



XV Coloquio Internacional de Gestión Universitaria 2015

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

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

El ideal de excelencia en el cuerpo docente de las UUNN: el caso de la Universidad Nacional de Córdoba.

Autores: Bologna, Eduardo - Guzmán, Claudia

Secretaria de Asuntos Académicos – Universidad Nacional de Córdoba

Mail: ebologna@gmail.com - claudiaguzman64@gmail.com

Área temática: 8. Gestión de Recursos Humanos, Carrera Docente y Evaluación de Desempeño

Resumen

Este trabajo surge como iniciativa de la Secretaria de Asuntos Académicos de la UNC con el objetivo de evaluar la metodología utilizada y proponer acciones de mejora en el marco de una “metaevaluación” del régimen de carrera docente, que rige desde 2008. A fines expositivos, se presenta el modo de gestión de los recursos humanos docentes que se encuentra actualmente en vigencia en la Universidad Nacional de Córdoba, en términos del régimen de acceso, promoción y permanencia de los profesores en sus cargos y se recorren brevemente los antecedentes normativos que se desarrollaron sobre el tema a lo largo del tiempo. Luego se muestran los resultados parciales del análisis de los mecanismos de acceso y permanencia en los cargos.

Es importante señalar que la Universidad Nacional de Córdoba, como espacio en el que se gestó la reforma Universitaria, tuvo gran resistencia a cualquier tipo de modificación en el modo en que los docentes permanecen en sus cargos. La épica de la Reforma establecía que a cada final del período de designación en el cargo, el docente concursara frente a todos quienes quisieran acceder al cargo, de modo de asegurar que a cada momento solo el más idóneo estuviera en el lugar del catedrático. Esta exigencia era muy sólida como contraposición a un régimen en que los docentes disponían de cargos vitalicios. Sin embargo, al cabo de un siglo, chocaba con los derechos de los docentes, y con la realidad, que mostraba una gran cantidad de cargos precariamente cubiertos. Ese es el marco en que se dieron las discusiones sobre el régimen de carrera docente y lo que en parte explica que la UNC no haya sido pionera en su aplicación.

Palabras clave: calidad, meta evaluación, gestión docente, mejora continua

Introducción

En los dichos de (Dopico Mateo, 2003), la evaluación es un proceso complejo, difícil de cumplimentar en un tiempo limitado y tiene dos grandes adversarios: el tiempo y la subjetividad. Sin embargo, partiendo de la utilización de la evaluación, el uso de los resultados y de la información relevante propiciada por ella, la *Metaevaluación* vela por el “buen uso” de ellos y coadyuva a respetar lo diseñado y reglamentado para llegar a lo deseado. De esta manera se predispone una mejora en la posterior toma de decisiones en los diferentes ámbitos (social, político y educativo) y permitiendo el perfeccionamiento de los procesos y procedimientos de la evaluación.

Es en este marco entonces que la Secretaría de Asuntos Académicos (SAA) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) plantea el desafío de la “metaevaluación” de la Gestión Docente con el objetivo de valorar la calidad de la propia metodología de evaluación empleada.

Antecedentes

Desde la reforma universitaria de 1918 hasta la actualidad, la relación laboral de los docentes con la UNC ha pasado por diferentes etapas. Las reivindicaciones estudiantiles visibles desde 1918, llevan al concurso docente como estandarte, porque lo consideran el mejor procedimiento para asegurar que los docentes que acceden a los cargos tengan la idoneidad que requiere una casa de altos estudios. Esta demanda solo iba a ser parcialmente satisfecha cuando, en 1924 se sancionara el estatuto —que iba a ser aprobado por el Poder Ejecutivo Nacional en 1925—, en el que se incorporó el concurso docente. Decimos parcialmente porque en ese momento no aparece el concurso como requisito obligatorio para ser designado profesor; en efecto, la reglamentación eximía de la instancia evaluativa a quienes tuvieran marcada reputación académica (Schenone, 2009). Así, el Art. 48 de los estatutos de UNC de 1925 establecía que:

La formación de ternas para el nombramiento de profesores titulares y la designación de suplentes, serán precedidas, en todo caso, del respectivo concurso, o de pruebas individuales de competencia, cuando aquél no sea posible por no haberse presentado, o no mantenerse en cada concurso dos oponentes por lo menos. Sólo excepcionalmente, por dos tercios de votos, los Consejos Directivos podrán designar para ocupar el primer puesto en la terna, sin concurso o sin prueba individual de competencia, a personalidades científicas de capacidad indudable y notoria.

En términos formales, el régimen de concursos estuvo vigente hasta 2007, como sistema para el acceso a los cargos, la permanencia y la promoción. Sin embargo, la realidad de las

distintas facultades de UNC era, a ese momento, dispar. Muy pocas dependencias tenían una proporción mayor al 70% de sus cargos docentes concursado, mientras que en una gran parte de ellas, las designaciones interinas eran dominantes y excepcionales los concursos. En muchas facultades, el medio por el que los docentes accedían, permanecían y eran promovidos en sus cargos distaba de la norma que se suponía vigente (Patiño, 2007). Además, los docentes que realizaban a ese momento actividades de investigación, estaban sometidos a regímenes de evaluación periódica, no solo de sus proyectos, sino de su actividad como investigadores, a través del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores de la de la Secretaría de Políticas Universitarias. No obstante, aunque los concursos no constituían la norma fáctica y tampoco la evaluación periódica era ajena a la experiencia de los docentes, la combinación de modalidades no se impuso sin conflictos.

El primer antecedente de un régimen continuo es la Ordenanza 7 de 1993, del H. Consejo Superior¹, que establece el control, registro y evaluación de la gestión docente. Sin embargo esta ordenanza fue derogada por resolución 314/2002 HCS dado que no llegó a implementarse en la Facultades. La consideración de la fecha es importante a fin de contextualizar la discusión: en ese mismo año, la Universidad de Mar del Plata reglamentaba su Régimen de Carrera Docente.

En la UNC existió una corriente de opinión, más acentuada en el claustro estudiantil, para la cual, una reglamentación que alterara el régimen de concursos iba a constituir una amenaza a las conquistas provenientes de la Reforma Universitaria. Sin embargo, la situación de hecho era que muchos cargos estaban cubiertos interinamente y otros —que habían sido cubiertos por concurso—, llegado el vencimiento eran renovados interinamente. De este modo, una alta proporción del cuerpo docente se hallaba en la peor de las situaciones: sin estabilidad laboral, dado que las designaciones eran realizadas periódicamente por los HCDs de las Facultades y sin dar cuenta de sus cualidades académicas en cuanto a formación y actualización, dado que no debían responder a ninguna evaluación para permanecer en el cargo.

Así resulta que, tardíamente en comparación con el conjunto de las universidades del país, la UNC reformó sus estatutos en la Asamblea Universitaria del 30 de noviembre de 2007 para hacer lugar a un régimen en el que coexisten los concursos con las evaluaciones periódicas. La propuesta fue impulsada con energía y era parte destacada de la plataforma electoral de las autoridades que habían asumido ese año. Los debates previos a la asamblea fueron complejos, no porque el tema fuese novedoso, sino por la riqueza de los argumentos, por la fuerza de la

¹ http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/ordenanza/7_1993/at_download/file

tradición de UNC como cuna de la reforma que había instituido los concursos y, quizás por las dificultades propias para introducir cambios en una institución de gran tamaño y edad.

La Asamblea mencionada fue también la instancia en que se introdujeron otros cambios importantes en la UNC: se acortaron los plazos para los mandatos unipersonales, se cambió la modalidad de elección de consiliarios, que pasó a ser directa, y se modificó la condición de los entonces llamados Jefes de Trabajo Prácticos, denominados a partir de allí, Profesores Asistentes.

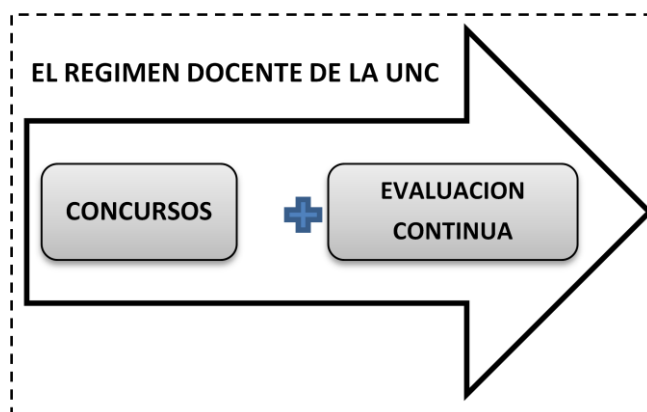
La estructura actual del cuerpo docente de la UNC es la siguiente:

- Profesores Regulares
 - Titulares Plenarios, Titulares y Asociados
 - Adjuntos
- Profesores Auxiliares
 - Asistentes
 - Ayudantes A
 - Ayudantes B
- Profesores Consultos y Profesores Eméritos
- Profesores Honorarios
- Profesores Contratados y Profesores Visitantes

La pertenencia de los profesores Regulares y Auxiliares a este cuerpo docente se define por medio de un ingreso por concurso y un régimen de evaluación continua.

El régimen de acceso, promoción y permanencia:

En el esquema siguiente se muestra la manera en que la UNC desarrolla el régimen de su planta docente:



El Acceso y la Promoción: Concursos

Los Profesores Regulares son designados por concurso abierto de títulos, antecedentes y oposición. Las normas que rigen los concursos aseguran la idoneidad e imparcialidad de los jurados, la publicidad y acceso a la información y la posibilidad de recusación de los miembros del jurado. La designación por concurso es por siete años en el caso de Profesores Titulares y Asociados y por cinco años en el caso de los Profesores Adjuntos. Para los Profesores Auxiliares, cada Facultad establece el régimen de concurso y la duración en el cargo.

Desde el año 2008, en la UNC se estableció como prioridad la normalización de la planta docente para tender a que el acceso a los cargos, así como la promoción a un cargo superior, se realizara por medio de concursos de antecedentes y oposición. Debe destacarse que no es posible alcanzar la totalidad absoluta de los cargos en esa condición, dado que existen cargos no concursables² y hay otros que se hallan ocupados por docentes próximos a su jubilación, para quienes es de práctica en las Facultades evitar el llamado a concurso³.

Esta política de normalización en cuanto al acceso a los cargos, acompaña al Régimen de Evaluación de Carrera Docente, con el objetivo de regularizar la situación de revista del cuerpo docente y llegar, en un futuro a que la más alta proporción posible de los cargos estén ocupados por docentes que hayan ingresado por concurso y sean regularmente evaluados en su desempeño.

La permanencia: Evaluación continua

El segundo componente está constituido por el régimen de evaluación de desempeño docente, que se activa al momento de vencimiento de las designaciones por concurso. Dentro de los seis meses anteriores o posteriores al vencimiento del plazo de la designación, a propuesta de los H. Consejos Directivos, el H. Consejo Superior designa un Comité por área que evalúa los méritos académicos y la actividad docente del Profesor. El Comité se integra con cuatro docentes y un estudiante. Los docentes deben ser Profesores Regulares actualmente (o haberlo sido) de la UNC o de otra Universidad Nacional en el área que se evalúa. El miembro estudiante deberá serlo de una carrera de grado del área de evaluación de una carrera afín a

² Por ejemplo cargos de residentes en el área de salud, que, por su alta rotación son cubiertos mediante designaciones interinas, docentes que ocupan cargos con licencia o bien cargos cuyo financiamiento todavía no ha sido consolidado.

³ Sin estar reglamentado, la regularidad es que resulta muy infrecuente que se llamen a concurso cargos que estén ocupados por personas mayores de 60 años.

aquella y tener al menos el 50% de las materias aprobadas de su carrera al momento de su designación⁴.

La evaluación de la actividad académica de los Profesores se realiza teniendo en cuenta como mínimo: plan de actividades académicas; informes anuales de las actividades realizadas por el Profesor; informes anuales de desempeño (emitidos por el responsable de la materia, cátedra, área o departamento); informes del responsable de los proyectos de investigación o extensión en los que haya participado; informes con los resultados de la consulta a los estudiantes, e informes sobre la formación de recursos humanos. Se solicita y se evalúa también un plan de actividades académicas propuesto para el período en el cual solicita ser designado.

El resultado de esa evaluación puede ser: "satisfactorio", "satisfactorio con observaciones" y "no satisfactorio", de acuerdo a estándares establecidos reglamentariamente.

Cuando el Comité Evaluador considera "satisfactorio" el desempeño del Profesor, propone al H. Consejo Superior, a través del H. Consejo Directivo, la renovación de la designación como Profesor por concurso por un plazo de cinco (5) años.

Cuando el Comité Evaluador considera que el desempeño del Profesor ha sido "satisfactorio con observaciones", se deben señalar los aspectos que presentan falencias a superar y propondrá su renovación como Profesor por concurso por un plazo de dos años. El docente debe presentar una propuesta detallada para superar las falencias señaladas, la que se remitirá al H. Consejo Superior junto a la propuesta del Comité Evaluador. Una vez designado por el período de dos años, el docente será evaluado nuevamente dentro de los seis meses anteriores o posteriores al vencimiento, debiendo obtener, para su renovación como Profesor por concurso el resultado de "satisfactorio". Si así sucede, la propuesta de renovación será por tres años desde el vencimiento de la designación anterior.

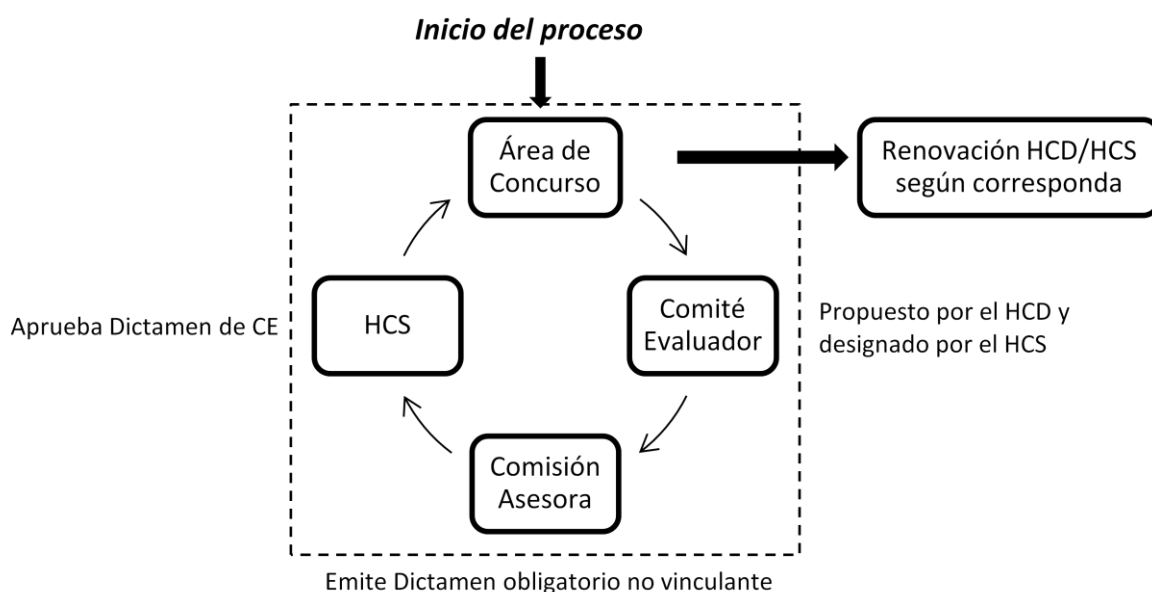
En el caso que el Comité Evaluador considere "no satisfactorio" el desempeño del Profesor, se debe llamar, dentro de los seis meses posteriores, a un nuevo concurso. En ese supuesto, el Profesor es designado interinamente en el mismo cargo, por un plazo no menor a seis meses. Si vencido ese término el cargo no es cubierto por concurso, se aplicará el régimen general de designaciones interinas para su cobertura.

El docente informa su actividad, y los evaluadores realizan sus apreciaciones y juicios a través del Sistema Integral de Gestión y Evaluación (SIGEVA). Este integra el registro de la información personal del personal científico y tecnológico, la gestión de procesos tanto

⁴ Artículo 9 de la ordenanza HCS 6/2008 http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/ordenanza/6_2008/at_download/file

administrativos como académicos y la evaluación. Permite además el uso de diferentes módulos de acuerdo a sus roles, de modo que, según los permisos acordados a cada rol, distintos usuarios acceden a determinada información y funcionalidades a lo largo del proceso. Son doce de un total de trece unidades académicas de la UNC, las que emplean SIGEVA, que empezó a utilizarse en octubre de 2012 y fue gradualmente incorporado por las distintas facultades. El formato actual es resultado de debates en la comunidad universitaria, que lo fueron perfeccionando desde su concepción original, diseñado como herramienta para la evaluación de investigadores. Los cambios que se realizaron sobre el formulario SIGEVA, sirven para registrar un conjunto de actividades que no estaban contempladas al principio, estas adecuaciones permitieron que mayoría de las facultades acepte usarlo como instrumento para la evaluación de carrera docente.

A continuación se muestra un esquema del proceso de evaluación continua:



Las evaluaciones realizadas por los comités evaluadores de las dependencias, son receptadas por una Comisión Asesora de Evaluación Docente, compuesta por un profesor Titular por concurso, Plenario, Emérito o Consulto como representante de cada Facultad. Esta Comisión Asesora dictamina sobre las evaluaciones que realizan los comités evaluadores, y las eventuales impugnaciones que a su respecto se hubieran presentado. El dictamen que produce es un requisito obligatorio, pero no vinculante para la resolución que adopta el Honorable Consejo Superior.

Los resultados parciales

De los concursos

Al momento actual, los 10.393 cargos docentes se distribuyen en 4.278 profesores Regulares y 6.115 Asistentes. Estos cargos se encuentran cubiertos con diferentes modalidades: concursados, interinos (concursables o no), próximos a jubilación, llamados en proceso de sustanciación o en tratamiento en el HCD, como se muestra a continuación:

Tabla 1: Distribución de los profesores regulares y asistentes según su situación en el cargo, julio 2015

	Profesores		
	Regulares	Asistentes	Total
Concursados	2282	2827	5109
Interinos concursables	900	1463	2363
No concursables	591	1219	1810
Próximos a jubilación	274	160	434
Llamados, en sustanciación	187	321	508
Llamados, en tratamiento HCD	44	125	169
Total	4278	6115	10393

Sobre el total general, un 23% de los cargos está cubierto interinamente y podría ser llamado a concurso. Ése constituye el espacio sobre el cual se trabaja en la actualidad, porque son los cargos que tienen posibilidad de regularizar su situación en el corto plazo; fuera de ellos, existe un conjunto de cargos que están eximidos de concurso (aquellos no concursables y los que están ocupados por docentes próximos a jubilación). Tomando como referencia los cargos concursables, el porcentaje de los que están efectivamente concursados asciende al 63%.

Sin embargo hay otro conjunto de cargos que, se encuentra llamado o bien en trámite en alguna instancia de decisión, cuando éstos se efectivicen, se alcanzará el 71% de cargos cubiertos regularmente. Se cumpliría así con el anhelo de llegar a por lo menos un 70% del total de cargos regularizados.

Destaquemos que el régimen de evaluación continua asegura que los cargos cubiertos de manera regular, no corren riesgo de volverse precarios a la fecha del vencimiento del concurso, porque si el docente que lo ocupa es promovido y deja el cargo por cualquier motivo, éste puede ser cubierto interinamente por un plazo máximo de un año.

La proporción de cargos concursados varía según los estamentos: alcanza casi el 74% para los de profesores regulares y el 69% para los asistentes. Como fue señalado en los debates previos a la reforma de los estatutos (Patiño, 2007), los cargos docentes también están en

situaciones disímiles entre dependencias. Al momento actual, la distribución es tal que hay siete dependencias que tienen menos profesores regulares concursados que el 74% de la UNC en su conjunto, mientras que 11 están por debajo del total en cuanto a su proporción de profesores asistentes en situación regular.

Así, la situación de los profesores asistentes requerirá más atención que la de los regulares; por un lado, el promedio de concursados en la UNC es menor y por otro, son más las dependencias que se encuentran peor que el conjunto completo.

El impulso inicial dado a la regularización en la cobertura desde 2008 reconoce un primer período de crecimiento muy rápido de los cargos concursados y una posterior estabilización. Observadas en términos absolutos, las mejoras a lo largo del tiempo son apreciables: en octubre de 2008 había 2915 cargos cubiertos por concurso, que ascendieron a 4884 en el mismo mes de 2011 (UNC, 2011). En julio de 2015 se cuentan 5109 cargos en situación regular. Si bien el ritmo de crecimiento se modera, luego de un gran impulso inicial, se aprecia que el incremento en la cantidad de cargos concursados se sostiene en el tiempo.

De La evaluación continua

En 2015, a siete años de su implementación, la Secretaría de Asuntos Académicos de UNC encaró una evaluación del régimen de carrera docente. A mayo de ese año, se habían realizado 3334 evaluaciones de cargos a 2761 docentes, algunos de los cuales fueron evaluados más de una vez y algunos en más de un cargo.

La lectura de las decisiones de la comisión muestra resultados positivos (Tabla 1), en la medida que la mayoría de ellas son favorables a la renovación del docente en el cargo en el que es evaluado. Los casos en que no se recomienda la renovación no alcanzan al 3% del total. En importancia relativa, la segunda categoría corresponde a la situación en que la Comisión Asesora contradice al Comité Evaluador y recomienda recomenzar el proceso. Aun siendo menos del 4% del total, tiene interés porque muestra el rol de la Comisión Evaluadora, como instancia de supervisión de lo actuado en las facultades.

Tabla 2: Dictámenes de la Comisión Asesora de Evaluación Docente

Recomendación	Cantidad de dictámenes	Porcentaje
Renovar	3123	93,7%
No renovar	47	1,4%
Dar por desistido	15	0,5%
Solicitar un nuevo plan de mejora	24	0,7%
Anular el dictamen y solicitar una nueva evaluación	120	3,6%
Otras situaciones	5	0,1%

Total	3334	100,0%
-------	------	--------

Resultan también positivos los resultados si se observa en detalle a los 3123 cargos que fueron renovados; más del 90% de ellos lo fue por el período máximo que fija el estatuto: cinco años (Tabla 2).

Tabla 3: Período durante el cual se renuevan los cargos favorablemente evaluados

Tiempo (años)	Cantidad de renovaciones	Porcentaje
2	180	5,8%
3	95	3,0%
5	2848	91,2%
Total	3123	100,0%

Sin embargo, la situación particular de cada dependencia difiere de este valor general. En cuanto a la proporción de cargos renovados, tres facultades están por debajo del 90%, tres alrededor de esa cifra y en diez de ellas más del 95% de los cargos evaluados se renovaron. Sobre los tiempos correspondientes de renovación de cargos, hay cinco dependencias en las que menos del 90% de las renovaciones son por cinco años, cinco en torno al 90% y una porción equivalente para la que la proporción de cargos renovados por cinco años supera al 95%.

En perspectiva temporal se aprecian fluctuaciones, cuya interpretación está principalmente en la cantidad de cargos que vencen a cada período, lo que depende de concursos realizados cinco o siete años antes.

Tabla 4: Cantidad de cargos renovados en el marco del régimen de carrera docente.

Cargo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ⁵	Total
Profesor Titular	0	49	35	39	29	29	51	12	244
Profesor Adjunto	0	42	67	83	107	75	126	26	526
Profesor Asistente	1	285	213	411	234	273	363	88	1868
Profesor Asociado	0	8	4	8	4	7	8	1	40
Profesor Ayudante	0	6	0	1	3	38	1	0	49
Profesor Ayudante A	0	56	27	31	26	26	45	10	221
Profesor Ayudante B	0	37	24	13	13	49	21	11	168
Total	1	483	370	586	416	497	615	148	3116 ⁶

⁵ Datos parciales al mes de mayo

⁶ Siete registros no consignan el cargo del docente a quien le fue renovado

Las acciones futuras

Se aprecian avances en el grado de logro de la meta de contar con una planta docente de alta calidad y de un sistema que asegure los derechos de los docentes como trabajadores. Un paso reciente en esa dirección ha sido la homologación el 2 de julio de 2015⁷ del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), que establece pautas para las condiciones de trabajo, vinculadas a salarios, jornadas laborales, descansos, vacaciones, licencias y capacitación profesional de los docentes, entre otras. Un aspecto importante del CCT consiste en la incorporación al Régimen de Carrera Docente de los docentes interinos que tienen 5 años o más de antigüedad en el cargo al 16 de abril de 2014. Si bien en esos casos particulares, no se tratará de docentes ingresados a su cargo por la vía regular del concurso, éstos pasarán a ser periódicamente evaluados en su desempeño. Se trata además de una situación puntual que tiende a regularizar cargos que durante largo tiempo (cinco o más años) habían estado ocupados de manera precaria.

Las próximas etapas de este proceso de mejora habrán de contemplar dos aspectos: un incremento de la proporción de cargos cubierto de manera regular y avances en los mecanismos de metaevaluación.

El primero depende del respeto de las reglamentaciones, que prevén que el interinato solo suceda de manera provisional por cortos períodos o bien en cargos que lo justifiquen. Es factible que se produzcan vacantes imprevistas que requieran que los cargos sean cubiertos de manera inmediata para asegurar la marcha de actividades académicas, razón por la cual puede justificarse que no se llame a un concurso en el momento en que se produce. Sin embargo, la reglamentación prevé que el interinato así generado, no vaya más allá de los seis meses de duración, tiempo durante el cual debe llamarse a concurso. Los cargos que justifican su carácter “interino permanente”, son los de alta rotación, como los de residencias en equipos de salud, por ejemplo.

El segundo aspecto a mejorar implica contar con mecanismos ágiles a partir de los cuales pueda conocerse en tiempo real cuál es el estado de la planta docente, a fin de intervenir desde el área central, para facilitar la resolución de situaciones irregulares. Esto implica que las facultades informen periódicamente sobre la situación de los cargos, ya que el sistema de personal no reporta sobre docentes que tienen concursos en sus cargos pero se desempeñan en otro cargo de manera interina con su cargo original interinamente ocupado por otro docente.

⁷ <http://www.unc.edu.ar/gestion/unidades/cici/servicio-de-informacion-tecnica-legal/novedades-en-legislacion/2015/01246-15.pdf>

Acerca del sistema de Evaluación de Desempeño, se tiene acceso actualmente a los dictámenes de la Comisión Asesora del Rectorado, pero no aun a los que producen los Comités Evaluadores de las facultades. A modo de ejemplo: la Tabla 2 muestra que hay una proporción no despreciable (casi 4%) de rechazos de dictámenes por parte de la Comisión Asesora, será necesario ver más de cerca lo que allí sucede para colaborar con los Comités Evaluadores que encuentran dificultades en el desempeño de su función.

Conclusión

Para la Universidad Nacional de Córdoba no ha sido fácil modificar el régimen de concursos cuyo origen data de la reforma universitaria de 1918. Sin embargo, las voces que reclaman por derechos laborales para los docentes, junto a la constatación de una aplicación limitada de la letra de las conquistas de hace un siglo, obligaron en 2008, a ir hacia un régimen que había sido adoptado por otras universidades nacionales años atrás. La lectura al cabo de menos de una década de aplicación, muestra aspectos que pueden ser mejorados, en especial en la transparencia de la información necesaria para monitorear el proceso. Pero muestra también logros de interés, como el incremento de la planta docente que se desempeña en situación regular y expectativas futuras positivas.

La UNC considera que, para el momento actual, éste es el régimen más adecuado para resolver la tensión entre la estabilidad como derecho de los trabajadores docentes, y la excelencia como demanda de la sociedad al cuerpo docente universitario.

Referencias mencionadas

- Dopico Mateo, I. (2003). Metaevaluación: ¿Por qué y para qué? *Revista Cubana de Educación Superior*, 23(3), 43–58. Retrieved from <http://biblat.unam.mx/en/revista/revista-cubana-de-educacion-superior/articulo/metaevaluacion-por-que-y-para-que>
- Patiño, R. (2007). ¿Qué docentes, para qué Universidad? *La Voz Del Interior*. Retrieved from http://archivo.lavoz.com.ar/07/11/13/secciones/opinion/nota.asp?nota_id=133932
- Schenone, G. A. (2009). La protesta Universitaria de Córdoba en 1924. Su filiación con la Reforma de 1918. *Cuadernos de Historia, Serie Ec. Y Soc. CIFYH-UNC*, (11), 163–186.
- UNC. (2011). Concursos y Planta de personal docente de la UNC Análisis comparativo Octubre 2008 - Octubre 2011. Retrieved August 26, 2015, from <http://www.unc.edu.ar/novedades/2011/noviembre/concursos-y-planta-de-personal-docente-de-la-unc.pdf>