B. (2006). El desarrollo de la educación superior privada en la Argentina. En publicación: *La privatización de la educación superior y las ciencias sociales en Argentina. Un estudio de las carreras de Psicología y Economía*. Programa Regional de Becas, CLACSO, Buenos Aires, Argentina. ISBN 987-1183-44-5. Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/plotkin/Cap22.pdf>

Rovelli, L. (2012). Expansión universitaria y movilidad académica: Trayectorias de investigadores universitarios en el área metropolitana de Buenos Aires. *Revista Pilquen, Sección Ciencias Sociales* (15), 1-17.

Documentos

CONEAU (2016). Informe Estadístico de Evaluación y Acreditación universitaria en Argentina. CONEAU.

CONEAU (1997). Lineamientos para la Evaluación Institucional. Buenos Aires, disponible en: www.coneau.gov.ar/archivos/482.pdf.

Ley de Educación Superior (LES) N° 24.521 (1995). Recuperado de http://www.me.gov.ar/consejo/cf_leysuperior.html 23. Miceli, S. (2016). Posibles Amenazas a la validez y confiabilidad.

Ministerio de Educación (2019). Anuario 2017-2018 de Estadísticas Universitarias. Recuperado de: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home>

Universidad Austral (2002). Reglamento General de Profesores.

Universidad Austral (2011). Ordenanza sobre los Profesores.

Universidad Austral (2019). Institucional. Misión y Valores. Recuperado, 30 de marzo, de 2019, de: <http://www.austral.edu.ar/la-universidad/mision-vision/>

Universidad Austral (2014). Informe de evaluación externa de la CONEAU. Recuperado, 20 de noviembre, de 2018, de: <http://www.coneau.gob.ar/archivos/evaluacion/901-inf-final.pdf>

Universidad Torcuato Di Tella (2004). Estatuto Académico. Recuperado 10 de octubre de 2018, de: https://www.utdt.edu/listado_contenidos.php?id_item_menu=152

Universidad Torcuato Di Tella (2017). Informe de evaluación externa de la CONEAU. Recuperado 10 de septiembre, de 2018, de: https://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=14946&id_item_menu=25638

Universidad Torcuato Di Tella (2018). Institucional. Misión y Valores. Recuperado, 10 de abril, de 2018, de: https://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=1455&id_item_menu=3062

Universidad Torcuato Di Tella (2018). Estatuto de Gobierno de la Fundación Torcuato Di Tella. Recuperado, 05 de mayo, de 2018, de: https://www.utdt.edu/listado_contenidos.php?id_item_menu=152.

Instituto Tecnológico de Buenos Aires (2019). Reglamento Docentes de Grado.

Instituto Tecnológico de Buenos Aires (2013). Informe de evaluación externa de la CONEAU, Recuperado, 10 de mayo, de 2018, de: https://www.coneau.gob.ar/archivos/libros_evaluacion_externa/54InstitutoTencologicBsAs.pdf

Universidad de Palermo (1999). Informe de Evaluación de la CONEAU. Recuperado, 05 de junio, de 2018, de: <https://www.coneau.gob.ar/archivos/publicaciones/evex/palermo.pdf>

Universidad Empresarial y Social (2011). Informe de evaluación externa de la CONEAU. Recuperado, 03 de mayo, de 2018, de: <http://www.coneau.gob.ar/archivos/evaluacion/691-inf-final.pdf>

Fecha de presentación: 05/08/2021

Fecha de aprobación: 29/11/2021