

Continuidades en los Problemas de la UNSL

Carlos Francisco Mazzola

UNSL mazzolacarlos@gmail.com

Fernando RodriguezLuíz

UNSL
rodriguezluiz@yahoo.com.ar

Resumen

La Universidad Nacional de San Luis convive desde hace décadas con tres grandes problemas: Los Concursos docentes, la Escuela Normal de nivel primario y medio y la deserción estudiantil. Se ensayan distintas medidas sin demasiado éxito. Frente a ello los procesos de evaluación institucional -que podrían haber incentivado alguna solución- no ha logrado tal cometido, no por defectos del proceso sino por una cultura de resistencia e indiferencia de la comunidad a la evaluación, lo que se convierte en otro problema importante. En el presente trabajo realizamos una reseña de estas problemáticas.

Desarrollo

La resolución de problemas requiere de disponer de diversos tipos de poderes. Es preciso contar con la visualización de la resolución de los mismos, lo cual no es una tarea sencilla cuando se trata de complejas instituciones. Por otra parte, si el problema es importante, se requerirá de una labor diagnóstica como instancia previa a la resolución de la problemática, también disponer de un cierto nivel de consenso en los involucrados en la problemática para que la resolución pueda implementarse, contar con los recursos que generalmente se movilizan para poder transformar una situación, etc. Más a pesar de la complejidad que implica resolver problemas en instituciones complejas, no se justifica que existan tales situaciones que se prolongan con el paso de los años.

La Universidad Nacional de San Luis convive desde hace décadas con tres grandes problemas: Los Concursos docentes, la Escuela Normal de nivel primario y medio y la deserción estudiantil. Se ensayan distintas medidas sin demasiado éxito.

La Escuela Normal Juan Pascual Pringles

Durante la presidencia del Doctor Nicolás Avellaneda comenzó sus funciones en 1876, como Escuela Normal de Maestros de Instrucción Primaria, anexada al Colegio

Nacional, con dependencia del entonces Ministerio de Justicia e Instrucción Pública. En noviembre de 1879 egresa la primera promoción de maestros, 9 en total, considerados por el Rector como “modelos de aplicación, disciplina y con suficientes conocimientos y aptitudes para la enseñanza”.

Trascurren varios años de vaivenes donde la tensión autonomía y dependencia con el Colegio Nacional caracterizarán estas primeras décadas. En 1916, la Escuela vuelve a la órbita del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, en la que permanece hasta el 2 de marzo de 1939, fecha en que fue incorporada a la Universidad Nacional de Cuyo. La cual tendrá una sede en San Luis, otras en Mendoza y San Juan. La UNC con sede en San Luis aprovechará la infraestructura de la institución educativa más importante, prestigiosa y cercana en el nivel educativo que existía en San Luis para comenzar su labor. Para muchos docentes de la Escuela este inicio marca el comienzo de una especie de apropiación edilicia y pérdida de autonomía política y académica, en tanto que la Escuela pasa a depender de la Universidad. El 10 de Mayo de 1973 por ley 20.365 se crea la Universidad Nacional de San Luis como desprendimiento de la Universidad Nacional de Cuyo. La Escuela pasa entonces a depender de la Universidad Nacional de San Luis, dependencia que aún continúa. Esta cercanía de las dos instituciones ha sido y continúa siendo mucho más traumática que idílica. Los objetivos que los alumnos de la Escuela pudieran continuar sus estudios en el nivel universitario sin mayores inconvenientes debido a un compromiso de asesoramiento pedagógico y la posibilidad de los universitarios de contar con la Escuela con un espacio para la práctica pedagógica ha sido más una ilusión que una realidad. Quizás el único momento de gloria que puedan recordar ambas instituciones sea a partir del año 1965 en donde el Plan de Estudios fue modificado al aprobarse un:

“proyecto elaborado por el profesor Pedro D. Lafourcade. A partir de 1968, el Decanato de la Facultad declaró a la Escuela Normal, principal núcleo de experimentación del "Centro de Investigación y Perfeccionamiento en Educación Comparada, para el Programa de Desarrollo Educativo de la O.E.A. En esta misma época se creó también el Gabinete Psicopedagógico de la Escuela, en el que, por primera vez en San Luis, hay un centro donde convergen la acción concreta de un psicólogo, un pedagogo, un médico escolar y un asistente social”.(Informe de Autoevaluación Institucional 1998)

Lamentablemente la historia da cuenta que estos proyectos no sólo no se incrementaron sino que se perdieron. Hoy en la Escuela, junto a perder su prestigio académico, el nivel de conflictividad con la Universidad va en un proceso de incremento intenso.

El sector docente de la Escuela, que tiene un importante nivel de agremiación y que se encuentra inserto en el gremio docente universitario, viene manteniendo una ardua conflictividad con la Universidad, el que se ha expresado esencialmente en tres puntos: incremento salarial, efectivización sin concurso de la planta docente y ciudadanía plena de los docentes.

A pesar de que estos reclamos se han ido logrando, siendo el de ciudadanía el último en conquistarse (lo que ha implicado la reforma del estatuto para incluirlos como miembros del Consejo Superior y poder votar al Rector de la Universidad), no obstante los paros docentes, continúan y poseen una frecuencia mayor a cualquier escuela Provincial e incluso de los universitarios, lo que da cuenta de un importante nivel de insatisfacción del sector.

Quizás el ideal para una buena parte de los docentes de la Escuela sea preservar e incrementar los niveles salariales que son muy superiores a la de otros docentes dependientes de la Provincia, al mismo tiempo que independizarse de la Universidad realmente aunque no nominalmente, lo que implicaría un máximo de autonomía más dependiendo del prestigio y los fondos de la Universidad. Para la Universidad, buena parte de la comunidad docente, no entienden tal dependencia y auspician una independencia total, otros en cambio insisten en las posibles bondades pedagógicas que tal nexa pudiera implicar.

Resulta interesante, a modo de cierre, repasar algunas conclusiones que el único proceso de evaluación, bajo la modalidad de autoevaluación, existió en la Escuela:

“Se aprecia la ausencia de un criterio común acerca de lo que entendemos institucionalmente por "enseñanza-aprendizaje".

Este aspecto se relaciona estrechamente con la ausencia de un Proyecto Institucional que enmarque intercambios grupales. Las respuestas muestran el desconocimiento entre los diferentes estamentos, respecto de sus realidades y asimismo de sus necesidades. En este sentido, hay una atomización en la participación de cada sector en lo que hace a los grandes objetivos institucionales.

Se aprecian dificultades en los diferentes actores para reflexionar sobre el propio hacer. Si bien se demandan espacios para reflexionar, esta autoevaluación aparece como una respuesta debido a una demanda externa donde se plantean las carencias institucionales.

Se señalan reiteradamente: la ausencia de proyectos de investigación y de innovaciones pedagógicas

Se observa una fuerte tendencia a responder grupalmente a través de uno de los miembros del grupo de pertenencia. Sin asumir individualmente una postura frente a la Institución”.(Informe de Autoevaluación Año 1998)

Concursos docentes

Hemos tomado el tema de los concursos docentes ya que entendemos que aquí se pone de manifiesto el problema más agudo que se da en la vida cotidiana entre los docentes. El concurso es un procedimiento público que garantiza la transparencia y equidad en la selección y promoción de las personas, no es por ello que son conflictivos, sino por lo que pone en juego en los concursos – los cargos - y es

precisamente cuando las distintas instancias que se llevan a cabo no son tan transparentes o equitativas aparecen los conflictos.

Desde comienzo de la década del 90`venimos observando que en los distintos niveles organizacionales de toma de decisión en la UNSL: Asamblea de Áreas, Consejo Departamental, Consejo Directivo y Consejo Superior, el tema concurso es el tema que cuantitativamente y cualitativamente insume la mayor parte del tiempo y energía de los Consejeros en pos de resolver la conflictividad que en torno a ellos se genera.

Los cargos docentes son semejantes en todo el País y constituyen una estructura jerárquica y en donde cuatro dimensiones le aportan complejidad.

1.- Las categorías docentes: Cabe distinguir extraordinarios y ordinarios. En el primer caso hay dos tipos: eméritos y consultos - categorías que son un premio a docentes en edad de jubilarse y que con tal nombramiento pueden continuar la labor. Constituye el reconocimiento simbólico más importante, además de sumar a la jubilación el plus salarial como docente.

En el caso de docentes ordinarios, se va de auxiliar de primera, JTP, adjunto, asociado y profesor titular.

2.- El tiempo que está dedicado a la institución es otra dimensión. El de dedicación simple con la obligación de cumplir 10 horas semanales, el semi-exclusivo con 20 horas y el exclusivo con 40 horas.

3.- El tipo de nexo laboral- legal que se establece entre la persona y la institución, lo que se denomina ciudadanía universitaria en tanto que de tal relación se desprenden una serie de derechos y obligaciones distintas tanto para el docente como para la institución. En este sentido esta el docente contratado, cuyo tiempo de vinculación es breve dado que se establece esta relación para que cumpla una labor puntual, finalizada la misma se termina el vinculo. El efectivo que posee mayor estabilidad temporal, lo que de no mediar una evaluación negativa permanece en el cargo y el interino que anualmente debe renovar su vinculación en tanto que suele ser un cargo de reemplazo de otro efectivo que se encuentra en licencia.

4.- La antigüedad docente, es decir el tiempo que se lleva ejerciendo en el cargo. Lo cual es importante en tanto que hay un adicional salarial que va del 10 al 120% del salario básico en virtud de los años de trabajo.

Esto constituye una trama no sólo institucional sino también económica, política, social y simbólica muy diversa. Para ilustrar la dimensión económica, un docente categoría auxiliar de primera simple, sin antigüedad cobro en junio del año 2014 la suma de \$ 2.469 y un docente titular dedicación exclusiva y máxima antigüedad \$ 28.145,46 (Conadu Histórica 2014). Lo que supone una variación de mas del mil por ciento. Desde el punto de vista social los docentes adjuntos, asociados y titulares están a cargo de asignaturas y con ello de docentes auxiliares,

suelen también dirigir proyectos de investigación lo que también supone colaboradores bajo sus responsabilidades. Esta red social que se pone bajo la responsabilidad de los docentes con cargos superiores se traduce en poder político en tanto que en épocas electorales los números pesan y el liderazgo de grupos adquiere un valor electoral significativo. Por otra parte institucionalmente para ocupar los cargos de gestión se realiza una distinción y exclusión a quienes no son profesores, como así también a quienes no son efectivos, los que por otra parte aquellos que son interinos o contratados no sólo no pueden ocupar cargos sino que ni siquiera pueden votar. El poder simbólico lo poseen el profesor emérito o consulto, también los titulares o asociados, los que logran el reconocimiento de la comunidad de pares, y se refleja en las distintas invitaciones que reciben para formar parte de comité de evaluadores, asesores, disertantes, etc.

Por todo esto es que en los concursos se pone mucho en juego y por ello resultan tan conflictivos.

En la UNSL la dinámica del llamado a concurso ha tenido en las últimas décadas diversos cambios. Uno de ellos se vincula a la modificación de organización que se vivió en década del 90` con la creación de nuevas unidades académicas-administrativas, en el marco de la existente estructura de Facultades ya que se agregaron las Áreas y Departamentos, conformando una estructura mixta. Con la estructura de Facultad los cargos conformaban la mayor fortaleza de los Decanos al tener la posibilidad de distribuirlos para premiar a los amigos, ignorar a los adversarios y prometer a nuevos adherentes más y mejores cargos. En esos años, para ilustrar una sola situación, el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas crea una ordenanza con criterios para distribuir cargos, medida que surge como necesidad frente a la crítica de la comunidad de arbitrariedad en el manejo de los mismos. Los criterios establecidos eran tan restrictivos que los beneficiados de los mismos fueron tres docentes, pasada la instancia de los concursos se cambiaron por otros y luego con el cambio de estructura por otros. Actualmente hay un relativo consenso que se debe tener en cuenta las emergencias que se puedan producir frente a situaciones de ausencia de docentes, la conformación de equipo mínimos y la carrera docente. Más al crearse las Áreas y Departamentos el concurso ha pasado a ser de un capital de los Decanos a uno de los jefes de Áreas ya que son las Áreas las que proponen qué concurso llamar y quiénes conforman el jurado, quedando para las otras instancias el debate y análisis de factibilidades, lo que implica una descentralización o fragmentación muy importante del poder. Resulta difícil, en dicho marco, que los líderes de las Áreas no pujen para favorecer con cargos a sus colaboradores y a ellos mismos. Lo que implica resignar una planificación racional.

Las Áreas, si son pequeñas pueden estar conducidas por un único docente, en la medida que su tamaño crece se suelen subdividir el liderazgo en dos o en tres. Generalmente son profesores titulares o asociados a cargos de algunas asignaturas y directores de proyectos de investigación. De modo tal que al interior de las Áreas

tenemos grupos y subgrupos liderados por Docentes cuya lógica de interacción se asemeja a las de las pequeñas corporaciones.

“No son los lazos partidarios, ni las ideologías, ni lo económico, sino este tipo particular de unidad la que teje un nutrido número de actores que forman los grupos de poder. ¿Qué es una corporación?. Se trata de un agrupamiento de personas que prioriza los intereses de su grupo de pertenencia, por sobre el interés del resto, con los cuales establece vínculos de lucha. La característica central de la corporación es que se delimita lo correcto de lo incorrecto, lo justo de lo injusto, el que tiene derechos del que no los tiene, tan sólo por el reconocimiento de pertenecía al grupo propio o ajeno.” (Mazzola, C. 2013)

Actualmente comienza a regir un nuevo convenio colectivo de trabajo que el sector gremial ha firmado con el Ministerio de Educación (20 de agosto del 2014) y que las Universidades pueden suscribir, lo que ha hecho la UNSL transformando su Estatuto, la que ha incorporado la carrera docente como un derecho de los mismos. En la reforma se pierde la oportunidad de plasmar en el Estatuto una revisión al procedimiento vigente, por el contrario el mismo se ve legitimado, tal como se demuestra en los artículos 41 y 42¹ del nuevo Estatuto Universitario.

Con lo cual no se resuelve ni la conflictividad entre los actores, ni la problemática para la comunidad, en tanto que más allá de su posible visualización estos procedimientos no garantizan la calidad de la enseñanza con lo cual se está frente a un problema importante.

La deserción en la Universidad

El ingreso y egreso en la Universidad es un tema que concentra cada vez más el interés de la comunidad universitaria. Probablemente esto se deba a la creciente exigencia de la sociedad por la optimización de los recursos que se invierten en ellas, de la mano del sesgo neoliberal que impregna la mirada sobre las políticas educativas.

La deserción está relacionada con aspectos atribuibles a condiciones de los estudiantes previas al ingreso, así también como otros propios de la vida universitaria. Según Tinto, V. (1989) las variables pre-ingreso son: *background* académico en la escuela, condiciones socioeconómicas y culturales, metas y compromisos de los

¹ARTÍCULO 41.- La cobertura de vacantes, ya sea transitoria o definitiva, se realizará por el Consejo Directivo, a propuesta del Área y con aval del Departamento correspondiente mediante promoción transitoria de aquellos docentes regulares o efectivos, de la categoría inmediata inferior. ARTÍCULO 42: Cuando la cobertura de vacantes en las carreras a término, carreras dependientes de programas temporales y/u otras situaciones que impliquen la temporalidad de las mismas, se realice a través de designaciones interinas, no resulta necesario disponer en dicho acto el llamado a concurso, siempre y cuando la temporalidad de los supuestos enunciados no se prolongue por más de tres (3) años.

estudiantes. Y los factores institucionales son: la atracción que en el estudiante ejerza la vida universitaria, la integración e involucramiento en las actividades académicas, pero también en las sociales e institucionales.

Acercándonos a nuestra realidad, estudios recientes realizados en países de la región² que vienen generando programas que ponen atención en esta temática, señalan una serie de problemáticas comunes, las cuales no difieren en demasía de las que se mencionan en nuestra realidad, a pesar de la característica distintiva que tiene nuestro sistema universitario, el ingreso irrestricto y la gratuidad del mismo. Algunas de estas problemáticas son:

Falta de claridad vocacional en los estudiantes. La ausencia de procesos de orientación vocacional previo al ingreso a la Universidad es una causa recurrente en los estudios mencionados. En este caso se trata de una deserción temporal, ya que los estudiantes manifiestan su decisión de continuar con sus estudios en el futuro. Como medidas que se implementan para enfrentar esta problemática, se establecen diferentes acciones, como asesoría psicológica, articulación entre la educación media y la superior, así como también propiciar mayor acceso a la información y orientación vocacional.

Condiciones socioeconómicas. Si bien es un factor importante, no aparece con el peso que uno podría suponer. La deserción aumenta en el grupo de estudiantes que pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos de los que acceden a la Universidad, a lo que se suma la necesidad de trabajar en paralelo al cursado. Pero coincidiendo con estudios clásicos³, la cultura que se comparte en el ámbito familiar es el factor más fuerte en las posibilidades de adaptarse a y continuar en la vida universitaria. Frente a esta problemática, pueden mencionarse los diferentes programas de becas y demás ayudas económicas para los estudiantes.

Formación académica previa deficiente. Otro lugar común es señalar como determinante de la deserción los antecedentes académicos de los estudiantes, que en la región presentan un pobre nivel. Esta variable es un obstáculo real, pero se observa que las Universidades se replantean las estrategias para enfrentarla, dejando de lado el énfasis en señalar la culpa del nivel secundario y proponiendo que las evaluaciones de ingreso se transformen en trayectos tendientes por lo menos a nivelar los conocimientos previos de los alumnos. Estos trayectos van desde simples cursos hasta complejas instancias de ingreso, que se complementan con orientación vocacional, apoyo psicológico, tutorías y acciones de articulación con el nivel secundario.

Dificultad para adaptarse al nivel superior. Por último, otra problemática común que afecta a los estudiantes de Universidades Latinoamericanas es el impacto que provoca el cambio de cultura institucional en el pasaje a la Universidad. Desde el lenguaje académico, hasta la normativa institucional, numerosas barreras dificultan que los

² En la bibliografía se mencionan los estudios consultados, realizados en Chile y en Colombia.

³Bourdieu , P. y Passeron; J. C. (2009)

estudiantes logren transitar exitosamente por el nivel superior. La respuesta a esta problemática también se hace presente en los trayectos de ingreso con talleres específicos donde el conocimiento y la adaptación a la vida universitaria son protagonistas, y los programas de tutorías de pares aparecen como la herramienta más apropiada.

Estas problemáticas se deben enmarcar a que en las últimas tres décadas el sistema universitario se ha expandido, trayendo como consecuencia que el grupo de estudiantes que ingresan a la Universidad es más heterogéneo en cuanto a conocimientos, aptitudes y actitudes, que el ingresante que lo hacía anteriormente.

En el presente trabajo, nos centramos en la Universidad Nacional de San Luis, tomando a la Facultad de Ciencias Físico Matemáticas y Naturales, y a la Facultad de Ciencias Humanas, que viene llevando adelante acciones de creciente complejidad en relación al ingreso y permanencia de los alumnos.

El ingreso a la UNSL se hace a través de las acciones estipuladas por el Programa de Ingreso y Permanencia del Estudiante (PIPE), aprobado por ordenanza del Consejo Superior de la UNSL en el año 2002. En el mismo se plantean una serie de acciones: a) Articulación con el nivel Polimodal, b) Información y orientación sobre las carreras y el campo laboral, c) Cursos de Apoyo y Trayecto de Formación con Apoyo, d) Sistema de tutorías y e) Prácticas de enseñanza en primer año.

En la FCFMyN el Curso de ingreso universitario en matemáticas aparece como la estrategia central en el ingreso. El mismo se completa con el curso comprensión de textos y vida universitaria y el Trayecto de Formación con Apoyo. A partir del curso de matemáticas se espera preparar a los ingresantes para la vida universitaria. Los exámenes diagnósticos que se toman a los alumnos al inicio del ingreso demuestran fuertes falencias en cuanto al conocimiento matemático y a sus capacidades de razonamiento científico, coincidiendo con la problemática general de la región, e incluso mostrando niveles más bajos aún. A partir de los resultados del curso y del rendimiento de los alumnos en asignaturas iniciales de la carrera Barroso y otros (2011), ponen en cuestión la efectividad de esta instancia para mejorar las habilidades de los alumnos y contribuir a su continuidad y éxito en la carrera universitaria. Estos autores señalan el bajo rendimiento de los alumnos en conceptos, resolución de problemas y habilidades de razonamiento, observándose un desfase entre el diseño de los cursos universitarios y la realidad del desarrollo racional y cognitivo de los estudiantes de nivel secundario. La enseñanza memorística y superficial que se desarrolla en este nivel se contrapone con un aprendizaje significativo, que desarrolle un aprendizaje conceptual, resolución de problemas, lectura comprensiva y habilidades de razonamiento que son las que se le requieren a los estudiantes universitarios.

El ingreso a la FCH se hace a través del Curso de Apoyo (CdeA), aprobado por ordenanza CD 006, de 2012. El mismo tiene como finalidad “Aumentar el nivel de

participación e involucramiento de los ingresantes en las Áreas académicas y sociales de la Institución Universitaria”. Para ello establece que el CdeA se organiza por módulos, los cuales contemplan actividades de comprensión de textos, ambientación a la vida universitaria y conocimiento de los planes de estudio y acercamiento a los campos laborales. Cabe destacar que se propone articular los contenidos académicos con una asignatura del primer año de cada carrera, incluyendo la aprobación de uno o más trabajos prácticos de la asignatura durante el cursado del ingreso. También está previsto que el 60% de los contenidos del CdeA sea común a todas las carreras de la FCH, contemplando la posibilidad que los alumnos puedan cambiarse de carrera al momento de confirmar sus inscripciones.

El ingreso se complementa con el Trayecto de Formación con Apoyo, que está destinado a los ingresantes que presentan dificultad para aprobar el CdeA, y consiste en el apoyo que brindan tutores de pares (alumnos avanzados), que acompañan a los estudiantes. La tarea de éstos ha sido evaluada como de suma importancia, ya que acercan a la vida universitaria a quienes están en una situación similar a la que poco tiempo atrás vivieron.

En relación al ingreso, pero también a la permanencia y egreso, también se cuenta con dos servicios que apuntan a problemáticas específicas; el Servicio de Atención y Orientación Pedagógica y el Servicio de Atención y Orientación Psicológica. El primero trabaja tanto con alumnos del ingreso, que presentan dificultades en el desarrollo de las tareas del CdeA o durante el primer cuatrimestre, como con alumnos avanzados de las carreras. Temas como la organización del tiempo, la expresión oral y el empleo de las consultas a docentes aparecen como motivos de la consulta. El segundo en tanto, se orienta a los estudiantes de todas las carreras en todas aquellas situaciones emocionales o crisis subjetivas que consideren que interfieren con sus estudios. Las dificultades por las cuales los estudiantes consultan se relacionan a su incorporación a la vida universitaria en general y a los grupos en particular y problemas para rendir exámenes finales.

Por último, se destaca una línea de acción tendiente a la articulación con diferentes instituciones del nivel medio, que se encuentra en una instancia inicial y apunta a mejorar el paso del nivel medio al universitario de los estudiantes.

Del análisis de la problemática del ingreso, egreso y permanencia en la Universidad, y de las acciones que se implementan para mejorarlos, a pesar que las instituciones gradualmente reconocen como propia la problemática y ponen en acción mecanismos que tienden a fortalecer la trayectoria de los estudiantes, no se logra revertir los casos de abandono. Estas acciones responden a un diagnóstico que indica que las Universidades argentinas presentan una tasa de deserción en primer año del 50%, una tasa de graduación del 19% y una duración real de las carreras superior en un 50% a las duraciones teóricas, parámetros en los que se encuentra la UNSL en donde la ausencia de registros, seguimiento, e información sobre la retención, dificultan la

necesaria tarea de evaluar los procesos de intervención. Con lo que se realizan y movilizan una serie de recursos presuponiendo que los mismos son eficaces.

Análisis de los problemas reseñados

Intentar responder a la pregunta de ¿por qué los problemas persisten? No tiene una respuesta única y sencilla para cada uno de ellos. Resulta necesario construir una teoría sobre formulación y resolución de problemas que suceden en ámbitos institucionales. En dicha formulación no podría estar ausente por ejemplo el nexo que puede o no existir entre los actores que padecen la problemática con los actores que la resuelven. Tampoco debería estar ausente la importancia de triangular con los procesos de elaboración de diagnóstico en la detección de problemas y la evaluación de la resolución del mismo, como instancias que necesariamente deben articularse. Pero más allá de esta carencia conceptual que nos aportaría muchos elementos para analizar la problemática de la UNSL, entre otras, podemos preguntarnos, refiriéndonos a los problemas tratados: ¿Qué poseen de común los mismos? o ¿Qué líneas de acciones y responsabilidades podemos trazar como ejes comunes?

Una de estas líneas, entendemos, puede trazarse al gobierno universitario y cómo éste gestiona la resolución de problemas. La UNSL al igual que muchas Universidades que se amoldaron a la Ley de Educación Superior 24.521 en sus artículos 52 - 57 establece que el gobierno debe componerse por docentes, tal como lo manifiesta el artículo 53 inciso a: *“Que el claustro docente tenga la mayor representación relativa, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50 %) de la totalidad de sus miembros”*. Lo que implica que si sumamos la cantidad de docentes más los Decanos, Rector y Vicerrector, que para desempeñarse como tales deben ser docentes, tenemos que la gran mayoría son docentes; lo que implica que el gobierno universitario está básicamente conducido por docentes. La hipótesis que sostenemos al respecto es que la cultura de trabajo, que caracteriza al sector docente, se traslada como modelo de situación para la resolución de problemas. Y es la autonomía la dimensión característica del espacio laboral docente. Una de las características de la misma es la resistencia a la dirección y control externo, así es que no admitimos que nos controlen los horarios, no permitimos que se nos sugiera contenidos de enseñanza, no nos entusiasma que nos indiquen Áreas prioritarias para la investigación, no nos agrada que nos evalúen, etc. Esta resistencia al direccionamiento externo, se justifica porque existen motivaciones diversas que nos involucran. El docente no solo trabaja por el salario, sino que lo hace por el prestigio de sus pares, alumnos y la comunidad en general, y trabaja por competencia entre pares para ocupar puestos o cargos más destacados (lo que se traduce en beneficios económicos y simbólicos); es decir es un trabajo en donde hay reconocimientos económicos, simbólicos y ello se va conquistando bajo condiciones de competencia (que emerge en las instancias de concurso). Es por ello que el docente no precisa del control externo para producir. Sin embargo en la comunidad universitaria no todos somos docentes, están los alumnos, los no-docentes, los docentes de nivel

primario y medio, etc. Y estos sectores no trabajan bajo las mismas condiciones que los docentes universitarios. La hipótesis que sostenemos es que cuando los docentes gestionamos tendemos a trasladar el estilo de toma de decisiones que realizamos en nuestro espacio laboral a otros espacios de trabajo. La solución es convertir esos espacios de trabajo a algo semejante al espacio docente para que la toma de decisiones tenga sintonía, o bien cambiar el estilo de toma de decisiones, para lo cual probablemente sea necesario cambiar de protagonista en las decisiones.

Otra línea que atraviesa estas problemáticas, entendemos, tiene que ver con las condiciones de autonomía y descentralización, que en términos laborales se traduce en un profundo proceso de fragmentación, en donde cada uno se orienta según sus propios criterios, operan como condiciones que obstaculizan proyectos comunes. Lo común aparece frente a la amenaza del “otro” ese fantasma externo que quiere atropellarnos; frente a ello una reacción conjunta surge. Un comportamiento corporativo que surge espontáneamente, como una tradición cultural y que en muchas ocasiones encuentra el apoyo de las organizaciones gremiales.

Los concursos, es un tema de los más problemáticos, si tomamos como foco a lo que sucede en la dinámica cotidiana de la vida universitaria, más no es haciendo desaparecer la instancia de concurso que se soluciona el problema, como quieren, impulsan y han logrado los docentes de la Escuela Normal, que promueven efectivizaciones directas sin concursos. Si bien es cierto que puede desaparecer ciertas tensiones, más se crea un problema cuyos perjudicados no poseen voceros, ni representantes en la institución, ya que distantes están los alumnos o la comunidad de verse sensibilizados por resignar tener docentes con la mayor disposición y capacidad posibles.

El abandono, es quizás el problema más relevante que atraviesa la UNSL como todas las Universidades del país. ¿Más por qué no es la política centra de la institución? Como hemos observado se implementan algunas acciones. ¿Más son suficientes? Es claro que no. El problema con esta cuestión es que los afectados no tienen la participación ni el poder suficiente para hacer oír y valer sus derechos y revertir sus dificultades.

La paradoja frente a ello es que los docentes y la vida universitariaposee como una herramienta central y cotidiana a la evaluación. Evaluación en los procesos de enseñanza, en los procesos de concurso, en la compulsa de proyectos, etc. Sin embargo existe una cultura de resistencia a la misma. Esta resistencia se convierte en una problemática que dificulta aún más la solución de las problemáticas reseñadas.

Referencias Bibliográficas

Barroso, M.; Pérez, N. y Benegas, J. (2011). Análisis de una modalidad de ingreso universitario para estudiantes de Ciencias Exactas e Ingeniería. IV Encuentro Nacional sobre Ingreso a la Universidad. UNCPBA, Tandil.

Boletín oficial de la República Argentina. Ministerio de la Nación. Resolución 2103/2013. Disponible en:
<http://www.boletinoficial.gov.ar/Inicio/Index.castle?s=01&idAviso=10353180&IdRubro=441&f=20131030> . Consultado el 22 de Agosto 2014

Bourdieu ,P. yPasseron; J. C. (2009). Los herederos. Los estudiantes y la cultura. Siglo XXI, Buenos Aires.

Conadu Histórica (2014) Grilla Salarial. Disponible en http://www.agduba.org.ar/grilla_salarial. Consultado el 29 de Agosto del 2014

Consejo Superior UNSL (2002). Ord. 033-2002.

Consejo DirectivoFCFMyN (2003). Ord. 023-2002.

Consejo directivo FCH (2014). Ord. 006-2012.

Convenio Colectivo de Trabajo 2014 (CONADU). Disponible en:
<http://conadu.org.ar/convenio-colectivo-de-trabajo/> Consultado el 6 de agosto 2014

Estatuto Universitario Universidad Nacional de San Luis (UNSL) 2014. Disponible en:
<http://secgral.unsl.edu.ar/docs/Estatuto%20Universidad%20Nacional%20de%20San%20Luis%202012.pdf> Consultado el 2 de agosto 2014

Mazzola Carlos (2013) La trama del poder en la Universidad Nacional de San Luis. Categorías para su análisis. En Revista Cuestiones de Sociología. Nro. 8 primavera 2012 publicado 2013. ISSN 1668-1584. pp: 113-121. Editorial Universitaria (UNLP)

Ministerio de Educación.(1995) Ley de Educación Superior 24. 521 Publicada el 10 de agosto de 1995 (Boletín Oficial Nro 28.204) Bs. As. Argentina

Ministerio de Educación(2010). Educación Superior, Boletín Informativo N°14, Febrero 2010. Colombia. Disponible en:http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-92779_archivo_pdf_Boletin14.pdf Consultado 6 de marzo 2014

PIPE-FCH/UNSL. Informe evaluativo Octubre 2013 – Julio 2014. Inédito

Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad. UNSL (1998) Informe de Autoevaluación Año. Escuela Normal "Juan Pascual Pringles"

Secretaría de Políticas Universitarias. Anuarios estadísticos 2000-2011. Disponible en:<http://portales.educacion.gov.ar/spu/investigacion-y-estadisticas/anuarios/>
Consultado el 21 de abril 2014

Tinto, V. (1989). Una reconsideración de las teorías de la deserción estudiantil. En trayectoria escolar en la Educación Superior. ANUIES-SEP. México

Universidad de Chile (2008). Estudio sobre las causas de la deserción universitaria. Centro de Microdatos. Departamento de Economía. Recuperado dehttp://www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/Publicaciones/Informes/4informe_ejecutivo_causas_desercin_universitaria.pdf