INFORMES 2017

LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ARGENTINA

ATENEA
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO NACIONAL

FEDUN
Federación de Docentes de las Universidades

PRESENTACIÓN

ÍNDICE

04 Las instituciones del sistema universitario argentino. Trabajadores, graduados y estudiantes.

19 Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. ¿Quiénes lo componen?

31 Universidades Públicas Nacionales. Presupuesto 2018.

44 Condiciones de trabajo, salario y poder adquisitivo de los docentes universitarios.

LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ARGENTINO

TRABAJADORES, GRADUADOS Y ESTUDIANTES

ATENEA
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO NACIONAL

FEDUN
Federación de Docentes de las Universidades

Desde la creación de la Universidad de Córdoba en 1613 hasta nuestros días el sistema universitario argentino fue cambiando en los diferentes períodos históricos. En el presente informe se analiza la composición del sistema universitario en la actualidad, con la finalidad de caracterizar las diferentes instituciones que lo componen y describir los trabajadores que lo integran. Asimismo, se abordan los datos estadísticos desde una perspectiva de género, identificando la participación masculina o femenina en la educación superior.

Instituciones del sistema universitario

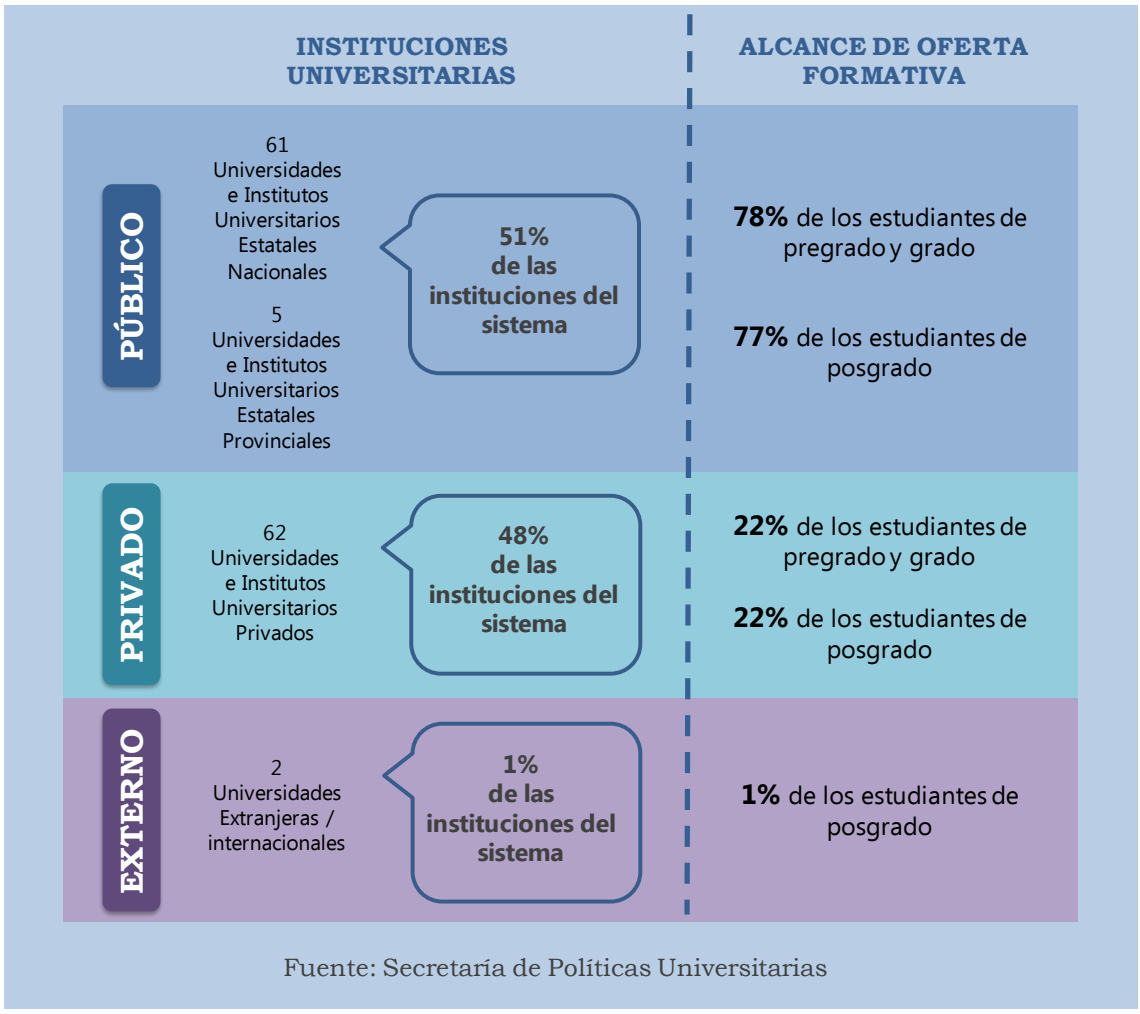
El sistema universitario argentino está conformado por instituciones de gestión pública y privada. De acuerdo con datos de la Secretaría de Políticas Universitarias perteneciente al Ministerio de Educación y Deportes, para 2015 la gestión pública concentra el 51% de las instituciones (61 Universidades e Institutos Universitarios Estatales Nacionales y 5 Universidades e Institutos Universitarios Estatales Provinciales), mientras que la gestión privada representa el 48% (62 Universidades e Institutos Universitarios Privados). El 1% restante corresponde a Universidades extranjeras e internacionales[1].

Sin embargo, para el 2014 (últimos datos disponibles), las **instituciones estatales brindan oferta formativa al 78% de los estudiantes de pregrado y grado** de todo el país (1.468.072), mientras que las privadas solo al 22% (403.373). **Similar es la proporción en lo que respecta a carreras de posgrados**, el 77% de los estudiantes eligen una institución pública (110.417), el 22% privada y el 1% restante internacional/extranjero.

Esto quiere decir que casi **8 de cada 10 estudiantes asisten a instituciones universitarias de gestión pública**. Así, se evidencia el peso de las instituciones públicas en el sistema universitario, ya que, teniendo casi la misma

[1] Disponible en: http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home/1

cantidad de instituciones que el sector privado, brindan la mayor cantidad de oferta universitaria.



Fuente: Secretaría de Políticas Universitarias

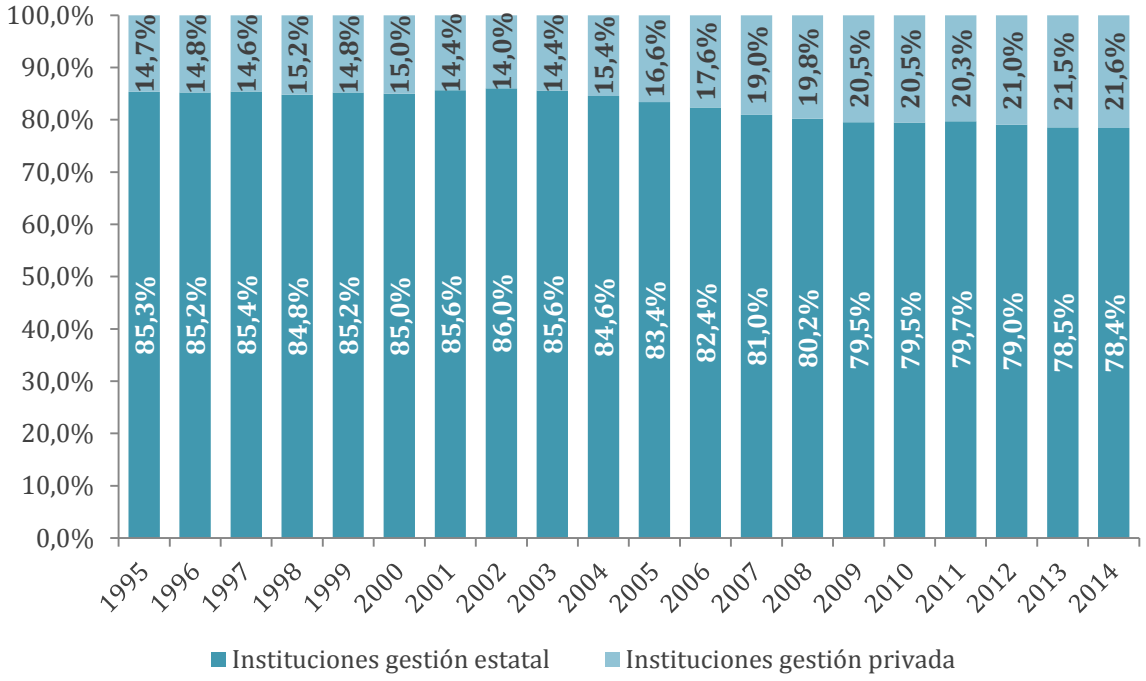
La matrícula de las universidades argentinas no dejó de crecer desde la vuelta a la democracia. En los últimos años, esta expansión fue impulsada mediante el acercamiento de los estudios superiores a los sectores populares.

Entre 2007 y 2009, se crearon 9 universidades en todo el país. Así, cada provincia pasó a tener al menos una casa de estudios superior, demostrando la importancia del rol del Estado en cuanto a la educación pública. Esto significó

que grandes núcleos poblacionales contaran con su propia universidad, como por ejemplo el conurbano bonaerense, donde la mayoría de los estudiantes son primera generación de estudiantes universitarios de sus familias.

Ahora bien, si se observa solo la evolución de los estudiantes de pregrado y grado en el tiempo, la presencia de oferta educativa de instituciones de gestión privada se ha ido incrementando. Mientras que en 1995 la gestión privada representaba el 14,7% del total de la oferta, en 2014 dicho número ascendió al 21,6%. El punto de inflexión en dicha evolución fue el año 2004 tal como se observa en el siguiente gráfico.

Estudiantes de nivel superior de pre-grado y grado por año según tipo de gestión de instituciones a las que asisten. Período 1995-2014(%).

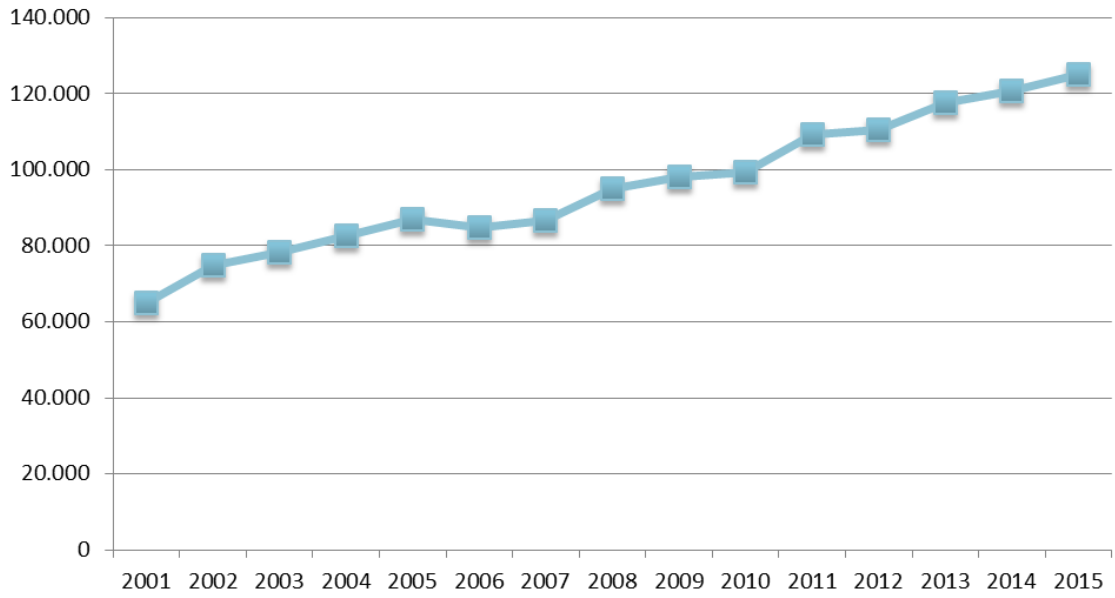


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias

Estudiantes y graduados

En 2015, la población estudiantil egresada en carreras de pregrado y grado de todas las universidades del país, tanto públicas como privadas, fue de 124.960 personas. Esto representa un importante incremento de 92% respecto de 2001 (65.104 egresados). A continuación se muestra la evolución de los egresados por año:

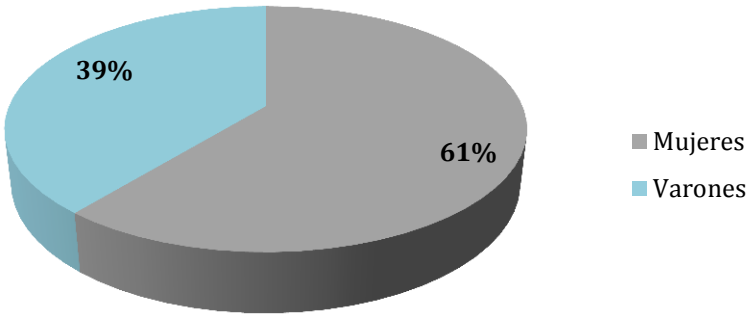
Evolución de la población estudiantil egresada en carreras de pregrado y grado en todo el país. Período 2001-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias

En 2015, el 61% (76.226) de los egresados fueron estudiantes mujeres, mientras el 39% restante fueron egresados varones (48.734).

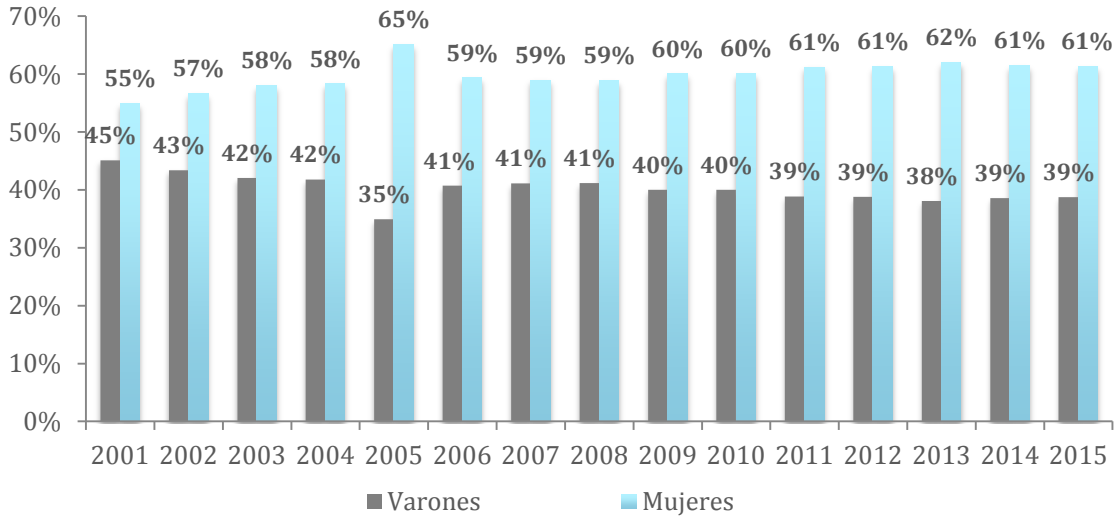
Distribución de los egresados en carreras de pregrado y grado, según sexo. Año 2015



Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

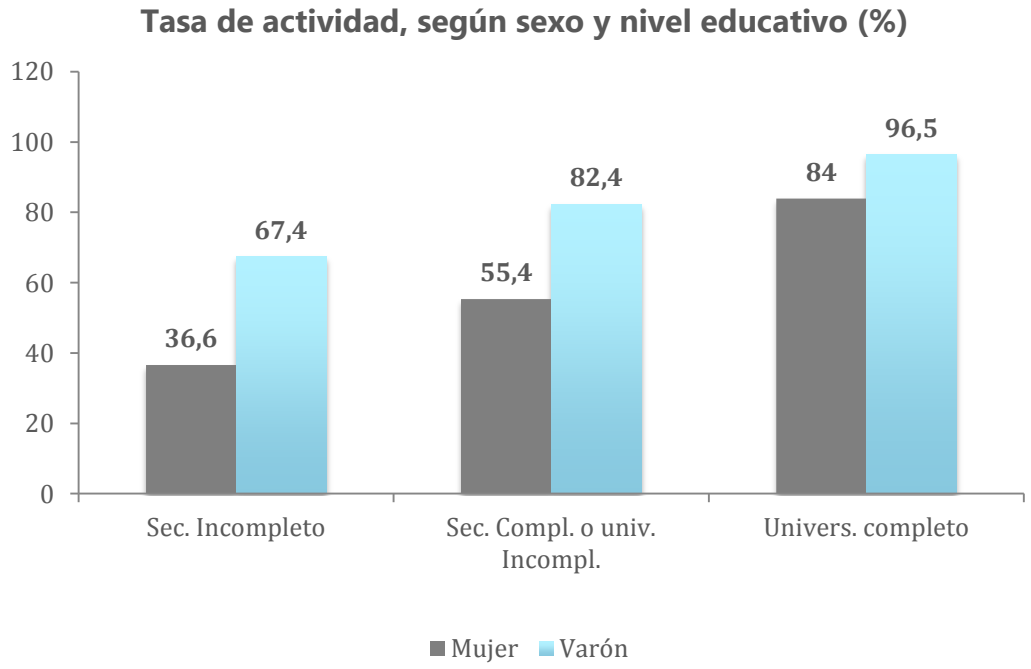
Al observar la distribución de egresados por sexo, se evidencia que la diferencia proporcial a favor de las mujeres va aumentando con los años, llegando a una diferencia del 23% entre varones y mujeres en 2015. Durante este mismo año la proporción de mujeres aumentó 12% con respeto a 2001, mientras que la proporción de varones disminuyó 14%.

Evolución de la distribución de egresados en todo el país, según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

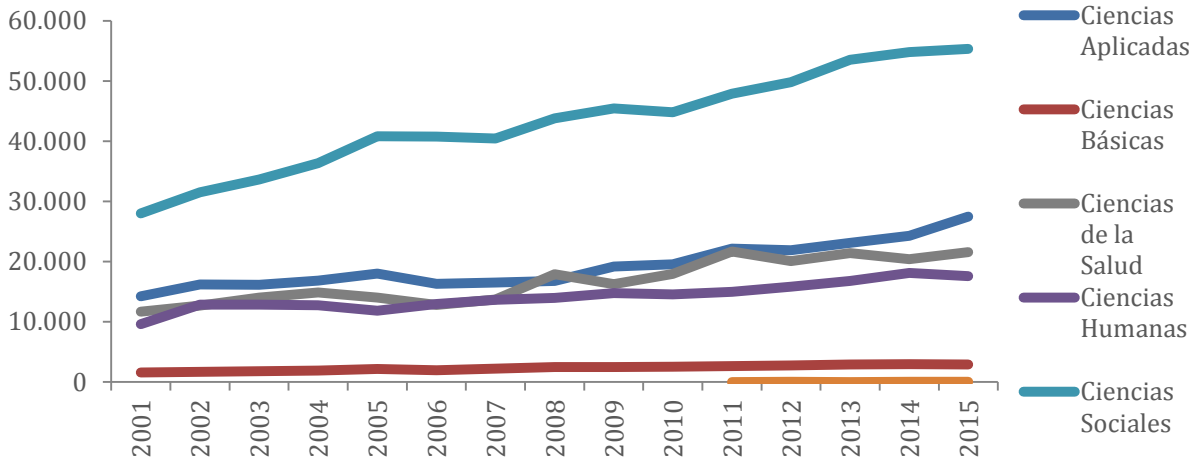
La formación superior en las mujeres es de suma importancia para su participación en el mercado de trabajo. En el siguiente gráfico se observa que la tasa de actividad, tanto femenina como masculina, es mayor a medida que aumentan las credenciales educativas de los individuos. No obstante, las menores diferencias por sexo aparecen entre los activos con nivel universitario completo, lo que demuestra que la educación superior es un componente igualador, en términos de género, para la participación laboral.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares 2 Trimestre 2015 - INDEC

Por otro lado, los diferentes grupos de carreras aumentan su población estudiantil egresada en más de 80% con respecto a 2001. Las carreras de ciencias sociales son las que más incrementaron la cantidad de egresados respecto a 2001 (98%).

Evolución de los egresados en carreras de pregrado y grado en todo el país, según grupo de carrera

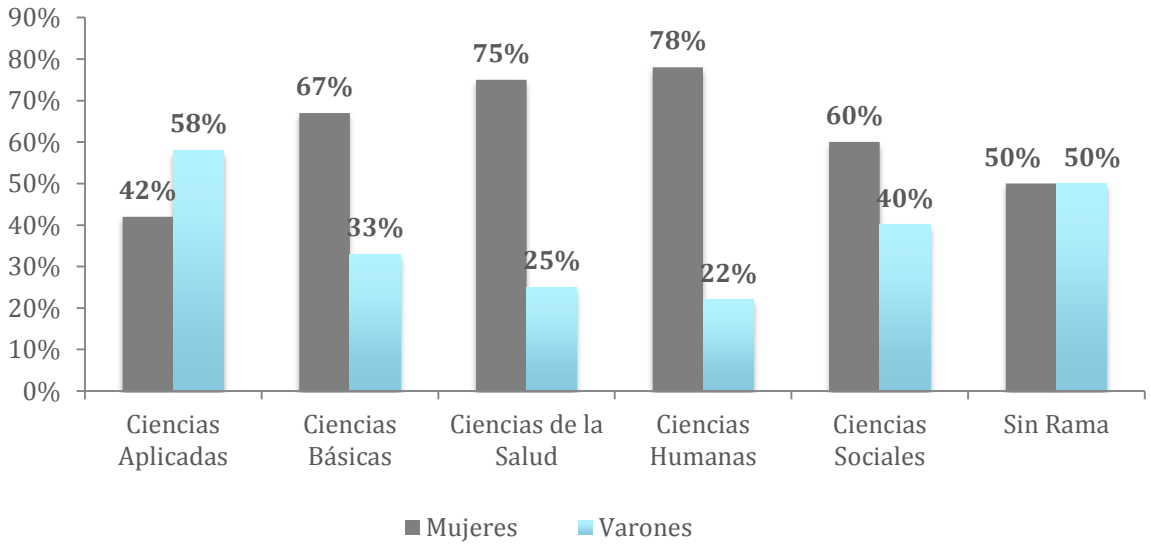


Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

Las carreras que conforman las ciencias humanas y las ciencias de la salud son las que mayor porcentaje de estudiantes mujeres presentan con un 78% y 75% respectivamente. Las profesiones de ciencias aplicadas concentran la mayor cantidad de egresados varones, respecto de las mujeres.

La **segregación ocupacional horizontal,** que refiere a la distribución de las ocupaciones y carreras según el género del individuo, es evidente en este análisis. Las carreras que se agrupan dentro de las ciencias humanas y las ciencias de la salud son las que mayor cantidad de egresadas mujeres presentan. Esto refleja la inserción laboral diferencial asociada al género, donde el mundo del trabajo de divide entre varones y mujeres, y en donde existen trabajos identificados con mujeres y otros con varones. En este sentido observamos cómo las profesiones asociadas a las tareas de cuidado, recaen principalmente en las mujeres.

Distribución de los egresados de carreras de pregrado y grado por grupo de carreras, según sexo. Año 2015 (%)



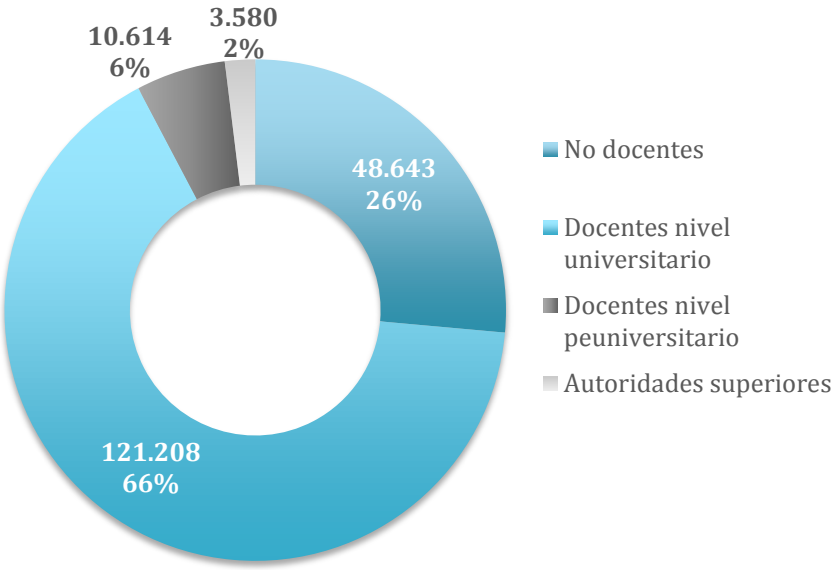
Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

Trabajadores de las universidades públicas

Respecto de los trabajadores de las universidades públicas, los últimos datos oficiales disponibles son del año 2013. De acuerdo con el "Anuario 2013. Estadísticas Universitarias Argentinas" de la Secretaría de Políticas Universitarias[2], existe un total de 121.208 docentes de nivel universitario, que representan el 66% del personal, seguido de los trabajadores no docentes que alcanzan el 26% (48.643 trabajadores). Luego se encuentran los docentes de nivel preuniversitario (6%) y las autoridades superiores (2%).

[2] Disponible en: http://informacionpresupuestaria.siu.edu.ar/DocumentosSPU/Anuario_2013.pdf

Trabajadores de las universidades públicas. Año 2013.

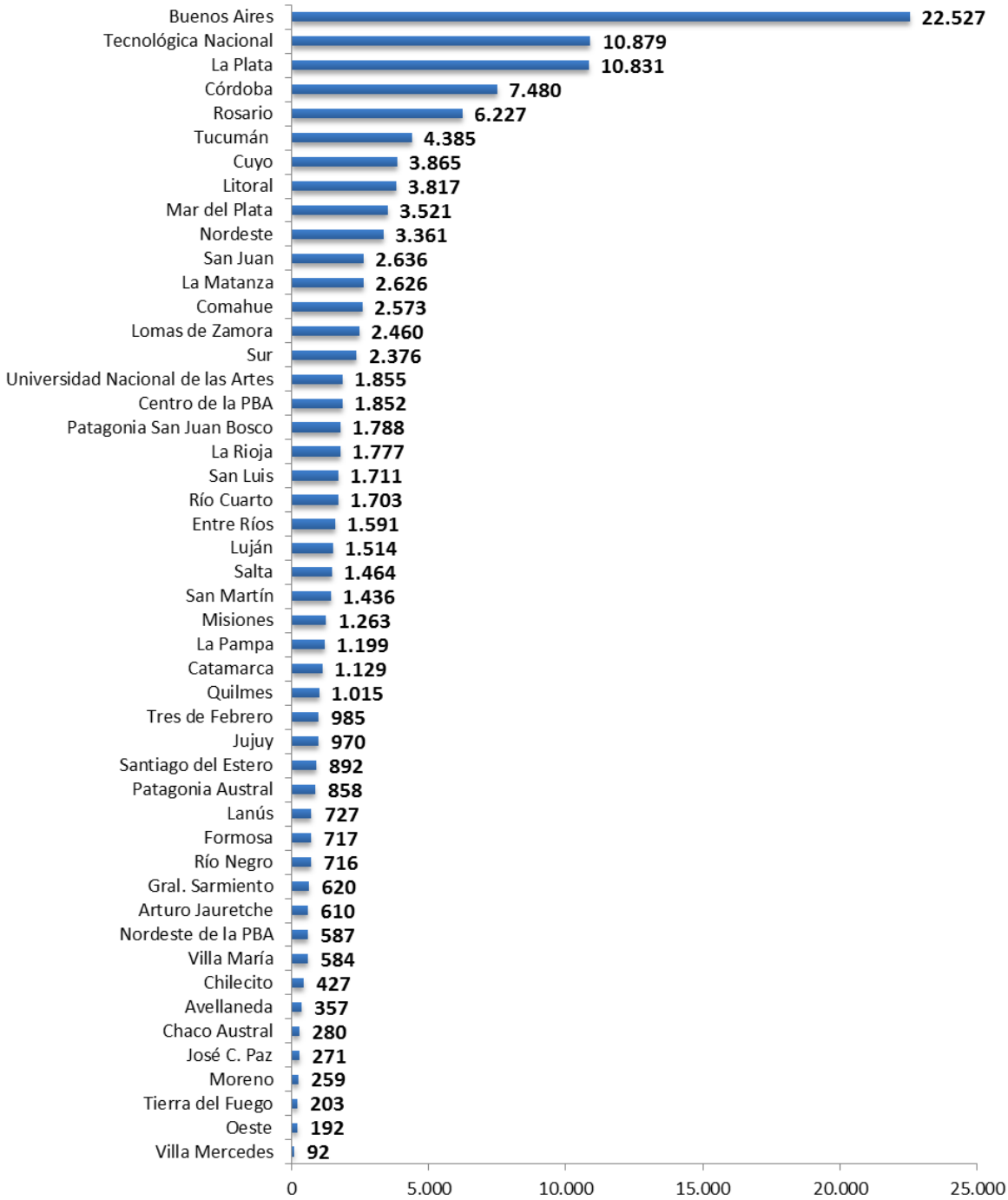


Fuente: Departamento de Información Universitaria - SPU

Si se observa la distribución de los docentes de nivel universitario en las diferentes instituciones, se evidencia que casi el 48% de los docentes se concentran en la Universidad de Buenos Aires (18,6%), la Universidad Tecnológica Nacional (9%), la Universidad Nacional de La Plata (8,9%), la Universidad Nacional de Córdoba (6,2%) y la Universidad Nacional de Rosario (5,1%).

Si se analiza la situación de las universidades del conurbano bonaerense, las que más docentes poseen son La Matanza (2.626) y Lomas de Zamora (2.460); mientras que las que menos poseen son Moreno (259) y José C. Paz (271). Esta situación se corresponde con la cantidad de años de funcionamiento de las instituciones, ya que las últimas universidades mencionadas se encuentran entre las más nuevas.

Trabajadores de las universidades públicas. Año 2013.

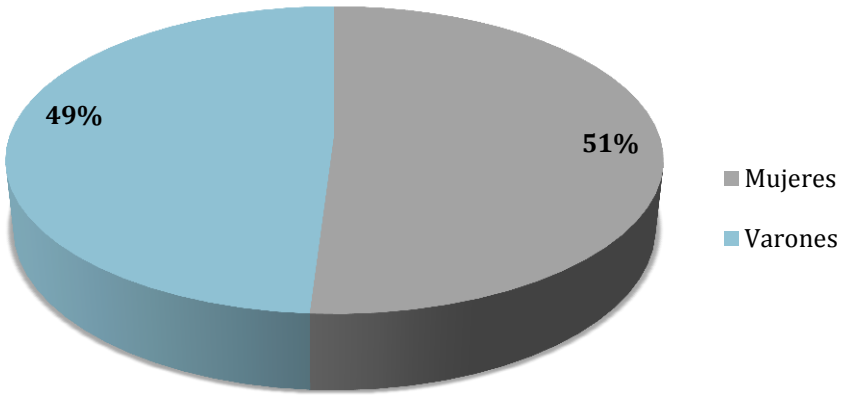


Fuente: Departamento de Información Universitaria – SPU

Al hablar del personal de las universidades, se hace referencia al **mundo del trabajo** dentro de la universidad. En este mundo, existe una desigualdad entre varones y mujeres producida por construcciones culturales y sociales que se reflejan en los distintos roles que socialmente se asignan a cada uno.

Siguiendo esta línea de análisis, a continuación se observa la composición según sexo de los docentes de todas las universidades del país:

Cargos docentes universitarios, según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

Al 2013, el 51% de los cargos docentes corresponde a mujeres. Al analizar la composición de los cargos docentes, se observa que la presencia de mujeres y varones docentes es muy pareja, con una diferencia mínima del 2% a favor de las mujeres.

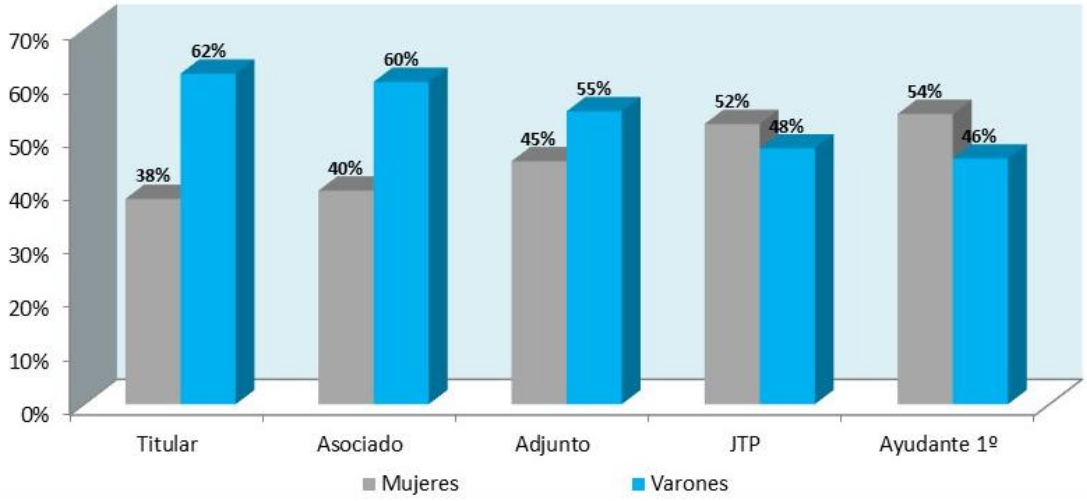
Ahora bien, si se profundiza en el tipo de cargo que ocupan los docentes, vemos mayor presencia de varones en los cargos más importantes y, a medida que se desciende en la jerarquía del cargo, decrece la presencia de varones y aumenta la de mujeres.

Esto lleva a reflexionar sobre al concepto de *Techo de Cristal,* fenómeno según el cual existen barreras socioculturales invisibles que limitan el

crecimiento profesional de las mujeres dentro de las instituciones y restringen el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo de mayor jerarquía o los espacios de toma de decisiones, a pesar de estar igualmente preparadas que los varones.

Esto quiere decir que, si bien hay una mayor presencia de mujeres en el plantel docente universitario, son los varones quienes tienen más participación en los cargos de mayor jerarquía. En los cargos titulares se evidencia la diferencia más significativa, los docentes varones representan el 62%, mientras que las mujeres el 38%.

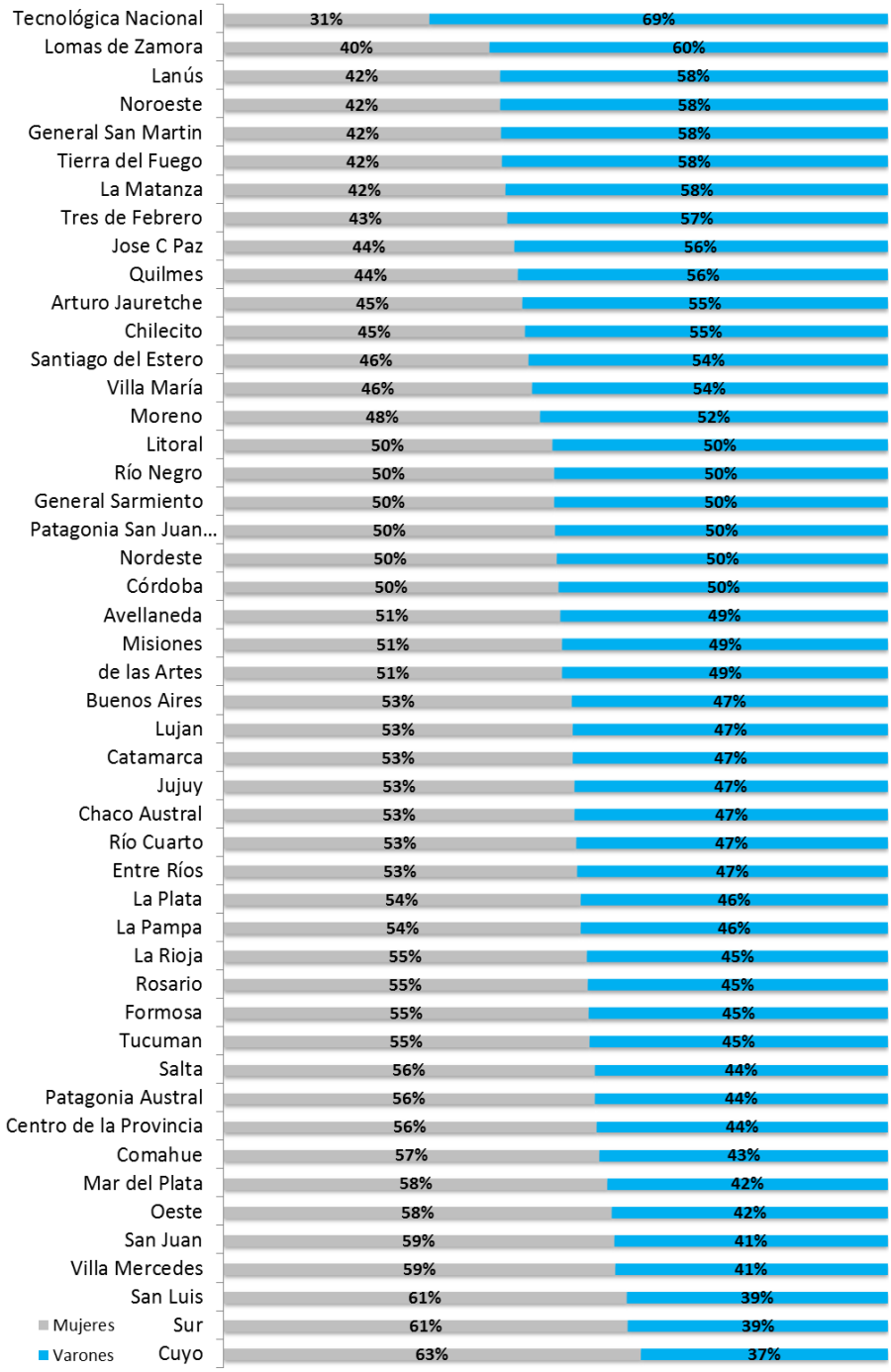
Distribución de los cargos decentes universitarios en Universidades Nacionales según sexo (%). Año 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

La Universidad Nacional de Cuyo y la Universidad Nacional del Sur son las que mayor porcentaje de docentes mujeres presentan (63% y 61% respectivamente). Mientras que, la Universidad Tecnológica Nacional es la que cuenta con mayor personal docente varones (69%).

Cargos docentes universitarios por Universidad Nacional, según sexo (%). Año 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias

Consideraciones finales

Este informe realizó una síntesis de la composición del sistema universitario argentino, caracterizando a la comunidad educativa que lo integra.

Del análisis se puede concluir, en primer lugar, que el sistema universitario público es el que concentra la mayor cantidad de estudiantes, tanto de pre-grado como de grado, evidenciando la importancia del Estado en cuanto a su rol de sustento y responsable de la promoción y de la inclusión educativa. Además, se observa un gran crecimiento del sistema, tanto en la cantidad de universidades creadas durante la última década, como también en la cantidad de estudiantes desde el año 2001, que por ejemplo en las Ciencias Sociales llegó a duplicarse.

En segundo lugar, que la segregación ocupacional horizontal está también presente en la universidad. Ya que cuando se analiza la distribución por sexo según grupos de carreras, se observa que las mujeres tienen mayor presencia en las carreras relacionadas a las ciencias humanas y de salud, mientras que para las carreras de ciencias aplicadas la mayor cantidad de egresados son varones. Este fenómeno refleja que todavía hoy el rol de la mujer está social y culturalmente relacionado con las tareas del cuidado y el hogar, mientras que los varones están relacionados con el sustento económico de la unidad familiar.

En tercer lugar, que al hablar sobre el mundo del trabajo dentro de las universidades, se observa que el fenómeno de techo de cristal también existe en estas instituciones, ya que al analizar la composición del plantel docente nacional, se evidencia que, si bien el sector es uno de los más igualitarios en cuanto a la proporción de cargos entre mujeres y varones, en los cargos de mayor jerarquía, como son los cargos titulares y asociados, la presencia de varones es mucho mayor, dejando a las claras la dificultad de las mujeres para acceder a puestos más altos.

SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

¿QUIÉNES LO COMPONEN?

ATENEA
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO NACIONAL

FEDUN
Federación de Docentes de las Universidades

Este informe realiza una breve descripción acerca de los/as trabajadores/as (investigadores/as, becarios/as, docentes y otro personal de la institución) que componen el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología en la actualidad. Se centra particularmente en las Universidades de gestión estatal.

Para comenzar, se analizarán datos generales del sistema. En segundo lugar, se describirá la situación del Personal de Universidades o Institutos Universitarios de gestión estatal, poniendo énfasis en el personal categorizado en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores[3].

Fuente de información y aclaraciones metodológicas

Se utiliza como fuente la información proveniente del *dataset* de Recursos Humanos publicado en el portal de datos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación. La información proviene de la base de datos de CVar, perteneciente al Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino (SICYTAR). Se trata de información obtenida de los CVs completos[4] de personas registradas en CVar, correspondientes al año 2015. No obstante, la base utilizada cuenta con información actualizada hasta el mes de mayo de 2017.

Cabe resaltar que el conjunto de docentes analizado se encuentra conformado por todas aquellas personas que son *"docentes puros"*. Esto significa que aquellas personas que además de tener un cargo docente poseen un cargo de investigación o son becarios de I+D (investigación y desarrollo),

[3]Resulta interesante incluir esta variable de análisis en un momento en el que dicho Programa se encuentra en plena reformulación. Cabe aclarar también que el *dataset* con el que se ha trabajado posee únicamente información sobre las categorías en que revista el personal dentro del Programa, mientras que no ofrece información relativa a si el personal se encuentra o no incentivado.

[4]Se considera que un CV es completo cuando posee datos suficientes para producir información estadística.

han sido registradas en la base de datos de origen como investigadores o becarios de I+D según corresponda y no como docentes (o sea que se los ha clasificado según la actividad de mayor jerarquía en lo que respecta a actividades de I+D). De esta manera, no se puede establecer cuántos de ellos son además docentes. La información que sí se puede recuperar es quiénes de esos investigadores o becarios tienen como lugar de trabajo una universidad o instituto universitario de gestión estatal (lo cual no implica que necesariamente posean además un cargo docente).

PROGRAMA DE INCENTIVOS A LOS DOCENTES INVESTIGADORES

Al interior del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología funciona el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores. Este programa, uno de los primeros desarrollados por la Secretaria de Políticas Universitarias (SPU), se crea en 1993 a contramano de la reforma del Estado llevada adelante en la década del noventa. Es interesante pensar que tanto la SPU como el programa se crean en un contexto de desregulación estatal, pero plantean en su creación justamente lo contrario: *"Dotar a una Secretaría con poder de intervención supuso el primer paso hacia la mayor regulación y orientación de las actividades docentes y de investigación de las universidades"*[5]

Para continuar, el Programa de Incentivos tiene por intención la promoción de la actividad científica, tecnológica y de transferencia hacia la comunidad. Con este objetivo intenta, aun hoy, desarrollar el campo de la investigación en todas las áreas, por eso no se circunscribe a alguna disciplina concreta.

[5] (Gordon, 2011: 173) GORDON, A. (2011). Las políticas de ciencia, tecnología y educación superior en el período 2003-2010, en: *Sociedad* 29/30: 269-194.

A su vez se busca fomentar la reconversión de la planta docente, motivando una mayor dedicación a la actividad universitaria y a la creación de grupos de investigación. En sus orígenes se consideró también que el incentivo significaría una mejora en los ingresos de los docentes universitarios durante el período en que participaran en proyectos de investigación.

El Programa de Incentivos cuenta, al momento, con dos líneas de acción. La primera es la **Categorización** que tiene por objetivo establecer pautas homogéneas para evaluar la actividad de los investigadores al interior del sistema universitario nacional. Esta categorización está compuesta hasta el momento por cinco categorías de docente-investigador, las cuales poseen diferentes requisitos para su acceso y requieren de alcanzar un determinado puntaje en la grilla de evaluación vigente. La última convocatoria de categorización ha sido realizada en el año 2014. Según el manual de procedimientos vigente, los requisitos básicos para acceder a la categorización son:

1) Ser graduado universitario.

2) Revistar, como docente universitario, en la categoría de ayudante de primera rentado, o en un cargo docente universitario rentado, equivalente o superior, en la institución universitaria de gestión estatal que lo presenta.

3) Participar o haber participado en un proyecto o programa de investigación o de desarrollo tecnológico y/o social acreditado, o contar, como graduado universitario, con una beca de investigación de entidad reconocida, o ser graduado o alumno regular de una carrera de Maestría o Doctorado acreditada por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) o por su equivalente en el país donde realiza o realizó el posgrado, debiendo adjuntar la documentación probatoria. También podrán solicitar categorización los docentes-investigadores que al momento de la convocatoria se encuentren

haciendo uso de alguna licencia en su cargo docente y los docentes investigadores jubilados.

La otra de las líneas es la de **Incentivos Económicos** para los Docentes Investigadores. En el caso de aspirar a la percepción del incentivo monetario los docentes deberán cumplimentar, además, los siguientes requisitos:

a) Tener un cargo docente rentado de nivel de grado universitario en una institución universitaria de gestión estatal;

b) Haber obtenido alguna de las categorías de investigador;

c) Desarrollar las actividades docentes que se establecen en los artículos 25 y 26 del Manual de Procedimientos;

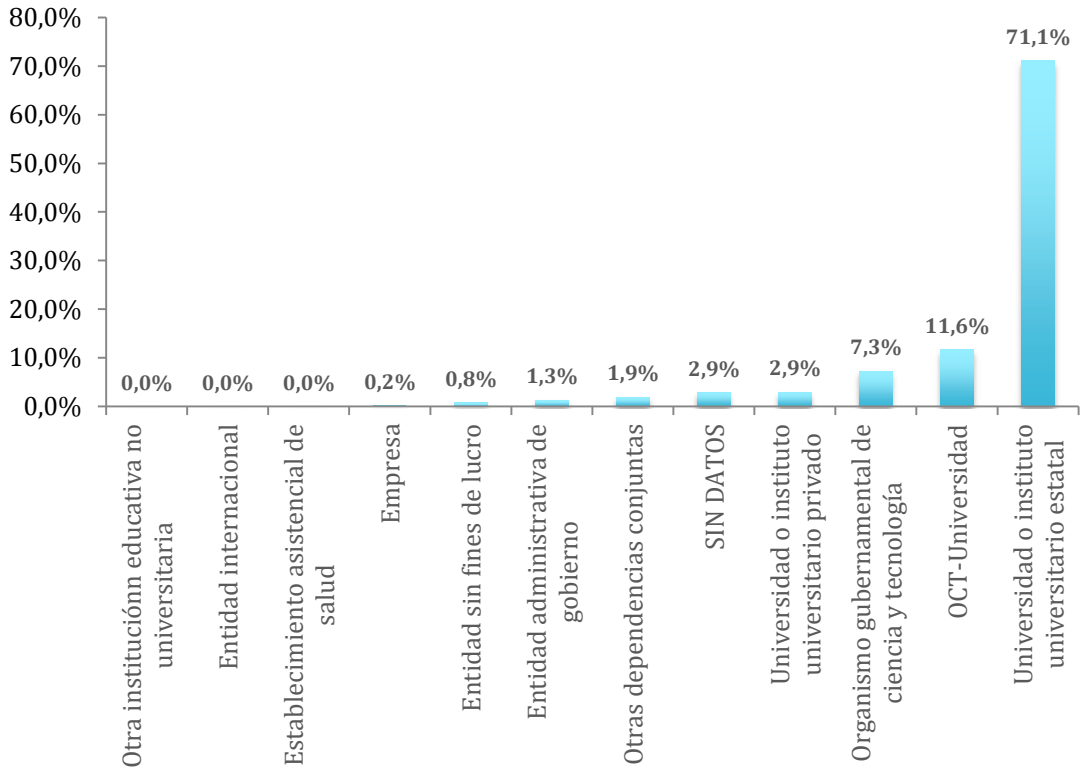
d) Participar en un proyecto o programa de investigación o de desarrollo tecnológico y/o social acreditado.

¿Cómo está compuesto el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología?

La distribución del personal del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología registrado en CVar se concentra principalmente en las universidades o institutos universitarios de gestión estatal (71% del total, que representa 39.964 personas), es por ello que se profundizará más adelante en este tipo de instituciones.

El 11% (6.535) del personal tiene doble dependencia de lugar de trabajo, compartida entre un Organismo de Ciencia y Tecnología (OCT) y una universidad, mientras que un 7,3% (4.103) tiene como lugar de trabajo sólo un OCT.

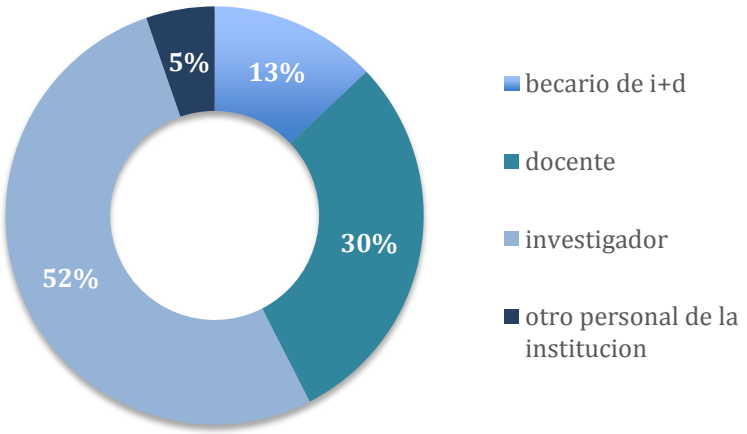
Distribución de personal según tipo de institución de trabajo (%)



Personal de Universidades o Institutos Universitarios de gestión estatal

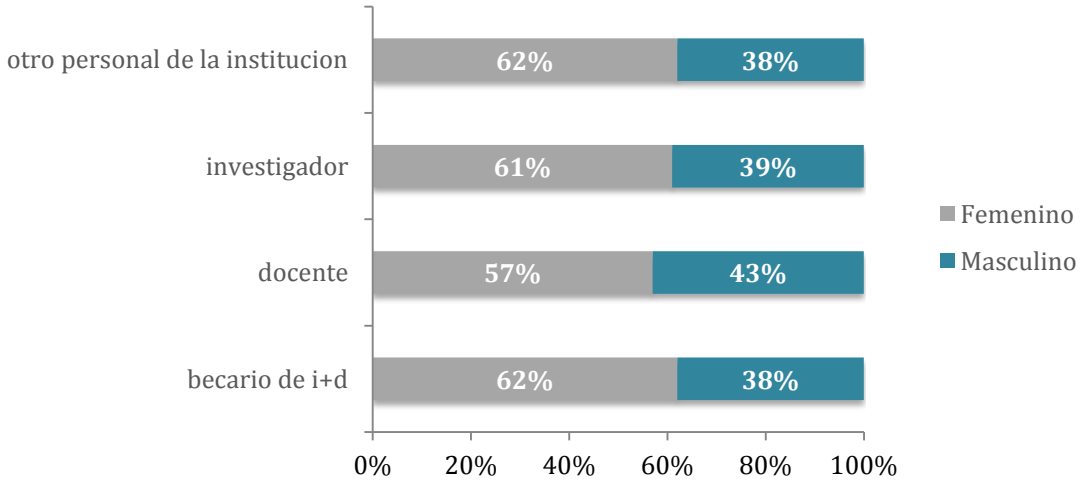
Del total del personal que se desempeña en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología en Universidades o Institutos Universitarios de gestión estatal, el 52% son investigadores, el 30% son docentes puros (es decir, que no poseen ningún cargo de investigación y solo ejercen la docencia) y el 13% son becarios de I+D.

Distribución según tipo de personal con lugar de trabajo en Universidad o Instituto Universitario Estatal (%)



En cuanto a la distribución por sexo de dicho personal, se observa que en todas las categorías la presencia de mujeres es mayor, ya que en los diferentes tipos de personal la presencia femenina ronda el 60%.

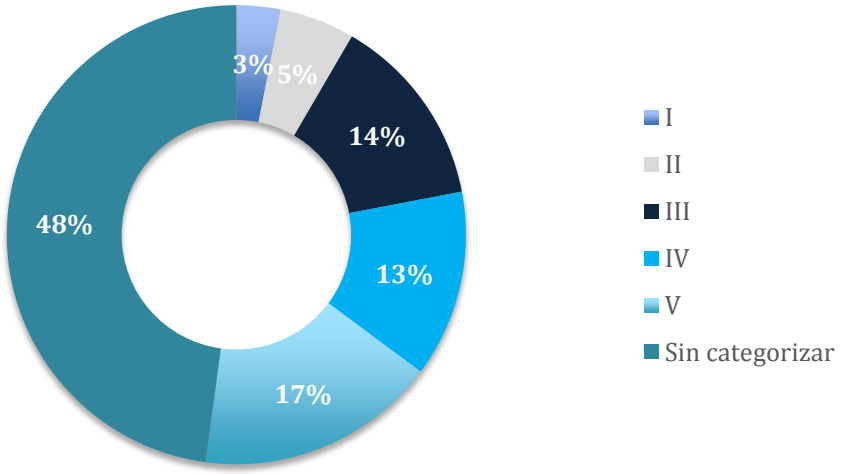
Distribución del tipo de personal en Universidades o Institutos Universitarios estatales según sexo (%)



Los siguientes gráficos presentan la distribución del personal con lugar de trabajo en universidades o institutos universitarios estatales, según las diferentes categorías del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores. Cabe aclarar que la categoría I es la más calificada del programa y la V la más baja.

Se observa que el 48% del personal que trabaja en universidades o institutos universitarios públicos se encuentra sin categorizar. Mientras que el 17% se encuentra en la categoría V y solo un 3% en la categoría I.

Distribución del personal en Universidad o Instituto Universitario estatal según categoría en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores (%)

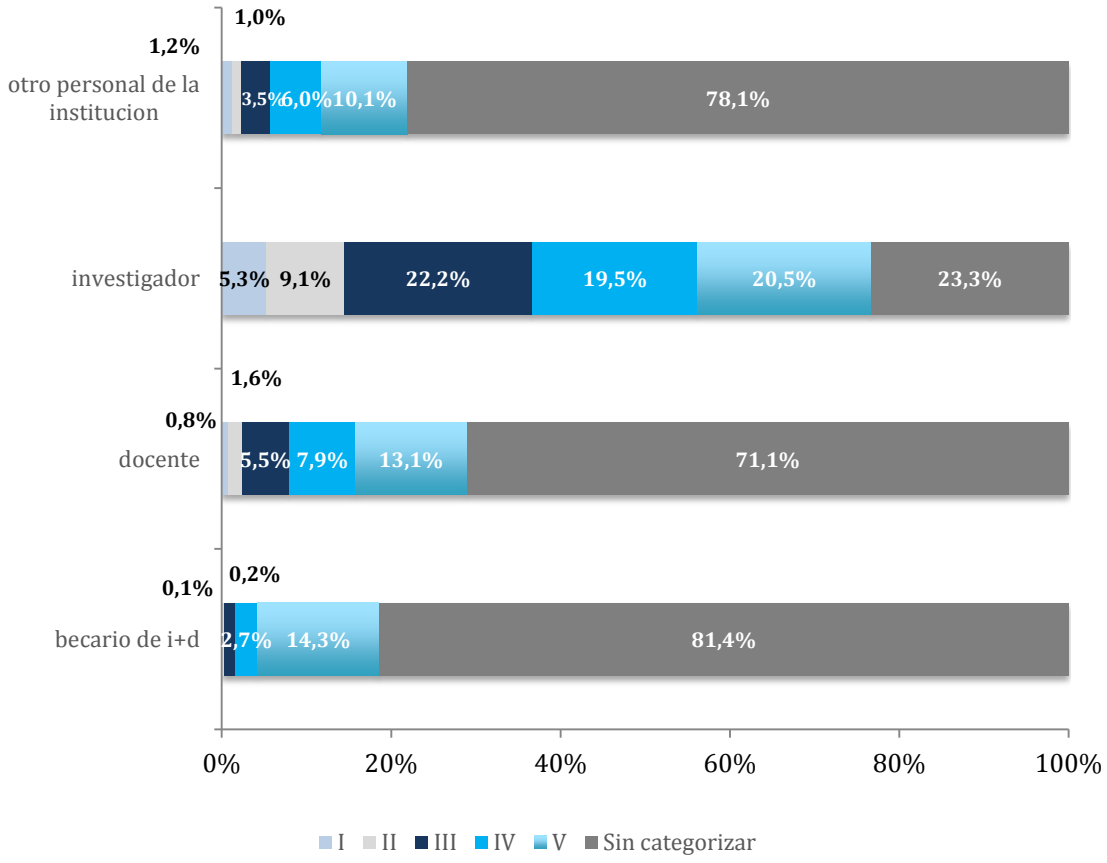


Al observar la distribución de las categorías según el tipo de personal, se ve que la gran mayoría de los "docentes puros" no se encuentran categorizados, es decir, no realizan actividades de I+D. Más de un quinto de los docentes poseen categorías IV y V (7,9% y 13,1% respectivamente), las menos calificadas

del Programa; mientras que solo poco más del 2% se encuentra en las categorías más altas (0,8% en categoría I, 1,6% en categoría II).

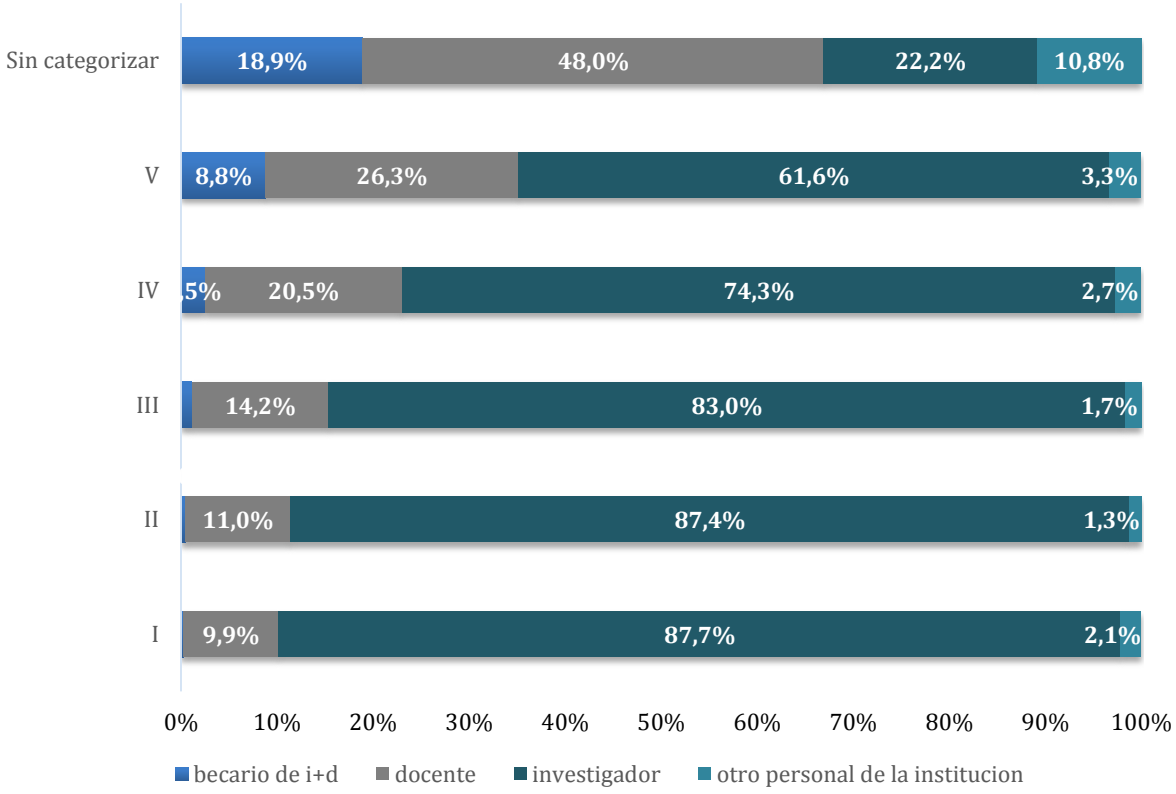
Estos datos adquieren mayor relevancia al compararlos con la distribución de categorías para los investigadores con lugar de trabajo en la universidad, de los cuales casi el 80% se encuentra categorizado y alrededor del 14% lo hace en las categorías más altas (5,3% en categoría I, 9,1% en categoría II).

Distribución del tipo de personal en Universidad o Instituto Universitario estatal según categoría del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores (%)



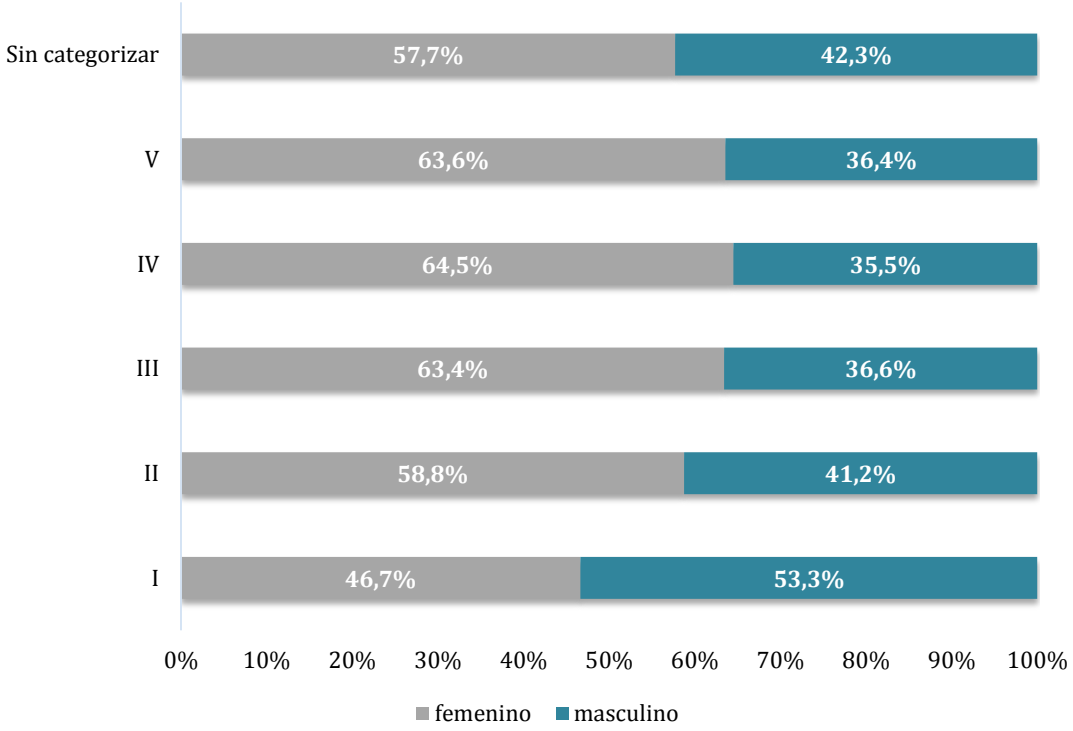
Asimismo, si se observa al interior de cada categoría se evidencia que los investigadores representan la mayor cantidad en todas las categorías, seguido de los docentes. Es importante destacar que a medida que baja la categoría tiende a aumentar la cantidad de docentes categorizados y a disminuir la cantidad de investigadores.

Distribución del tipo de personal en Universidad o Instituto Universitario Estatal según categoría del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores (%)



Al observar al personal categorizado según sexo, se evidencia que en la categoría I se concentra una mayor proporción de varones (53,3%), mientras que entre el personal que revista en las restantes categorías V tienden a prevalecer las mujeres.

Distribución del personal categorizado en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores en Universidad o Instituto Universitario Estatal según sexo (%)



Consideraciones finales

El análisis del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología es central a la hora de pensar el mundo laboral en el que se desarrollan la mayoría de los docentes e investigadores. A partir del mismo, se puede conocer en qué situación laboral

ejercen sus funciones los docentes e investigadores de las universidades públicas de nuestro país.

Luego del examen de los datos puede concluirse que las universidades y los institutos universitarios de gestión estatal son los que concentran la mayor cantidad de personal del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología (investigadores, becarios, docentes, otro personal de la institución), según los registros basados en el CVar.

La mayor parte del personal son mujeres, aunque, al observarlos según la categoría en que revistan en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores, hay más presencia masculina en la categoría más alta y femenina entre las categorías restantes.

Además, gran parte de los docentes y becarios de I+D se encuentran sin categorizar, a diferencia de los investigadores. Cabe tener en cuenta que por las limitaciones de la fuente de información no se puede saber si parte de los becarios e investigadores también son docentes.

Finalmente, el Programa de incentivos se revela como una herramienta válida para el conjunto de los trabajadores del sistema pero endeble en su alcance. Es decir, un programa que nace con la impronta de incentivar la actividad de investigación y formar a los docentes para realizar esa tarea hoy encuentra límites presupuestarios y organizativos. Será cuestión de analizar las políticas universitarias que se definan en el corto plazo para ver si el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología continuará fortaleciendo su estructura científica en favor del desarrollo de universidades públicas al interior de nuestro país.

UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES

PRESUPUESTO 2018.

ATENEA
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO NACIONAL

FEDUN
Federación de Docentes de las Universidades

El Presupuesto Nacional para el año 2018 augura un aumento del 27% para las Universidades Nacionales. El presente informe analiza el impacto de las previsiones inflacionarias y la variación interanual real para cada una de las universidades. Se incluyen también consideraciones sobre el presupuesto asignado a los programas universitarios y la distribución presupuestaria prevista en la Planilla complementaria "B".

En el presente informe se analiza el presupuesto asignado para el año 2018 a las Universidades Nacionales (UUNN). El presupuesto es la herramienta económica del Estado y el principal instrumento ordenador de las políticas públicas. Conocer el presupuesto evidencia cómo los gobiernos diagraman su plan de trabajo anual, fijando cifras y la asignación de recursos a las distintas dependencias y programas. A su vez, en el presente informe se considera la comparación de la asignación presupuestaria con años anteriores con el fin de analizar las variaciones interanuales y dar cuenta del presupuesto real asignado.

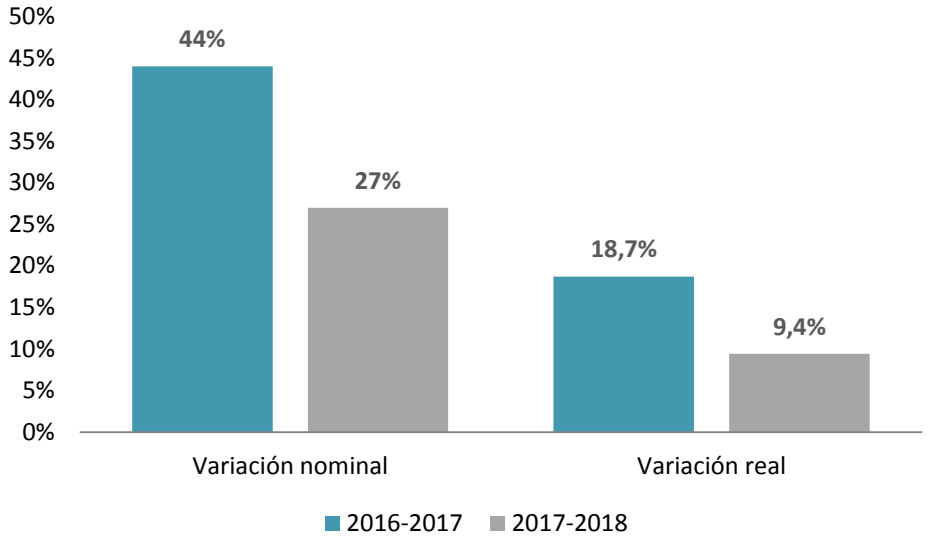
De acuerdo con el proyecto de presupuesto presentado por el Gobierno Nacional para el 2018, el monto total asignado a las Universidades Nacionales asciende a $93.990.966.358[6], lo cual representa un aumento del 27% en términos nominales respecto de lo presupuestado en 2017 ($74.251.823.704).

Si se compara con el presupuesto de 2017, éste había incrementado sus partidas respecto de 2016 en 44%. Esto quiere decir que **el incremento interanual correspondiente al período 2017-2018 (27%) es significativamente inferior en comparación con el período 2016-2017 (44%).**

[6] No se incluye en este monto la inversión en Programa de Incentivos; Universidades de Reciente Creación; Gastos para Ciencia y Técnica; Hospitales Universitarios; Programa de Fortalecimiento de Recursos; Gastos de Funcionamiento de SIU. Tampoco se está contemplando la asignación extraordinaria de presupuesto a algunas Universidades Nacionales que figura en la "Planilla anexa B" del mencionado presupuesto.

Además, si se observan estos datos **en términos reales**, es decir, ajustados según inflación, se evidencia que el incremento interanual correspondiente al período **2016-2017 fue de 18,7%**[7] y para el período **2017-2018 será de 9,4%**[8].

Variación presupuestaria nominal y real de las Universidades Nacionales, según período.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias, el proyecto de presupuesto 2018 y el IPC Congreso.

Al analizar la distribución de los montos asignados a **las diferentes Universidades Nacionales** en el proyecto de presupuesto de 2018, se evidencia que **incrementarán nominalmente sus partidas entre un 22% y un 62%, respecto de 2017**, dependiendo de la casa de estudios que se observe.

[7] El ajuste inflacionario se realizó de acuerdo con el Índice de Precios Congreso para el 2017, estimado en un 23,4%. Para el cálculo se tomó la inflación acumulada entre enero-noviembre y se estimó la inflación de diciembre previendo que el incremento de precios es superior al 2%.
[8] El ajuste inflacionario se realizó de acuerdo con la estimación de inflación que estipula el Proyecto de Presupuesto para el 2018, que asciende a 15,7%.

Del total de universidades analizadas, tan solo 25% de ellas presentan un incremento nominal presupuestario igual o superior al 30%:

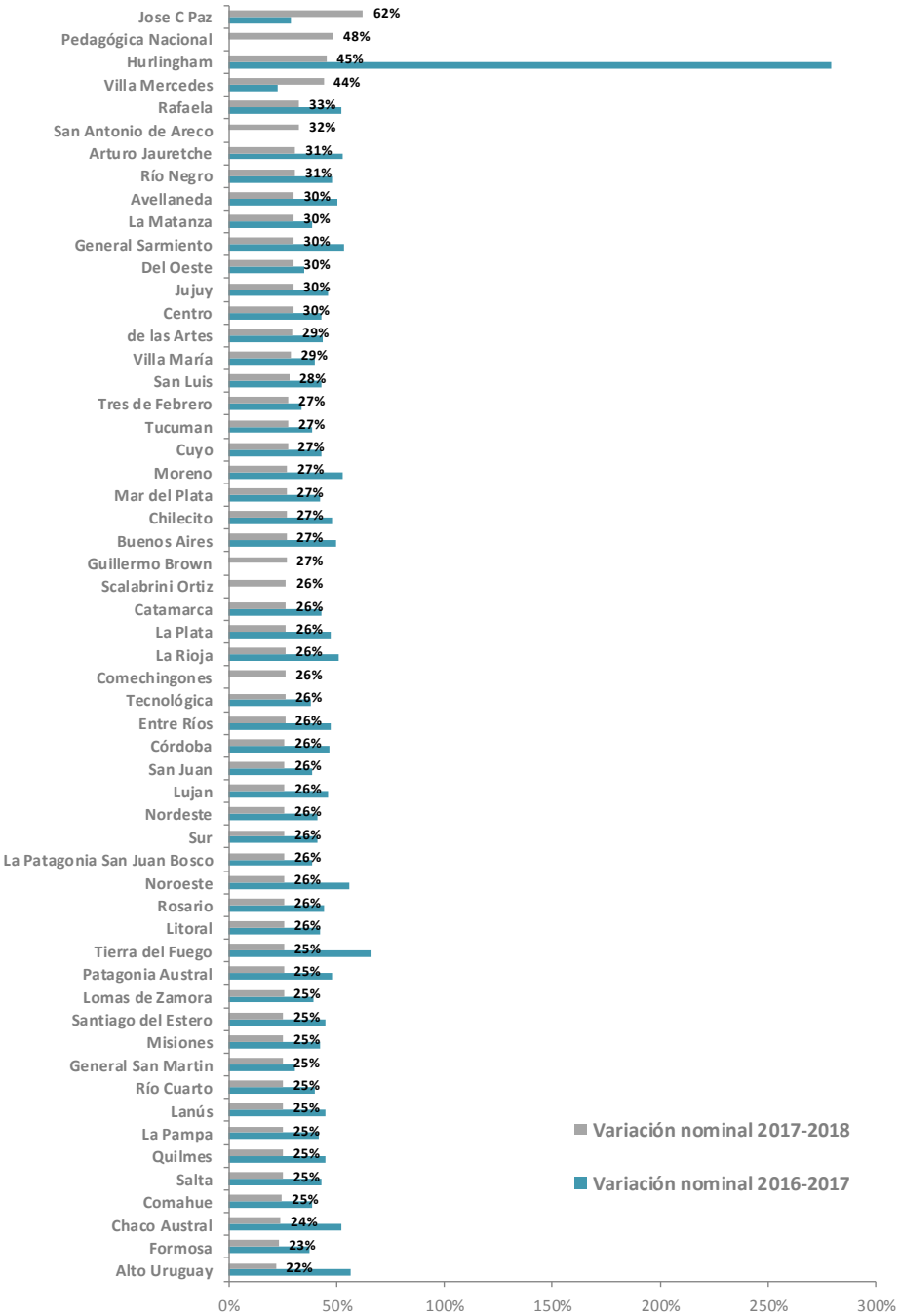
Universidades Nacionales con una variación nominal (2017-2018) presupuestaria igual o superior al 30%.

Universidad	Variación nominal 2017-2018
Centro	30%
Jujuy	30%
Del Oeste	30%
General Sarmiento	30%
La Matanza	30%
Avellaneda	30%
Río Negro	31%
Arturo Jauretche	31%
San Antonio de Areco	32%
Rafaela	33%
Villa Mercedes	44%
Hurlingham	45%
Pedagógica Nacional	48%
José C Paz	62%

Fuente: Secretaría de Políticas Universitarias y proyecto de presupuesto 2018.

A su vez, la variación nominal del presupuesto correspondiente al período 2017-2018 es inferior en todas las universidades respecto del período anterior. La única excepción es la Universidad de José C. Paz. El siguiente gráfico refleja la situación presupuestaria en cada una de las casas de estudios.

Variación nominal del presupuesto de las Universidades Nacionales (%)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Políticas Universitarias y el proyecto de presupuesto 2018.

Si se observa **la variación real del proyecto de presupuesto para 2018, las universidades incrementarán sus partidas entre 6% y 41%, aunque solo cuatro de ellas tienen un aumento superior al 15%**(José C Paz, Pedagógica Nacional, Hurlingham y Villa Mercedes).

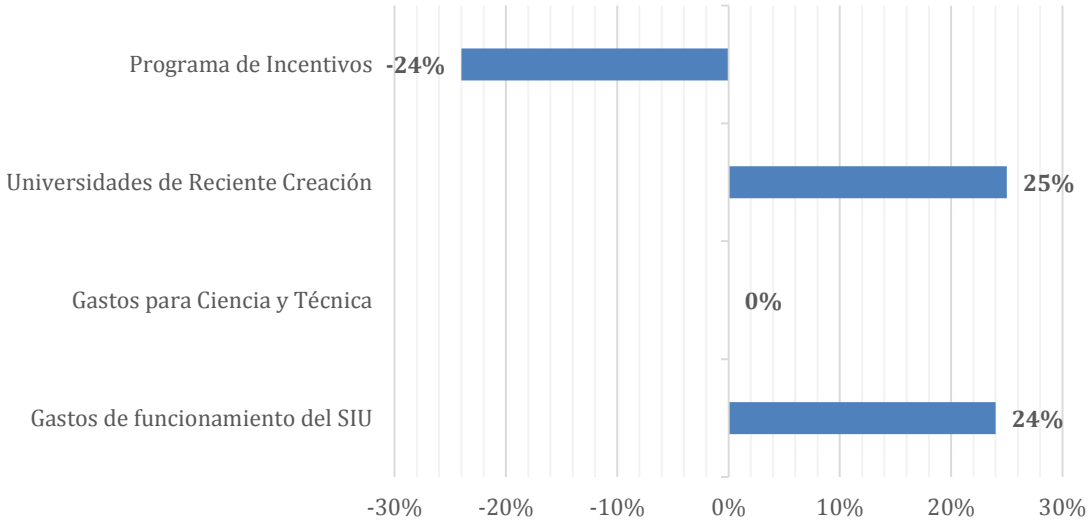
A su vez, de las 56 universidades las 5 más grandes concentran el 43% del presupuesto, el cual crece en términos reales a un ritmo que ronda el 10% (Buenos Aires, Córdoba, La Plata, Tecnológica y Rosario).

Otros programas universitarios

Además de la inversión prevista para el funcionamiento de las Universidades Nacionales, el Presupuesto Nacional prevé la distribución de crédito para el Programa de Incentivos, las Universidades de Reciente Creación, Gastos para Ciencia y Técnica, Hospitales Universitarios, Programa de Fortalecimiento de Recursos y Gastos de Funcionamiento de SIU, que para el 2018 asciende a $1.326.351.013, lo cual representa un aumento del 1,3% en términos nominales respecto de lo presupuestado en 2017 para dichos programas ($1.309.759.013).

Respecto de 2017, se ha eliminado el programa "Universidad, Derecho y Justicia" (que contaba con un presupuesto de $50.000.000) y se ha incorporado el "Programa de Fortalecimiento de Recursos" con un crédito de $210.000.000. Por otro lado, el Programa Gastos para Ciencia y Técnica no ha tenido variación nominal, conserva $500.000.000.

Variación nominal del presupuesto de programas universitarios (%). 2017-2018



Fuente: Elaboración propia en base a datos de los Presupuestos 2017 y 2018. Oficina Nacional de Presupuesto.

Por su parte, el programa Hospitales Universitarios ha presentado inicialmente una importante reducción presupuestaria de 53%, pasando de $300.000.000 en 2017 a $140.000.000. Aunque es necesario aclarar, que finalmente mediante la Planilla B se ha complementado el presupuesto con un adicional de $350 millones para Hospitales Universitarios, tal como explica el apartado siguiente.

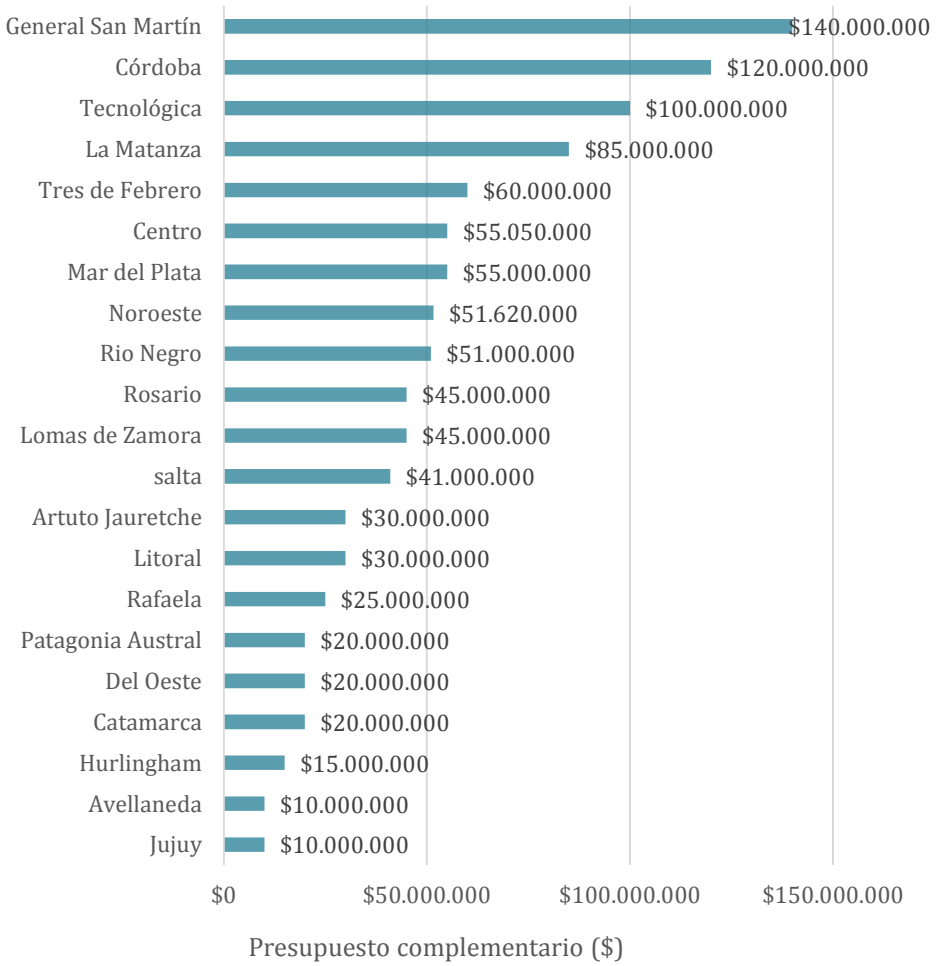
Evolución de la planilla complementaria "B"

Además del presupuesto previsto en la Planilla Anexa al Artículo 12 del Presupuesto Nacional, el Gobierno Nacional distribuye un crédito complementario para las Universidades Nacionales mediante la Planilla B.

El presupuesto aprobado en 2017 incluyó un monto complementario de $1.028.670.000 pero lo distribuyó únicamente entre 21 universidades (sobre un

total de 56 instituciones), por lo que la disparidad generó fuertes reclamos de la comunidad educativa. Aún en el marco de la Planilla B, se observa una gran variación entre las universidades, mientras que San Martín, Córdoba y Tecnológica fueron las que más recibieron ($140.000.000, $120.000.000 y $100.000.000 respectivamente), Jujuy y Avellaneda obtuvieron $10.000.000 cada una.

Presupuesto Universitario 2017 – Planilla B



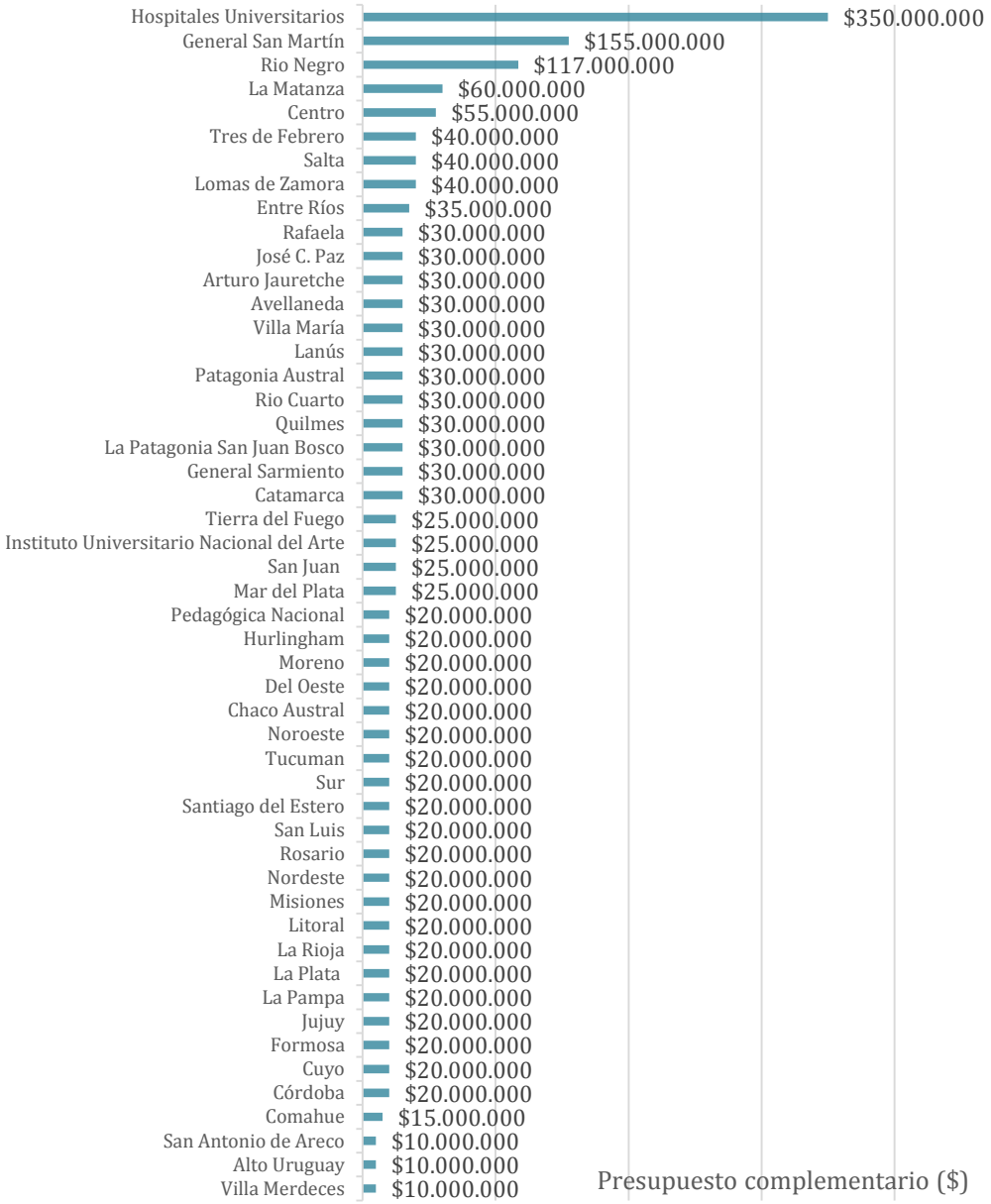
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2017. Oficina Nacional de Presupuesto.

Para el Presupuesto 2018, la Planilla B presentada por el Gobierno Nacional nuevamente excluía a gran parte de las Universidades Nacionales, ya que distribuía $1.302.000.000 entre 27 universidades. Luego del debate parlamentario, la Planilla fue modificada **aumentando en términos nominales un 40% el monto total ($1.817.000.000)** y contemplando a la mayoría de las universidades (49 instituciones). Además, como se mencionó anteriormente, la Planilla B incluyó un presupuesto de $350.000.000 para Hospitales Universitarios.

De acuerdo con el gráfico que se presenta a continuación, nuevamente existe una gran disparidad dentro de la distribución prevista en la Planilla B para 2018. Mientras que San Martín y Rio Negro obtuvieron $155 y $117 millones respectivamente (alcanzando casi el 19% del monto total[9]), en el otro extremo, Villa Mercedes, Alto Uruguay y San Antonio de Areco, tendrán una partida extra de $10 millones.

[9]Calculado sobre $1.467.000.000 por ser la partida prevista para las universidades, sin incluir los $350.000.000 asignados para Hospitales Universitarios.

Presupuesto Universitario 2018 – Planilla B



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2018. Oficina Nacional de Presupuesto.

Consideraciones finales

A modo de conclusión, se pueden hacer tres observaciones respecto al presupuesto destinado a las Universidades Nacionales para el año 2018.

En primer lugar, el presupuesto es una herramienta de gestión de las políticas públicas. La asignación de las partidas presupuestarias a las Universidades Nacionales evidencia una orientación del Gobierno Nacional respecto al financiamiento de la educación superior, ya que en términos reales cada año el presupuesto asignado resulta inferior y más aún, con las partidas destinadas las Universidades deben hacer frente, a diferencia de lo sucedido con gobiernos anteriores, a todos los incrementos salariales negociados en el marco de los acuerdos paritarios.

Desde aquí surge una segunda consideración que se centra en la diferencia entre el presupuesto real y el nominal asignado a las Universidades Nacionales. Esta diferencia encierra en sí misma un problema que atraviesa a todo el presupuesto nacional, que es la inflación. Sin entrar en detalles que ameritarían un trabajo aparte, el aumento nominal del presupuesto de las universidades, promedio del 27%, esconde el alza de los precios de la economía en general, por lo que en términos reales, las Universidades cuentan con mucho menos crédito. Visto desde esta óptica, los presupuestos promedio solo alcanzarían a cubrir los pagos de salarios que tienen las instituciones, presionando sobre otros componentes y funciones propios de la educación superior. Resumidamente, no tener en cuenta la variable de la inflación en el aumento del presupuesto a las universidades, puede obviar un "recorte silencioso".

En tercer y último lugar, la disminución del presupuesto universitario tiene un gran impacto, dado que como se vio en informes anteriores, la gran mayoría de los estudiantes universitarios argentinos asisten a establecimientos de gestión pública. En este sentido, el rol de las universidades en el desarrollo del país se encuentra en reconfiguración. Si bien entre el 2009 y el 2015 se vio un

sistema universitario en expansión con la creación de alrededor de 18 nuevas casas de estudio, fomentando la distribución del derecho al acceso libre y gratuito a la educación universitaria a lo largo del territorio nacional, y a su vez perseguía la federalización del conocimiento y de los lugares de producción del mismo, en la actualidad es complejo pensar que esos objetivos sean los mismos en la gestión de Cambiemos.

CONDICIONES LABORALES, SALARIOS Y PODER ADQUISITIVO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

ATENEA
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO NACIONAL

FEDUN
Federación de Docentes de las Universidades

Este informe describe brevemente los derechos conquistados por los docentes de las Instituciones Nacionales Universitarias, a través de la negociación colectiva, para analizar luego la evolución de los acuerdos paritarios y el poder adquisitivo.

Los derechos conquistados a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

El viernes 29 de mayo de 2015, se firmó el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para los docentes de las Instituciones Nacionales Universitarias, conquista histórica de los trabajadores de la educación superior, tanto si se lo mide en términos nacionales, como en comparación con la situación a nivel latinoamericano. Esta conquista es el resultado de las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre el Estado y los representantes de los trabajadores.

El CCT fue homologado por el Decreto del PEN 1246 del 1º de julio de 2015. Su firma fue considerada un gran logro para los trabajadores del sector, dado que unifica los criterios de contratación, derechos y garantías de los docentes en el marco de los diferentes regímenes de docencia e investigación, producto de su autonomía, presentes en las distintas Universidades Nacionales.

Entre los puntos más relevantes, el CCT contempla:

- Las **condiciones de ingreso** requeridas para la contratación de los docentes, las **tareas** que deberán cumplir los mismos en el ejercicio de sus funciones, las formas de **evaluación** individual, el **ascenso** y **promoción**.
- El carácter del personal docente, es decir el tipo de contratación: **interino, regular, suplente o extraordinario** (consulto, emérito, honorario, visitante o invitado). Por otro lado, también define las **categorías docentes** (Ayudante, JTP, Adjunto, Asociado, Titular) y los

tiempos de las dedicaciones docentes (exclusiva con 40 hs. semanales, semiexclusiva con 20 hs. semanales y simple con 10 hs. semanales).

- El **régimen de remuneraciones**, sumado a **bonificaciones** por antigüedad, posgrado, riesgo laboral y zona desfavorable; el régimen de incompatibilidades (trabajar como máximo 50 hs. por semana) y las sanciones disciplinarias por su indebido cumplimiento.
- La **jerarquización** de la labor docente mediante un porcentaje extra en la negociación paritaria, además de la **estandarización de la carrera docente**.
- Los **derechos de los docentes**: la posibilidad de votar a sus representantes, reintegro de gastos previamente autorizados, trabajar en un ámbito sin violencia ni discriminación, el perfeccionamiento y actualización docente, la posibilidad de contar con licencia con goce de haberes (anual ordinaria, por enfermedad y accidentes, por ausencia justificada, licencias por matrimonio o unión civil y de 180 días por maternidad, por interrupción del embarazo, por adopción, por cuidado de un familiar a cargo y por estudios o realización de actividades deportivas, un año con goce de haberes -año sabático-), además de un régimen de licencias sin goce de haberes (Art. 50). Además se prevé la **posibilidad de jubilarse con el 82% móvil**.
- Los **deberes de los docentes**: asistencia y puntualidad, cumplimiento de reglamentos, prestar servicio personalmente, someterse a examen psicofísico, deber de reserva, cumplir con normas de incompatibilidad, seguridad e higiene.
- Las **prohibiciones para los docentes y los deberes de las Universidades Nacionales.**
- Las condiciones y ambiente de trabajo: se enumeran distintos elementos considerados para mejorar las condiciones de medio

ambiente de trabajo, así como se crea una **Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo**.

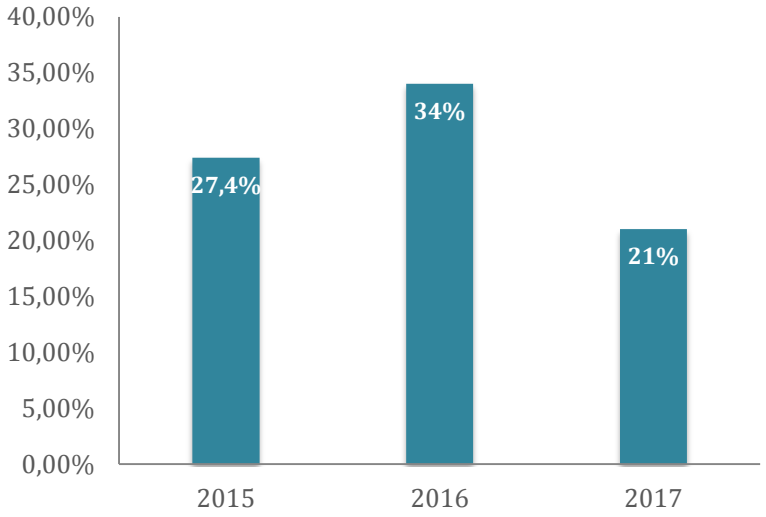
- Las condiciones previstas como causal de **finalización de la relación laboral**.
- Clausulas especiales para los **docentes preuniversitarios**.

Evolución de los acuerdos paritarios

En mayo de 2015, mismo año de la firma del CCT, se cerró el acuerdo paritario que incluyó un incremento salarial del 27,4% (17,4% a pagar en el mes de junio y un 10% en el mes de agosto).

Los años subsiguientes, los acuerdos paritarios alcanzaron una recomposición salarial de 34% (2016) y 21% (2017), por lo que se observa una fuerte distancia entre un año y otro.

Incremento salarial anual, según paritaria (%)

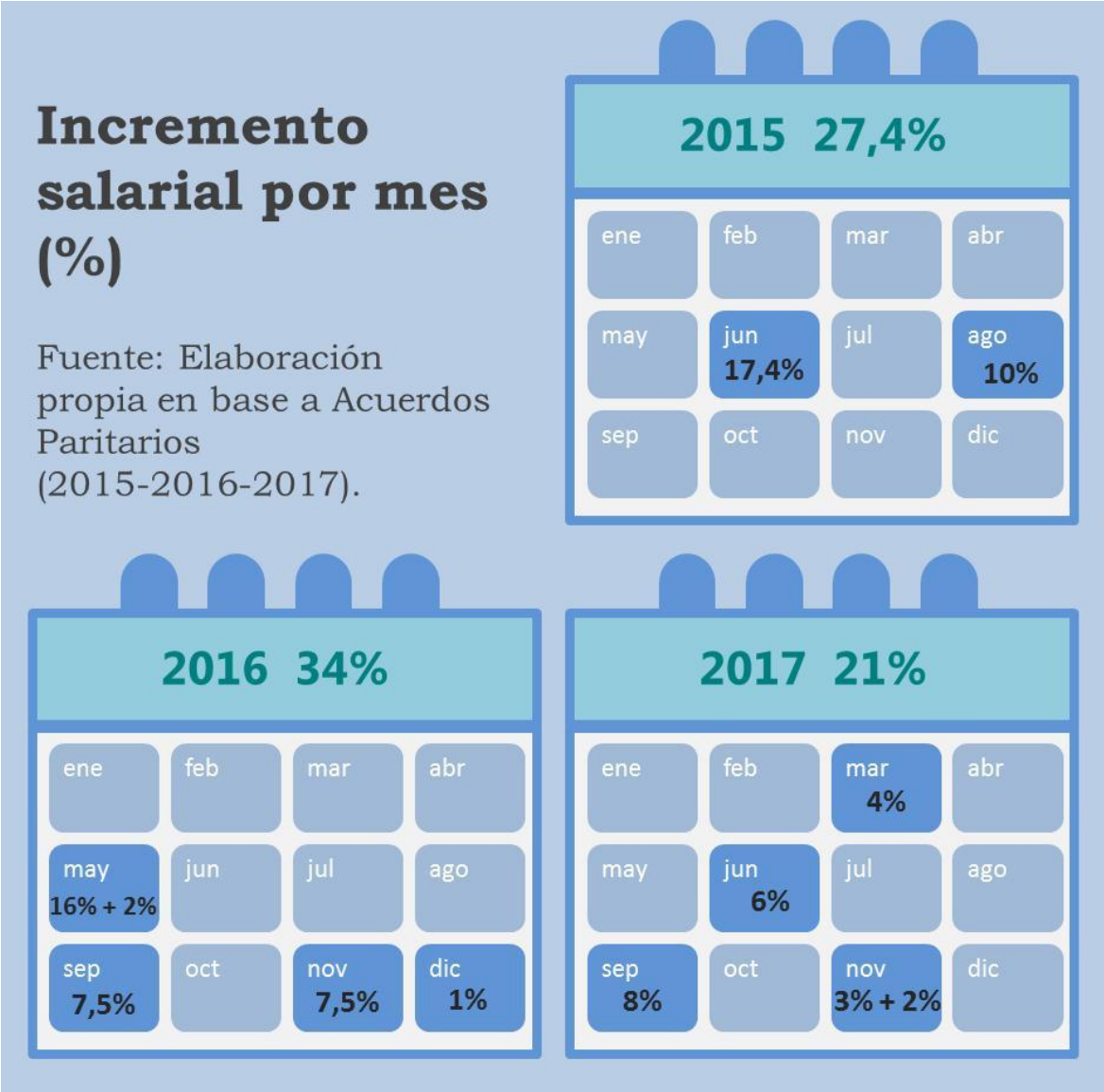


Fuente: Elaboración propia en base a Acuerdos Paritarios (2015-2016-2017)

Por su parte, el acuerdo paritario firmado en mayo de 2016 estableció, para el sector de los docentes universitarios, un incremento salarial en tres etapas: 16% en mayo, 7,5% en septiembre y 7,5% en noviembre de 2016. Además, incorporó un incremento en concepto de jerarquización de la labor docente de 2% en mayo y 1% en diciembre. De esta forma, el incremento salarial pautado fue de un 34%[10].

En 2017, el acuerdo paritario que se firmó en julio, estableció porcentajes a reajustar de manera acumulativa y no sobre el valor de origen. Fijó un incremento salarial en cuatro etapas: 4% en marzo, 6% en junio, 8% en septiembre y 3% en noviembre, alcanzando el 21%. Además, incorporó un incremento en concepto de jerarquización de la labor docente de 2% con fecha de aplicación en noviembre. El acuerdo conlleva una cláusula gatillo de revisión durante los meses de junio, septiembre, diciembre de 2017 y febrero de 2018 para emparejar los salarios docentes en caso de que la inflación superase los valores del acuerdo.

[10] Cabe aclarar que el acuerdo paritario incluye también aspectos como la garantía salarial, el FONID, adicional por doctorado, maestría y especialización, recomposición del nomenclador, entre otros. A los fines de calcular la pérdida de poder adquisitivo se contempla el aumento salarial y la jerarquización mencionada.



El cuadro anterior presenta los porcentajes de incrementos salariales en términos nominales, según los acuerdos paritarios de cada año. No obstante, para analizar la pérdida o recuperación de poder adquisitivo de trabajadores de la educación superior, es necesario relacionar los aumentos salariales con la inflación de cada período, tema que compete al siguiente apartado.

Análisis de precios y salarios

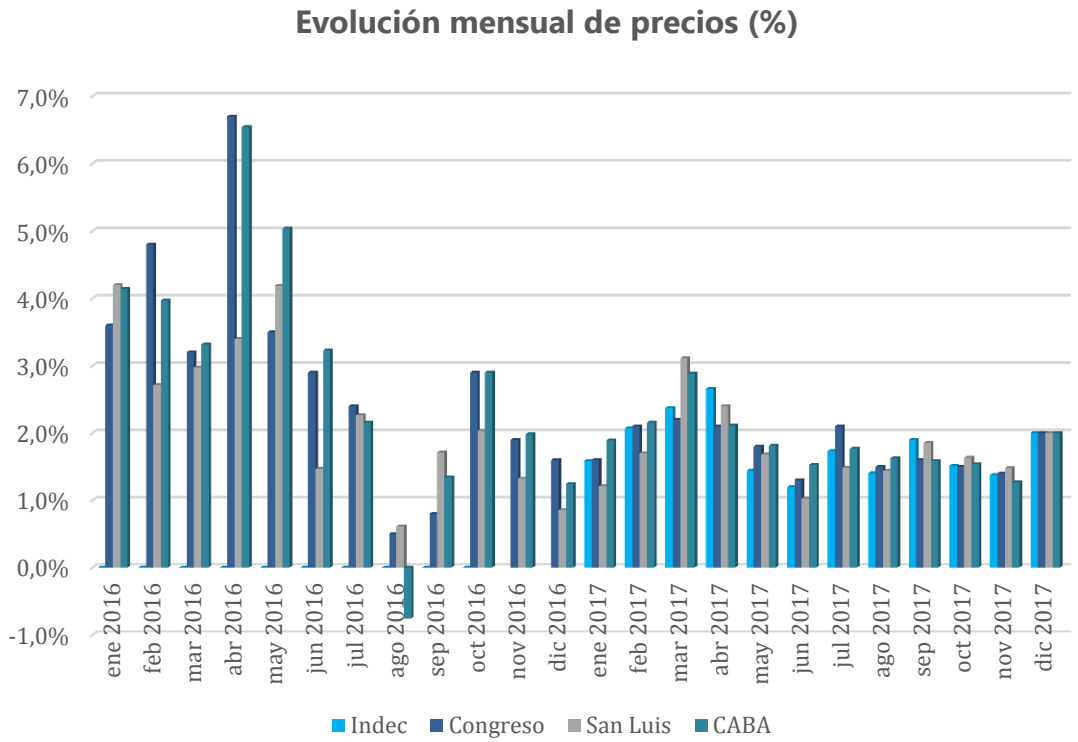
Durante **2016** las mediciones de los índices de precios realizadas por diferentes fuentes superaron ampliamente la proyección oficial establecida por el gobierno nacional que rondaba el 25%. De esta forma, el año finalizó con una **inflación promedio de 37,6%**[11](41,0% según IPC CABA, 40,3% según IPC Congreso y 31,4% según IPC San Luis).

Lo mismo sucedió durante **2017**, la inflación anual estimada en el presupuesto nacional fue 17%, sin embargo entre enero y diciembre se registra una **inflación promedio acumulada** de **23,7%** (24,5% según IPC CABA, 23,4% según IPC Congreso y 23,1% según IPC San Luis) y de **23,4%** (según INDEC)[12].

En términos históricos, si bien se evidencia una desaceleración frente a las alzas registradas durante 2016, aún persiste la presión inflacionaria y durante los meses siguientes se presentarán aumentos en las tarifas de los servicios públicos como luz, gas y agua, afectando indirectamente el incremento de los precios de la economía en general.

[11] Se consideraron los índices de precios de San Luis, CABA y Congreso (excluyendo al del INDEC) debido a la regularidad en sus relevamientos y estabilidad metodológica.

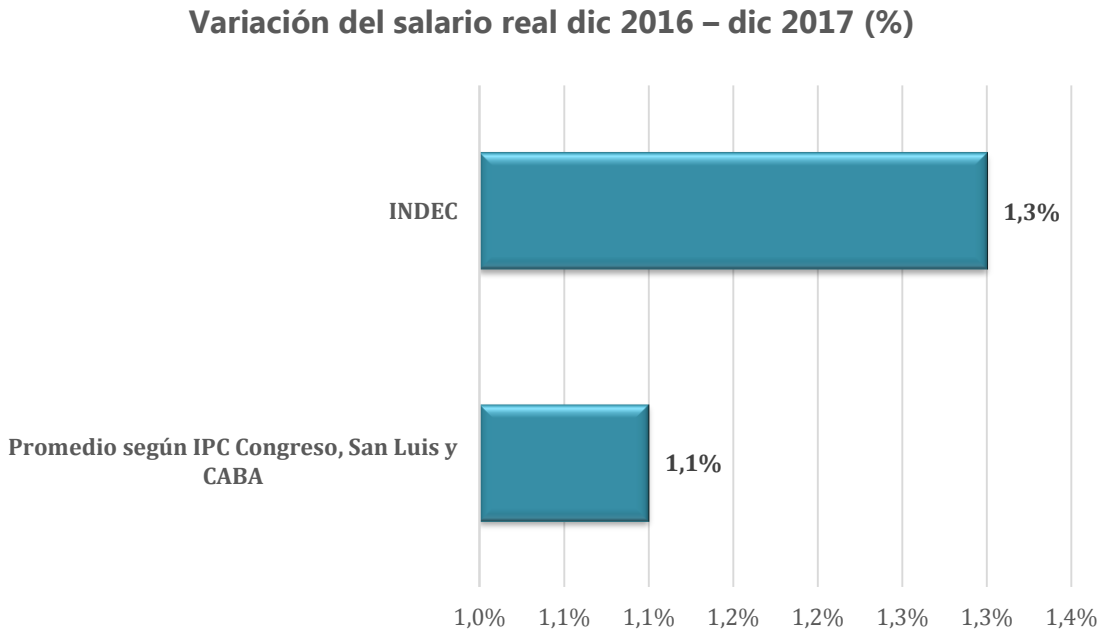
[12] Ya durante 2017 se cuenta con una serie anual completa del IPC relevada por el INDEC. Hasta noviembre de 2017 la inflación acumulada anual fue 21,3% (21% según IPC Congreso, 20,7% según IPC San Luis y 22,1% según IPC CABA). En el mes de noviembre los precios mostraron un incremento mensual promedio del 1,4% (Congreso 1,4%, San Luis 1,5%, Ciudad de Buenos Aires 1,3%, INDEC, 1.4%).
La inflación de diciembre fue estimada a partir de las consideraciones generales de los analistas, que prevén que el incremento de los precios superará el 2%.



Fuente: Elaboración propia en base a índices de precios de INDEC, Congreso, San Luis y CABA.

Teniendo en cuenta el escenario inflacionario y los acuerdos paritarios descriptos, el **poder adquisitivo** de los salarios evidencia entre diciembre de 2015 y diciembre de 2016 una **caída promedio de 2,6%** (-4.8% según IPC Congreso, -5 % según IPC CABA, y 2% según IPC San Luis).

Respecto al período diciembre 2016 y diciembre 2017, se observa una pequeña recuperación del **poder adquisitivo de los salarios** -deflactados por los distintos índices de precios disponibles- con **un incremento promedio del 1.1%** (-1,4% según IPC Congreso, -0,4% según IPC CABA, y 1,6% según IPC San Luis). Para este período, ya se cuenta con la serie completa del **INDEC**, que muestra un **incremento del salario real del 1,3%**, tal como se puede observar en el siguiente gráfico.



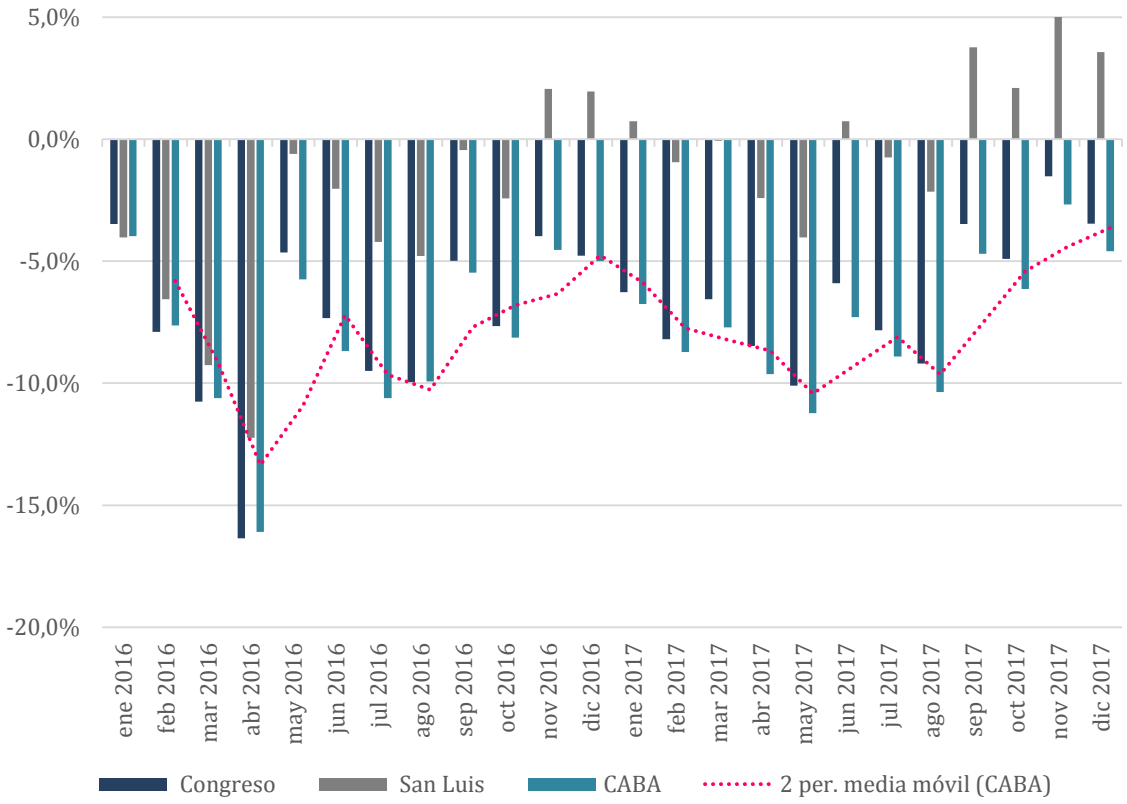
Fuente: Elaboración propia en base a índices de precios al consumidor (CABA, San Luis y Congreso e INDEC) y Acuerdos Paritarios de los docentes universitarios años 2016 y 2017.

No obstante, si se analiza la evolución del salario real desde el inicio de la gestión de Cambiemos, tomando como mes base diciembre de 2015 hasta la actualidad -diciembre de 2017-, se observa una **caída promedio del salario real del 1,5%** (-3,5% según IPC Congreso, -4,6% según IPC CABA, y 3,6% según IPC San Luis). Esto quiere decir que, si bien durante el año 2017 mejoró el poder adquisitivo producto de la desaceleración de la inflación, el salario real aún no recuperó los niveles previos a diciembre de 2015.

Como se observa en el siguiente gráfico, la caída del salario real es más acentuada en 2016, entre abril y septiembre. Los incrementos salariales previstos para 2016 no implicaron una recomposición salarial, ni siquiera en los meses que se produjeron los aumentos paritarios, combinados con una desaceleración de los precios por el impacto de la retracción tarifaria.

Durante 2017, el salario real se recupera sensiblemente tras la actualización de los salarios en los meses de marzo, junio y septiembre, aunque sigue presentando un saldo negativo al compararlo con diciembre de 2015. En el mes de octubre se evidencia una nueva caída del poder adquisitivo salarial, pasando de -1,5% en septiembre a -3%. Mientras que en noviembre se observa una leve recuperación de 0,5%, mes del último incremento salarial, en diciembre se vuelve a presentar una pérdida, finalizando con una **caída del 1,5%** como se mencionó anteriormente.

Salario real dic 2015 – dic 2017 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a índices de precios al consumidor (CABA, San Luis y Congreso) y acuerdos paritarios de los docentes universitarios años 2016 y 2017.

Consideraciones finales

Para finalizar, las previsiones inflacionarias del Gobierno en el presupuesto nacional han subestimado el incremento de los precios al consumidor, frente a la necesidad de controlar la evolución de las negociaciones paritarias de las diferentes ramas de actividad. Si bien el alza de precios el último año fue desacelerándose comparado con su evolución en 2016, la presión inflacionaria sigue siendo muy alta (23,4% entre enero y diciembre de 2017, según INDEC).

El análisis de la evolución del salario real de los docentes universitarios evidencia una caída del 1,5% entre diciembre de 2015 y diciembre de 2017. Sin embargo, la pérdida durante el primer año de la gestión de Cambiemos fue superior (2,6% entre diciembre de 2015 y diciembre de 2016) por lo que no ha sido menor la recomposición obtenida mediante la lucha y negociación paritaria de los gremios del sector a lo largo del 2017.

En este contexto, la firma del Convenio Colectivo de Trabajo en 2015, con todos los derechos consagrados en el mismo, dan mayor sentido a los reclamos y constituyen un marco y un piso desde el cual los docentes universitarios han logrado recuperar el poder adquisitivo de su salario durante el 2017.