

Artículo

Políticas de ingreso docente de las instituciones universitarias privadas argentinas

Lic. Yamila Verónica Spada

Yamila Verónica Spada es Profesora de Nivel Inicial por el Instituto San José (Buenos Aires), Licenciada en Educación por el Instituto de Desarrollo Humano de la UNGS (Buenos Aires), Especialista Docente de Nivel Superior en Educación y TIC, y en Educación Maternal por el INFOD (Argentina) y Diplomada en Gestión y Dirección Universitaria por la Universidad de Granada (España).



Se desempeñó como Docente de Nivel Inicial en escuelas privadas de la Provincia de Bs. As. Fue Profesora, Jefa de Extensión y Directora Pedagógica en Institutos de Educación Técnica y de Formación Docente de Nivel Superior en Buenos Aires y Mendoza. Desarrolló tareas de Asesoría Pedagógica en el IUEAN, Sede Martínez (Bs. As.) y en la UMaza (Mendoza). También fue jefa del Eje Docente y directora de la Asesoría Educativa Universitaria, directora del Área de Educación a Distancia y Directora Académica en la UMaza. Participó en Red APU (Asesorías Pedagógicas Universitarias), Red de Asesorías Pedagógicas de la RADU, MetaRed Argentina y ECO. Actualmente, se desempeña como docente y asesora Pedagógica en el Instituto de Educación Superior N° 9-029 de Luján de Cuyo, Mendoza. Y como docente e investigadora en la Universidad Juan Agustín Maza, de manera presencial y a distancia. Es Expositora y Organizadora de Congresos, Cursos y Jornadas provinciales, nacionales e internacionales, en Entidades Privadas y Estatales.

Dirección electrónica: yspada@umaza.edu.ar

Palabras clave: Políticas de Ingreso; Concursos; Personal Docente; Universidades Privadas; Argentina

Keywords: *Admission Policies; Teaching contests; Teaching Staff; Private Universities; Argentina*

Como citar este artículo: Spada, Yamila (2023) Políticas de ingreso docente de las instituciones universitarias privadas argentinas. *Revista En la mira. La educación superior en debate*, 4(6), p4-15

Resumen

El presente artículo es un derivado del trabajo final «Incorporación, desarrollo de carrera y evaluación de los docentes en las instituciones universitarias privadas argentinas» del curso de Posgrado Internacional en Dirección y Gestión Universitaria impartido por la Universidad de Granada en convenio con el Ministerio de Educación de Argentina.

En este trabajo se lleva a cabo un análisis de la política de ingreso del personal docente de las instituciones universitarias privadas argentinas. Para ello, se trabaja con datos obtenidos a través de páginas Web, así como también con informes de CONEAU y aportes de informantes claves.

Esta primera aproximación, puede determinar líneas de acción para la gestión de la transparencia de la información en las instituciones, así como también servir como puntapié inicial para la generación de nuevas investigaciones con categorías de análisis semejantes con nuevas fuentes de información y, quizás, nuevos datos públicos.

Abstract

This article is a derivative of the final work «Incorporation, career development and evaluation of teachers in Argentine private university institutions» of the International Postgraduate course in University Direction and Management taught by the University of Granada in agreement with the Ministry of Education from Argentina.

In this paper, an analysis of the admission policy of the teaching staff of Argentine private university institutions is carried out. For this, we work with data obtained through Web pages, as well as with CONEAU reports and contributions from key informants.

This first approximation can determine lines of action for the management of information transparency in institutions, as well as serve as a starting point for the generation of new research with similar categories of analysis with new sources of information and, perhaps, new ones. public data.

Introducción

Los cambios que la Universidad como institución social ha tenido a través del tiempo y que se derivan de modificaciones internas y externas, han tenido repercusiones en la definición y condiciones de desempeño del rol académico y en la consolidación de esta profesión.
Noriega, J. y Ulagnero, C. (2021)

La agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) fueron aprobados en el año 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Desde ese momento, todas las instituciones gubernamentales y privadas han comenzado a trabajar en los 17 objetivos que se proponen. Las instituciones universitarias no han sido la excepción creando y promoviendo acciones para acompañar el cumplimiento específico del ODS N° 4, relacionado con la Educación de Calidad o sumando propuestas a alguno de los otros objetivos; pero no siempre abarcan todos...

El presente trabajo se enmarcará principalmente dentro del ODS N° 8 «Trabajo decente y crecimiento económico» tratando de detectar qué acciones de las instituciones universitarias privadas argentinas están encaminadas al reconocimiento y mejora del trabajo de sus docentes, dado que este actor de la vida universitaria es clave para el desarrollo de la Educación de Calidad y además, a través de condiciones laborales que se asemejen entre quienes realizan las mismas tareas en los ámbitos estatales y privados, se promueve también otro de los ODS, como es el N° 10, relacionado con la reducción de desigualdades.

Este trabajo busca ser un aporte para la reflexión acerca de un nuevo paradigma de desarrollo del ingreso a la carrera docente universitaria en las instituciones del ámbito privado, que proteja las oportunidades de desempeño académico de los profesionales y las futuras generaciones de académicos que quieran ser partícipes de la formación de nuevos profesionales en las distintas áreas de conocimiento.

El Sistema Universitario Argentino (SUA), según la Ley de Educación Superior N° 24.521 (LES), se encuentra conformado por las universidades y por los institutos universitarios nacionales, provinciales estatales o privados, reconocidos por el Estado nacional. Para este trabajo en particular se utilizará la denominación instituciones universitarias en general para referir a todas las formas reconocidas dentro del SUA, acompañando de la palabra «estatales» a aquellas que, para su funcionamiento, dependan del presupuesto del Estado (nacional o provincial) de la palabra «privadas» para aquellas cuyos fondos sean principalmente financiados por el pago de matrículas y aranceles realizados por los estudiantes universitarios de todos los niveles (pregrado, grado y posgrado).

Desde las reformas económicas de los años 90' y la sanción de la LES, la incorporación del docente universitario en Argentina ha sido objeto de varios estudios (Pérez, C. y Aiello, M., 2021; Foutel, M. y Marquina, M., 2021) que señalan deficiencias en los sistemas de selección del personal de las instituciones de educación superior, dando por resultado una profesión docente pauperizada en toda América Latina y consolidando un renovado campo de estudio. Debido a la diversidad del sistema de Educación Superior en Argentina, estos estudios atienden principalmente a la carrera docente- investigadora dentro de las instituciones universitarias estatales dejando un área de vacancia en el estudio de esta temática en las instituciones universitarias privadas a nivel general, ya que hay algunas aproximaciones en estudios de casos particulares (Walker, V., 2013 y 2015). Por lo tanto, desde la creación de la LES, se nota una falta de claridad pública en cuanto a los mecanismos de ingreso a la carrera docente en las universidades privadas de Argentina.

Actualmente, las instituciones universitarias son 133, correspondiendo 70 a la esfera estatal y las 63 restantes al ámbito privado¹. Si bien la proporción es bastante pareja en cuanto a la cantidad de instituciones universitarias, no hay un correlato tal en la distribución de estudiantes, ya que el 80% del estudiantado² asiste a una institución universitaria estatal.

Otra diferencia radica en que las instituciones universitarias estatales tienen formas de ingreso en la carrera docente basadas en la transparencia universitaria, mientras que muchas instituciones universitarias privadas presentan mecanismos y espacios que no siempre están tan claros o disponibles para el conocimiento general acerca de la incorporación docente. Por ejemplo, la Síntesis de Información de Estadísticas Universitarias (2020), que fue utilizada para la obtención de algunos datos estadísticos de este trabajo, no posee datos acerca de los recursos humanos de las instituciones universitarias privadas.

Para este artículo se trabaja con datos obtenidos a través de la navegación por las páginas Web de las instituciones universitarias privadas, así como también con información relevante de algunos informes de CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria) y los aportes de informantes claves.

Dentro de las 63 instituciones universitarias de gestión privada, 50 son universidades, mientras que el resto son institutos universitarios, que ofrecen formación en una sola área disciplinar. Según la Síntesis de Información de Estadísticas Universitarias (2020), el 76.2% de las instituciones universitarias privadas son pequeñas (hasta 10.000 estudiantes), mientras que el 22.2% corresponde a la categoría mediana (entre 10.001 y 50.000 estudiantes) y el 1.6% restante son consideradas grandes (más de 50.000 estudiantes).

Bajo la premisa de que las instituciones universitarias privadas pequeñas o medianas no presentan mecanismos de incorporación docente transparentes relacionados con la carrera docente en comparación con las grandes, se espera armar un mapa de situación de las instituciones universitarias privadas de acuerdo a su tamaño (medido en cantidad de estudiantes).

Derivan de lo anterior, el siguiente objetivo de trabajo:

Identificar los diferentes mecanismos de incorporación de los docentes en las instituciones universitarias privadas, en Argentina.

1 Fuente: Departamento de Información Universitaria – DNPeU – SPU.

2 Datos extraídos de la presentación de Mario Gimelli en la mesa conjunta CRUE- CIN de junio 2022.

Descripción de la política de personal docente de la institución universitaria argentina: Datos de la carrera docente en el Sistema Universitario Argentino (SUA)

La profesión académica, involucra a sujetos que transitan los cambios de diversa manera, desarrollan la actividad de docencia e investigación en la universidad sobre la base de reglas cambiantes que a la vez repercuten en la institución, y produce creencias y valores que se nutren de la historia del sistema universitario, se han reconfigurado con la masificación y las regulaciones de las últimas décadas y se combinan con procesos similares que se dan a nivel global, en un mundo académico diferenciado que se traduce, para América Latina, en una profesión académica claramente fragmentada.

Marquina, M. (2020)

Para aclarar la terminología y concepciones a utilizar durante el análisis de la carrera docente en las instituciones universitarias privadas del SUA, se cree conveniente ilustrar la regularidad de las carreras docentes universitarias en las instituciones universitarias estatales que se rigen tanto de leyes, de decretos y de una normativa específica proveniente de los Ministerios de Educación y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dado que las funciones docentes de enseñanza, investigación y/o extensión se rigen por lógicas diferentes de acuerdo a las disciplinas, modalidades de cursado y el nivel de formación, se acotará el alcance del presente estudio a la función de enseñanza en las carreras aprobadas como presenciales de grado universitario.

El escalafón docente de nivel universitario en las instituciones universitarias estatales puede analizarse en base a tres tipologías, a saber:

- Categorías (de mayor a menor jerarquía): Profesores (Titular, Asociado y Adjunto) y Auxiliares de Docencia (Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante).
- Dedicaciones (de mayor a menor cantidad de horas semanales): Exclusiva (40 horas semanales o más), Semi-Exclusiva (entre 20 y 22 horas semanales) y Simple (entre 10 y 12 horas semanales).
- Carácter (situación de revista, es decir establece la condición laboral del docente): Ordinario o regular (accedió por concurso y goza de permanencia, mientras asegure su idoneidad), Interino (no accedió al cargo por concurso), Suplente (es quien reemplaza a alguno de los dos cargos mencionados anteriormente) y extraordinarios (Consultos, Eméritos, Honorarios, Visitantes e Invitados, en este caso cada institución universitaria determina el carácter de estas figuras).

No es requisito que las instituciones universitarias privadas asuman estas mismas tipologías, sino que tienen autonomía, pero generalmente se adaptan a una, algunas o todas las tipologías, en ocasiones resignificando los títulos a través de lo indicado en sus ordenanzas y/o estatutos.

Una complejidad que se agrega a estas tipologías es la categorización de los docentes investigadores que, en Argentina, se administra a través del sistema de ciencia y tecnología y no del sistema de educación superior. Además, este sistema genera fondos que están asociados a la categorización como docente investigador, por fuera de las tipologías mencionadas anteriormente. En palabras de Foutel y Marquina (2021) «muchas características reglamentarias ponen un fuerte énfasis sobre la docencia, mientras que el sistema recompensa mucho más a la investigación».

Del ingreso docente

La mayoría de las instituciones universitarias tienen una organización por facultades y cátedras: «Es una organización por carreras dentro de las cuales los espacios de organización son las cátedras. Deriva del modelo continental europeo, particularmente del napoleónico» (Aiello, M., 2022). De esta manera son realizados los llamados a concursos docentes abiertos y públicos de antecedentes y oposición, relacionados a un cargo dentro de una cátedra en particular.

Este modelo tiene ventajas y desventajas, que no serán objeto de análisis, ya que se trabajará bajo la premisa de que este es el modelo elegido en la mayoría del Sistema Universitario Argentino para organizar la incorporación de docentes. Según la LES, cuya versión original data del año 1995, en su artículo 11, los docentes, en las instituciones estatales de Educación Superior, tienen derecho a «Acceder a la carrera académica mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición». Esta idea se refuerza en el Decreto 1246/2015, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Debido al modelo de organización de las instituciones universitarias argentinas, anteriormente mencionado, la carrera académica es endogámica, es decir no permite la apertura a áreas nuevas. Si bien en las instituciones universitarias estatales la modalidad más usual es el concurso, la calidad de éste varía de acuerdo a la normativa de la propia institución que elige los indicadores acerca de los antecedentes a relevar y las pautas con respecto a cómo se realiza la oposición ante otro/s postulante/s al mismo puesto. Por lo tanto, según cómo se organice el concurso de acceso a la carrera docente, se puede romper, o no, con esa endogamia.

El ingreso a la carrera docente se puede realizar de acuerdo a los requisitos que se detallan en el artículo 36 de la Ley de Educación Superior, a saber:

«Los docentes de todas las categorías deberán poseer título universitario de igual o superior nivel a aquel en el cual ejercen la docencia, requisito que sólo se podrá obviar con carácter estrictamente excepcional cuando se acrediten méritos sobresalientes. Quedan exceptuados de esta disposición los ayudantes alumnos. Gradualmente se tenderá a que el título máximo sea una condición para acceder a la categoría de profesor universitario».

Como se puede apreciar en el texto precedente no es requisito la formación de profesorado de ningún tipo para el inicio y desarrollo de la carrera docente dentro de la institución universitaria. Tampoco se indica cuál es el plazo que se otorgará para que, gradualmente los profesionales universitarios cumplan con la condición de haber obtenido el título máximo para acceder a la carrera docente y/o mantenerse en ella.

Lo único que aclara la Ley es que las instituciones universitarias deberán generar la capacitación que se requiere para el acompañamiento durante la formación en esta carrera docente, tal como se expresa en el artículo 37:

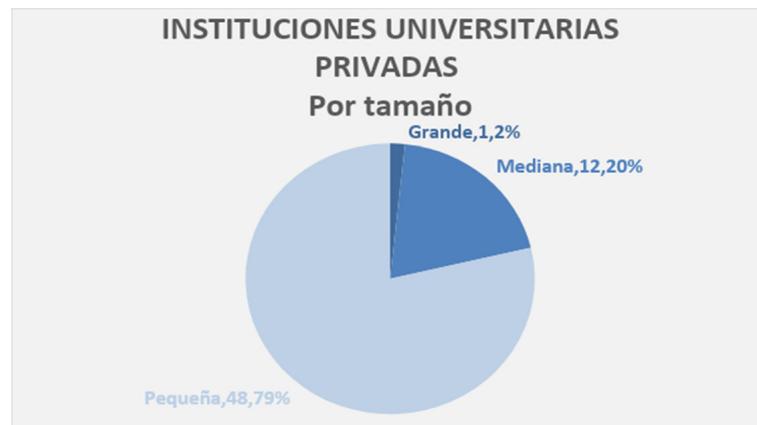
«Las instituciones universitarias garantizarán el perfeccionamiento de sus docentes, que deberá articularse con los requerimientos de la carrera académica. Dicho perfeccionamiento no se limitará a la capacitación en el área científica o profesional específica y en los aspectos pedagógicos, sino que incluirá también el desarrollo de una adecuada formación interdisciplinaria».

Situación actual del personal docente en las instituciones universitarias privadas argentinas

*La calidad sustituyó a la igualdad
como concepto dominante de la vida académica.
(Días, 2004)*

Dado que en la hipótesis de este trabajo se plantea una relación entre las categorías que se analizan con el tamaño de las instituciones universitarias privadas, se realizó la distribución en tres categorías que se mencionaron en la Introducción: grandes, medianas y pequeñas. De las 61 instituciones universitarias privadas que se analizaron, 1 sola se puede considerar como grande, 12 como medianas y 48 como pequeñas, como se puede apreciar en la Figura 1.

Figura 1



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Escapando un poco del análisis del presente trabajo, la mayoría de las que se encuentran en las dos primeras categorías cuentan con una importante infraestructura de Educación a Distancia y/o sedes en varias zonas del país.

Como se pudo apreciar en el punto anterior, los marcos normativos para las instituciones universitarias estatales son amplios complementando las determinaciones de la LES, dejando igualmente espacio para el ejercicio de la autonomía universitaria. En el caso de las instituciones universitarias privadas argentinas no se encuentran precisiones normativas homogéneas acerca de la carrera de docente, más que lo que pueden aportar algunos estatutos.

La mayoría de estas documentaciones no están accesibles en primera instancia para los profesionales que deseen conocer la carrera docente dentro de una institución universitaria privada. Lo que constituye a estas instituciones en «cajas negras» con respecto a este tema hasta para los mismos sistemas de datos de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), tal como se mencionó en la introducción del presente trabajo.

Es por ello que este apartado, solo busca ser un estudio exploratorio de la realidad actual de las instituciones universitarias privadas, en materia de ingreso docente. El mismo se realiza a través de la información que las instituciones universitarias publican en sus páginas Web, principalmente. Por lo tanto, se realizan la mayoría de los análisis desde lo que puede apreciar cualquier usuario de Internet al ingresar a las páginas Web de cada institución universitaria privada, realizando algunas salvedades de acuerdo a experiencias propias en relación a esas instituciones y el conocimiento de informantes claves.

En el apartado acerca de la incorporación docente, se agregará información proveniente de una consulta realizada a 48 docentes pertenecientes a 30 instituciones universitarias privadas, que fueron contactados por diferentes vías para que puedan completar el formulario Web remitido:

- contacto directo por pertenecer a la misma casa de estudios,
- ex compañeros de otra institución universitaria privada,
- colegas con quienes se cursaron formaciones de posgrados,
- amigos personales
- contactos de la red social LinkedIn

En este trabajo, el primer indicador que representa un impacto general acerca de la consideración que tiene un docente en una institución universitaria, es que este actor tenga un espacio dentro de la Web Institucional en donde no solo se lo mencione, sino que encuentre elementos de su interés que lo vinculen a las tareas de enseñanza y a la labor en dicha institución.

Para comenzar con los análisis, se puede apreciar en la figura 2 que 27 instituciones universitarias privadas tienen un espacio para docentes en la su página Web.

Figura 2

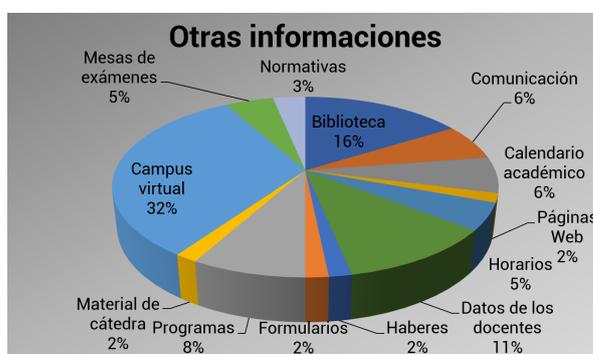


Fuente: Elaboración propia, 2022

Estos espacios fueron encontrados en la página inicial bajo pestañas denominadas «Profesores», «Docentes» o «Docentes y Alumnos», generalmente visibles en los el menú general o con accesos arriba a la derecha para «loguearse». Otros espacios se encontraron como pestañas dentro del apartado «Institucional» o «Académico». También, algunas informaciones revisadas acerca de lo relacionado a los docentes se encontraron dispersas en la página de inicio.

En la visita a aquellas páginas Web que tienen contemplado el espacio específico para los docentes, se encuentran otras informaciones que no se contemplan en el análisis que se presenta en el próximo apartado, pero que son importantes para el manejo de las actividades de docencia dentro de la institución. Del total de instituciones universitarias privadas revisadas, 29 incorporan en su página Web alguna información que relaciona directamente al cuerpo docente, mayoritariamente en los espacios destinados a docencia, pero también bajo algún título destacando la conexión de esta información con el destinatario. Solo se retoman aquellas informaciones que estaban accesibles en espacios destinados al docente que pueden, o no, repetirse en otros espacios. No se contempla en este análisis, aquellas informaciones que en las páginas Web institucionales no están relacionadas con los docentes directamente, como por ejemplo los horarios de cursada. Es decir, los horarios de cursada son contemplados cuando aparecen vinculados a los espacios docentes, y no cuando aparecen vinculados estrictamente a los estudiantes o sin vinculación alguna.

En la Figura 3, se aprecia la preponderancia de estas informaciones en el total de páginas Web visitadas:



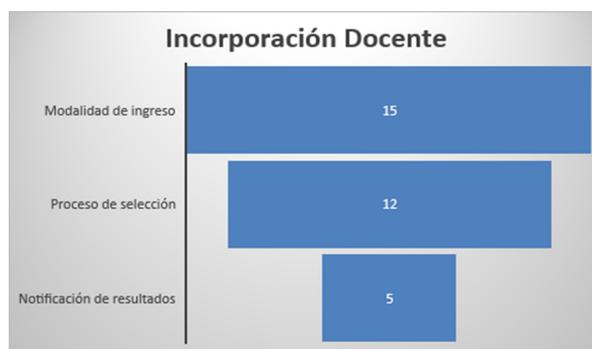
Fuente: Elaboración propia, 2022

Como se puede observar en la Figura 3, el mayor porcentaje corresponde al acceso al Campus virtual, a algún sistema de administración electrónica o a la combinación de ambos. En la mayoría de las páginas Web se encuentran estos accesos, aquí solo figuran aquellas que mencionan que se accedía al espacio para docentes o que se encuentran dentro de ellos.

De la incorporación docente

Para tratar de dilucidar cómo es el ingreso de los docentes a las instituciones universitarias privadas, se divide el análisis en tres categorías que entran en una dinámica de «embudo» ya que cada una va acotando más a la siguiente en base a las instituciones universitarias privadas que muestran esta información en sus páginas Web institucionales (Figura 4):

- Explicitación de la modalidad de ingreso de los docentes a la institución universitaria privada.
- Explicación del proceso de selección de los docentes en la institución universitaria privada.
- Notificación de los resultados del proceso de selección docente en la institución universitaria privada.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Cada categoría se analiza por separado, sin olvidar que hay una relación causal entre ellas; es decir, las instituciones universitarias privadas que explican cómo se realiza la notificación de los resultados de selección de los postulantes, pertenecen necesariamente al grupo que informan acerca de cómo se realiza el proceso de selección y estas al grupo que explicita la modalidad de ingreso.

Modalidad

De las 61 instituciones universitarias privadas que se relevaron, 15 explican la modalidad de ingreso docente a la institución universitaria, según el siguiente detalle que se aprecia en la Figura 5:



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Un caso excepcional es aquel en que el indicador se denomina «Adscriptos» ya que todo lo relacionado al ingreso de un docente a esa institución universitaria particularmente está relacionado exclusivamente con el régimen de adscripción, sin un espacio para otro tipo de ingreso.

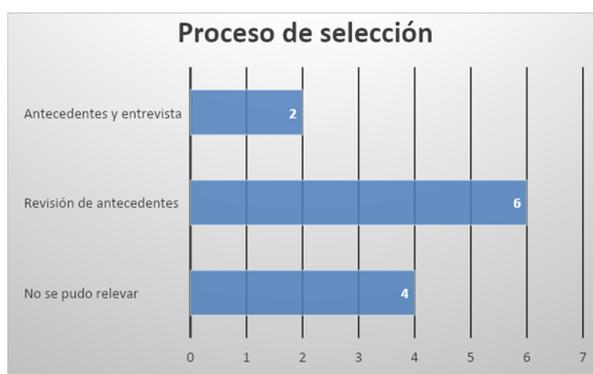
El indicador que contiene el término «Inscripción» refiere a que el postulante deja sus datos en un formulario y pasa a integrar una base de datos independientemente de que haya o no convocatoria abierta a concurso. «Búsqueda» refiere a que los postulantes pueden ser convocados por pertenecer a bases de datos antiguas de la institución o de aplicaciones específicas para la búsqueda laboral, como por ejemplo LinkedIn. El «Concurso» generalmente tiene las mismas características que en el sistema estatal, en algunos casos se encuentran los espacios vacíos de los llamados a concursos, en otros hay llamados abiertos y dentro de esos puede haber bases o no que expliquen la forma de postulación y pasos posteriores que son explicados en las próximas categorías.

En la consulta realizada para este trabajo a 48 docentes universitarios de instituciones universitarias privadas, se evidencia que el 8% ha ingresado por medio de inscripción a una base de datos, el mismo porcentaje por responder a una publicación de búsqueda en medios de comunicación o redes sociales, 21% por concurso docente, y finalmente el 62.5% ha sido convocado por recomendación o referencia de un colega. Esto demuestra que más del 50% ingresó de forma directa a la institución universitaria privada, sin realizar ninguna validación de sus antecedentes laborales y/o docentes. La información recabada en la revisión de las páginas Web en donde denota que menos del 50% de las instituciones universitarias privadas prevén mecanismos de incorporación por medio de la evaluación de antecedentes. Puede que estos valores no sean significativos, pero es pertinente resaltar que no se cuenta con un valor total de la cantidad de docentes que ejercen en las instituciones universitarias privadas. Por lo tanto, se desconoce qué cantidad sería significativa.

Sería conveniente unificar una modalidad de ingreso, al igual que las instituciones universitarias estatales, en donde se valoren los antecedentes laborales y/o docentes de cada postulante; por ejemplo, a través de un concurso de antecedentes que puedan tabularse a través de una grilla de criterios basada en las aptitudes que se esperan de un docente universitario en una casa de estudios determinada. De esta manera, se podría asegurar que se parte de la igualdad de oportunidades para quienes aspiren a un puesto docente en una institución universitaria privada.

Proceso de selección

De las 15 instituciones universitarias de la categoría anterior, 12 indican algún tipo de proceso de selección a partir de las postulaciones docentes, a saber (Figura 6):



Fuente: Elaboración propia, 2022.

En aquellos casos que se indica «Antecedentes y entrevista» se especifica en los reglamentos o bases de las convocatorias que en primera instancia se realizará una revisión de antecedentes y después se pasará a una entrevista, la entrevista puede ser obligatoria o no. Mientras que solo cuando se menciona la «Revisión de antecedentes», la mayoría explicita los datos que se requieren para ser tabulados o la preferencia de estos a la hora de elegir para cada puesto docente. Al igual que en las instituciones universitarias estatales, los antecedentes requeridos no son siempre los mismos, pero muchas de estas revisiones de antecedentes tienen en cuenta los campos de completamiento del

CVar que paradójicamente es el registro unificado y normalizado a nivel nacional de los datos del personal científico y tecnológico que se desempeña en las distintas instituciones argentinas, lo cual remite a la subyugación de las actividades de enseñanza con respecto a las actividades investigativas. Otras instituciones pueden basar sus registros de antecedentes en base a la ficha docente CONEAU que se completa generalmente una vez que el docente pasa a ser parte del plantel y específicamente de una carrera que acredita.

En los casos que figura que «no se pudo relevar» es porque no había convocatorias abiertas a concursos y, por ende, no había mayores informaciones al respecto o bien, porque no estaba aclarado el proceso de selección posterior a la postulación.

En consonancia con lo analizado en las páginas Web, en la consulta realizada (que se mencionó anteriormente) el 70% de los docentes que ingresaron por medio de concurso fueron informados del proceso que esta modalidad conlleva. Notificación de los resultados

Acotando aún más la cantidad de instituciones universitarias privadas que indican una notificación de los resultados, el único indicador de esta categoría es la «notificación a los postulantes» que se indica que es por medio de correo electrónico o por llamado telefónico (en todos los casos, se constituye como una instancia privada). De las 12 instituciones universitarias privadas de la categoría anterior, solo 5 manifiestan realizar un contacto posterior con los postulantes, algunas indican plazos estimativos después del cierre de la convocatoria; mientras que hay una institución universitaria más que no explicita este contacto en su página Web, pero por medio de informantes claves se sabe que realiza esta actividad, es por ello que no es contemplada en el número anterior que se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1

Mecanismos de ingreso: instituciones universitarias privadas que notifican los resultados.

Ingreso			
Código	Modalidad	Proceso	Resultados
Universidad 9	Concurso	Sí	A los postulantes
Universidad 15	Concurso	Sí	A los postulantes
Universidad 17	Inscripción	Sí	No
Universidad 22	Concurso e inscripción	Sí, entrevista	A los postulantes
Universidad 27	Concurso	Sí	A los postulantes
Universidad 35	Concurso	Sí	No
Universidad 38	Concurso	Sí	No
Inst. Univer. 4	Inscripción y búsqueda	Sí, entrevista	A los postulantes

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Lo que no queda claro en esta instancia es si la comunicación de resultados se realiza a todos los postulantes, o solamente a quienes ganaron y después se avanza en base a un orden de mérito, o si hay algún medio por el cual el postulante no elegido puede saber si ya alguien tomó el puesto.

Como aclaración se puede considerar que la consulta realizada indica que el 70% de los docentes que accedieron a su cargo por medio de concurso de antecedentes, fueron notificados solamente en los casos en que ganaron, mientras que el 30% restante fueron notificados hayan ganado o no el puesto. Ninguno respondió que no haya tenido novedades con respecto a su postulación.

Conclusiones

Durante la elaboración del trabajo se recabó mucha información que, si bien logró aclarar el panorama de las instituciones universitarias privadas, también dejó en evidencia las zonas grises y los faltantes de orientación que un docente universitario tiene que afrontar a la hora de desempeñarse en el ámbito privado.

Tal como se aclaró en los apartados iniciales del trabajo, la mayoría de la recolección de información fue a través de las páginas Web de las instituciones universitarias privadas y muchas de ellas tienen espacios de administración electrónica privados, porque se requiere de usuario y contraseña para acceder a la información allí contenida. Es decir, la información estaría disponible pero solo para los docentes que ya se desempeñan en la institución, dejando de lado a aquellos profesionales que quieren iniciar y desarrollar una carrera docente en el ámbito privado.

En el trabajo se intentaron develar acciones de cada institución universitaria privada con respecto al ingreso docente, pero la información no fue ni suficiente, ni completa, dejando al descubierto la idea de «caja negra» en el ámbito privado. En cuanto a la hipótesis, no se puede comprobar de una manera determinante por lo anteriormente expuesto y por tener solo una institución universitaria privada de tamaño grande, que solo respetaría el parámetro de información pública en cuanto al ingreso del personal docente; mientras que las instituciones universitarias privadas consideradas medianas presentan un porcentaje (41%) similar de publicación de información exclusiva para aspirantes y docentes con respecto a aquellas que se consideran como pequeñas (43%).

Con respecto al objetivo, se considera que esta primera mirada panorámica a la realidad de las instituciones universitarias privadas fue escueta, pero puede determinar líneas de acción para la gestión la transparencia de la información en las instituciones, así como también servir como puntapié inicial para la generación de nuevas investigaciones con categorías de análisis semejantes con nuevas fuentes de información y, quizás, nuevos datos públicos.

Se espera haber contribuido al tema de discusión, con una aproximación a solucionar parte del problema, confiando en las buenas intenciones y eficacia del trabajo de los mandos medios y altos de estas instituciones para seguir construyendo una educación superior de calidad en Argentina, a través del real reconocimiento de sus docentes.

Bibliografía

Referencias bibliográficas

- Aiello, M. (2022).** Gestión del personal en la universidad: profesorado y personal de administración y servicios, presentación PowerPoint para el curso de posgrado internacional en dirección y gestión universitarias, Universidad de Granada.
- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria- CONEAU (2018).** *Universidad Juan Agustín Maza*. Recuperado de: https://www.coneau.gob.ar/archivos/libros_evaluacion_externa/80_Universidad_Maza.pdf
- Departamento de Información Universitaria 2018-2019 (2020).** *Síntesis de Información de Estadísticas Universitarias*. Secretaría de Políticas Universitarias. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2018-2019_sistema_universitario_argentino_0.pdf
- Foutel, M., & Marquina, M. (2021).** Editorial. *Revista de Educación*, Nro 24.2, 7-18.
- Gimelli, M. (2022).** Mesa conjunta CRUE- CIN, presentación PowerPoint para el curso de posgrado internacional en dirección y gestión universitarias, Universidad de Granada.
- Luque, T. (2022).** Planificación estratégica en la universidad, presentación PowerPoint para el curso de posgrado internacional en dirección y gestión universitaria, Universidad de Granada.
- Naciones Unidas (2018).** La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Noriega, J., & Ulagnero, C. (2021).** La Profesión Académica en Argentina: configuraciones pre pandémicas. *Revista de Educación* Nro 24.2, 127- 158.

- Parras, M. (director) (2021).** Lectura de política y gestión universitarias. Madrid: Thomson Reuter Aranzadi.
- Pérez, C., & Aiello, M. (2021).** Contratos docentes, tareas múltiples: la relación entre docencia e investigación en las universidades nacionales argentinas. *Revista de Educación* Nro 24.2, 61-93.
- Sánchez, M. (2022).** Universidad: compromiso social y ODS, presentación PowerPoint para el curso de posgrado internacional en dirección y gestión universitarias, Universidad de Granada.
- Walker, V. (2013).** Evaluación y trabajo docente en la universidad: políticas, prácticas y actores (tesis doctoral) Recuperada de RIUMA: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/6868/TDR_WALKER%20SOLEDAD.pdf?sequence=6
- Walker, V. (2015).** El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, vol. XXXVIII, núm. 153, 105- 119.

Normativas

- Decreto 1470/98.** Infoleg: Información Legislativa Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/55000/norma.htm>
- Decreto 1246/2015.** Infoleg: Información Legislativa Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/248779/norma.htm>
- Ley de Educación Superior N° 24521 (1995)** Infoleg: Información Legislativa. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>
- Ley N° 26.508.** Personal docente de las universidades públicas nacionales. Jubilaciones y Pensiones. Beneficios. (2009) Infoleg: Información Legislativa. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/157398/norma.htm>

Páginas Web

Visitadas en el periodo mayo- julio 2022

- **Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU)** <https://www.coneau.gob.ar/coneau/>
- **Secretaría de Políticas Universitarias (SPU)** <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades>
- **Instituto Universitario Salud Mental de la APdeBA** <https://www.iusam.edu.ar/>
- **Abierta Interamericana** <https://uai.edu.ar/>
- **Aconcagua** <https://www.uda.edu.ar/>
- **Adventista del Plata** <https://uap.edu.ar/>
- **Argentina de la Empresa** <https://www.uade.edu.ar/>
- **Argentina John F. Kennedy** <https://www.kennedy.edu.ar/>
- **Atlántida Argentina** <https://atlantida.edu.ar/>
- **Austral** <https://www.austral.edu.ar/>
- **Belgrano** <https://www.ub.edu.ar/>
- **Blas Pascal** <https://www.ubp.edu.ar/>
- **CAECE** <https://www.ucaece.edu.ar/>
- **Católica Argentina** <https://uca.edu.ar/>
- **Católica de Córdoba** <https://www.ucc.edu.ar/>
- **Católica de Cuyo** <https://uccuyosj.edu.ar/>
- **Católica de La Plata** <https://www.ucalp.edu.ar/>
- **Católica de las Misiones** <https://www.ucami.edu.ar/>
- **Católica de Salta** <https://www.ucasal.edu.ar/>
- **Católica de Santa Fe** <https://www.ucsf.edu.ar/>
- **Católica de Santiago del Estero** <http://www.ucse.edu.ar/>
- **CEMA** <https://ucema.edu.ar/>
- **Centro Educativo Latinoamericano** <https://www.ucel.edu.ar>
- **Champagnat** <https://www.uch.edu.ar/>

- **Ciencias Empresariales y Sociales** <https://www.uces.edu.ar/>
- **Cine** <https://www.ucine.edu.ar/>
- **Concepción del Uruguay** <https://ucu.edu.ar/>
- **Congreso** <https://www.ucongreso.edu.ar/>
- **Cuenca del Plata** <https://www.ucp.edu.ar/>
- **Empresarial Siglo 21** <https://21.edu.ar/>
- **Este** <https://www.ude.edu.ar/>
- **FASTA** <https://www.ufasta.edu.ar/>
- **Favaloro** <https://www.favaloro.edu.ar/>
- **Flores** <https://www.uflo.edu.ar/>
- **Gastón Dachary** <https://www.ugd.edu.ar/>
- **Gran Rosario** <https://ugr.edu.ar/>
- **ISALUD** <https://isalud.edu.ar/>
- **Juan Agustín Maza** <https://www.umaza.edu.ar/>
- **Maimónides** <https://www.maimonides.edu/>
- **Marina Mercante** <https://www.udemm.edu.ar/>
- **Mendoza** <https://um.edu.ar/>
- **Metropolitana** <https://umetonline.com/>
- **Morón** <https://www.unimoron.edu.ar/>
- **Museo Social Argentino** <https://www.umsa.edu.ar/>
- **Norte Santo Tomás de Aquino** <https://www.unsta.edu.ar/>
- **Palermo** <https://www.palermo.edu/>
- **Salesiana** <https://www.unisal.edu.ar/>
- **Salvador** <http://www.usal.edu.ar/>
- **San Andrés** <https://udes.a.edu.ar/>
- **San Isidro** <https://usi.edu.ar/>
- **San Pablo – T** <https://uspt.edu.ar/>
- **Torcuato Di Tella** <https://www.utdt.edu/>
- **CEMIC** <https://www.cemic.edu.ar/instituto-universitario.php>
- **Ciencias Biomédicas de Córdoba** <https://iucbc.edu.ar/>
- **Cs de la Salud de la Fundación Barceló** <https://www.barcelo.edu.ar/>
- **Escuela Argentina de Negocios** <https://www.ean.edu.ar/>
- **Escuela de Medicina del Hospital Italiano** <https://instituto.hospitalitaliano.org.ar/#!/home/principal/inicio>
- **Escuela Universitaria de Teología** <https://eut.edu.ar/>
- **ESEADE** <https://www.esade.edu.ar/>
- **Instituto de la Cooperación** <https://www.iucoop.edu.ar/>
- **Italiano de Rosario** <https://www.iunir.edu.ar/>
- **ITBA** <https://www.itba.edu.ar/>
- **River Plate** <https://iuriverplate.edu.ar/>
- **YMCA** <https://iuymca.edu.ar/>

Agradecimientos

En este apartado se busca agradecer a los colegas que participaron en la consulta a través del formulario Web, convirtiéndose en informantes claves o contactando a otros docentes, los mismos representan a 30 de las 61 instituciones universitarias privadas.

- Barbieris, María Emilia
- Berretta, Raúl

- Bostany, Daniela
- Brugaletta, Fernando
- De Luca, Fernando
- Galán, Mónica
- García Valdez, Valeria
- Gatto D´Andrea, Alejandra
- Gerlo, Paula
- Giambastiani, Guillermo
- Gorosito, Luis
- Gullino, Pablo Francisco
- Hunau, Laura
- Moreno, Enrique
- Ríos, Javier
- Rodríguez, María Laura
- Sáez Palavecino, Javier
- Saldivar, Déborah
- Schell, Celia
- Sujatovich, Luis
- Tenutto, Marta Alicia
- Tomba, Carolina
- Torres Jiménez, Roberto Daniel
- Tortolini, Alejandro

Y a aquellos usuarios de la red social LinkedIn que colaboraron de manera anónima.