



# UNIVERSIDAD METROPOLITANA PARA LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO

Informe de Evaluación Externa

Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria

Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo: informe de evaluación externa / Coordinación general de Dirección de Desarrollo y Relaciones Internacionales; editado por Laura Romero. - 1a ed. adaptada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CONEAU-Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, 2026.

Libro digital, PDF/A

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6812-06-3

1. Educación Superior. 2. Universidades. I. Dirección de Desarrollo y Relaciones Internacionales, coord. II. Romero, Laura, ed.

CDD 378



**117**

## **UNIVERSIDAD METROPOLITANA PARA LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO**

---

Informe Final de Evaluación Externa de la Comisión Nacional  
de Evaluación y Acreditación Universitaria





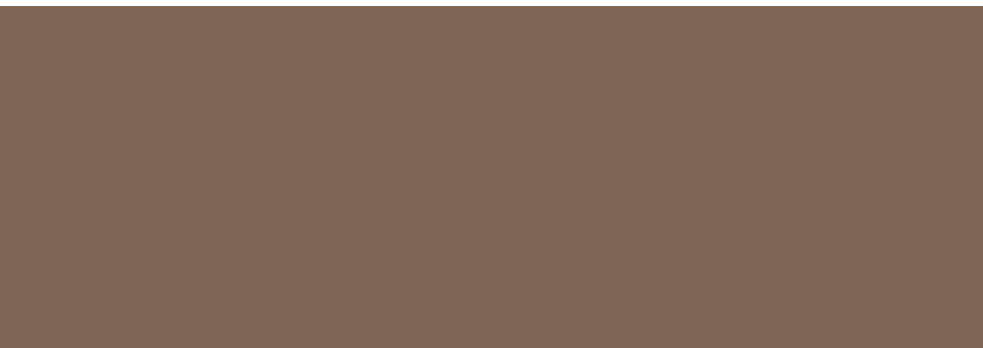
Néstor Pan  
*Presidente*

Mariano Candiotti  
*Vicepresidente*

Juan Manuel Abal Medina  
Roberto Igarza  
Mónica Marquina  
René Nicoletti  
Francisco Piñón  
Alfredo Poenitz  
Danya Tavela  
Ana Zagari

Pablo Tovillas  
*Director de Evaluación Institucional*

Nora Rovegno  
*Coordinadora de Evaluación Externa*



**Comité de Pares Evaluadores**

Teresa Laura Artieda

Jorge Bettaglio

Oscar Madoery

Jorge Pérez

**Consultora para el área de Biblioteca**

Adriana Di Doménico

**Miembros responsables de la CONEAU**

Néstor Pan

Alfredo Poenitz

**Técnica responsable de la CONEAU**

Albana Paola Bernardi

**Año del Informe:** 2021



<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
Historia	16
Contexto local y regional	18
Inserción local y regional	19
Autoevaluación	21
<b>GOBIERNO Y GESTIÓN</b>	<b>24</b>
Misión y proyecto institucional	25
Gobierno de la Universidad	25
Estatuto de la UMET	26
Estatuto de la Fundación Octubre	39
Cumplimiento de las observaciones y recomendaciones previas sobre la base de informes anuales de seguimiento de la CONEAU	39
Planes de Desarrollo	41
Personal técnico y administrativo	42
Bienestar estudiantil	42
Políticas de promoción de la igualdad de género	43
Infraestructura y seguridad	43

<b>GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA</b>	<b>46</b>
Información financiera	47
Estados contables	48
Presupuesto	49
Gestión económico-financiera	51
Estructura patrimonial	51
Aspectos financieros de corto plazo	53
Sustentabilidad económica	55
<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>62</b>
Relación educación y trabajo	63
Estructura y programación académica	66
Revisión de la organización institucional y la programación académica	69
Posgrado	73
Sistemas de procesamiento y registro de la información	74
Cuerpo académico	75
Estudiantes, graduados y graduadas	80
Mecanismos de seguimiento de graduados y graduadas	85

<b>INVESTIGACIÓN</b>	<b>86</b>
Políticas y líneas de investigación	87
Estructura de gestión	88
Núcleos de investigación	89
Centros de investigación	91
Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA)	92
Centro de Estudios Metropolitanos (CEM)	95
Proyectos	98
Participación de docentes y estudiantes en actividades de investigación	99
<b>EXTENSIÓN</b>	<b>100</b>
Concepción, organización, políticas y presupuesto	101
Actividades de extensión	104
<b>BIBLIOTECAS, CENTROS DE DOCUMENTACIÓN Y COLECCIONES</b>	<b>106</b>
Funciones	107
Dotación de bibliografía	109
Desarrollo de colecciones	110
Calidad de prestación de servicios y acceso a redes	111

Estructura funcional y personal	112
Espacios físicos y equipamiento informático disponible	114
Política de publicaciones y desarrollo editorial	116
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>118</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>126</b>
<b>POST SCRIPTUM DEL RECTOR</b>	<b>132</b>





## INTRODUCCIÓN

La Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (en adelante UMET) cuenta con reconocimiento provisorio según el Decreto N° 1641/12, del 13 de septiembre de 2012, y ha realizado su primer proceso de Autoevaluación Institucional en el marco de la Ley de Educación Superior (LES). El presente trabajo de Evaluación Externa (en adelante EE) se desarrolló durante el período pandémico COVID-19, con lo que las actividades se adecuaron a las restricciones impuestas por el mismo. Por esa razón, las reuniones desarrolladas por los Pares Evaluadores, entre sí o con la Coordinación de CONEAU, y la visita a la institución, se efectuaron virtualmente.<sup>1</sup>

El Comité de Pares Evaluadores (en adelante CPE) tuvo a su disposición, entre otros, el siguiente material de trabajo:

- Los Informes de Funcionamiento (IF-2014, IF-2015, IF-2016 e IF-2017).
- El Informe de Autoevaluación Institucional (en adelante IAI).
- El Estatuto de la UMET (en adelante EU).
- El Estatuto de la Federación Octubre de Trabajadores de Edificios (en adelante EFO).
- La información suministrada en las Fichas SIEMI-CONEAU Global.
- Las entrevistas realizadas a funcionarios, docentes, no docentes y alumnos de la UMET.

---

1 En este Informe los datos relevados mediante las entrevistas virtuales se referenciarán como “visita a la institución”

- Información complementaria solicitada por el CPE en el transcurso del proceso de Evaluación Externa, que se cita en las distintas dimensiones.
- La Ley de Educación Superior (en adelante LES) N° 24521.

## **HISTORIA**

La Fundación Octubre de Trabajadores de Edificios (en adelante FO), creada en el año 1991 por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (FATERYH), ha sido la promotora de la UMET. La actividad principal de la FO es la elaboración, diseño, planificación y desarrollo de programas, proyectos y propuestas de educación, cultura, calidad de vida, salud y deportes, destinados a sus trabajadores afiliados, a sus familias y a la comunidad.

La UMET recibió autorización provisoria para funcionar como institución universitaria privada a través del Decreto N° 1641 (Boletín Oficial Nro. 32.480 del 13 de septiembre de 2012), previa Resolución CONEAU N° 596/12 fechada el 26 de junio del mismo año, en la que se recomendó al Ministerio de Educación su otorgamiento. Comenzó su actividad académica en el año 2013 y en años sucesivos fue incorporando 16 carreras de grado (licenciaturas y profesorado) y 5 de pregrado (tecnicaturas) con las correspondientes autorizaciones ministeriales. Las carreras fueron mayoritariamente respuestas a demandas y/o necesidades de los sindicatos con los que la Universidad está vinculada, y algunas fueron diseñadas en conjunto con organizaciones sindicales (ver Gestión Académica en este Informe). La formación que brinda la Universidad comprende además diplomaturas que tienen el carácter de formación en servicio para trabajadoras y trabajadores, y una Escuela de Formación Sindical. En su plan original se contemplaron carreras de posgrado, cuya implementación se está revisando según se informa más adelante.

La modalidad de dictado de las carreras es presencial, con modalidad virtual como apoyo a la presencialidad en los últimos años, hasta que el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio provocado por la pandemia del COVID-19 obligó a un pasaje “compulsivo” de lo presencial a la formación completamente en línea, contexto actual de todo el sistema educativo nacional e internacional.

Siendo la primera universidad promovida por una organización sindical, en el IAI (p. 11) se destaca ese origen y se acentúa la naturaleza de la diferencia entre la UMET y el resto de universidades privadas:

Una de las peculiaridades que merece ser destacada acerca de los orígenes de la Universidad y que representa una característica que la diferencia de la gran mayoría de las universidades privadas de nuestro país, es que dicho origen está directamente relacionado con la iniciativa de la Fundación Octubre de crear una institución académica, que, desde este ámbito, le ayudara a lograr sus propios objetivos.

En las entrevistas, esta diferencia de origen y concepción se amplió asemejando la UMET a las instituciones educativas de gestión social contempladas en la Ley de Educación Nacional 26206/2006 (arts. 13 y 14).

Respecto de ser la primera universidad promovida por una organización sindical en Argentina y en lo que va de los siglos XX y XXI, es dable acotar que el antecedente más directo es la Universidad Obrera Nacional (Ley 13229/1948 y Decreto Reglamentario del PEN del 7/10/1952). Va de suyo que las vinculaciones entre la UMET y aquella universidad no radican en el tipo de organización institucional y las carreras para las que forma o en la política de Estado en la que se gestó dicha Universidad Obrera, y que son rasgos que se comprenden en el contexto sociohistórico en el cual se la concibió. Más bien, y de acuerdo con la información recogida,

se entiende que la proximidad pareciera asentarse en la vinculación estrecha con las organizaciones sindicales y, no menos importante, en el lugar en el que la UMET piensa al trabajador –y a la trabajadora en el contexto actual–, sus saberes, sus culturas, sus intereses y derechos. En términos recogidos en el IAI y en las entrevistas, se trataría de una concepción que anima al conjunto de la institución. Concepción que refiere a trabajadores y trabajadoras como sujetos co-productores y co-productoras de políticas institucionales, líneas de investigación, propuestas de formación, conocimientos y prácticas, sujetos activos y activas dando forma, en conjunto con integrantes de la academia, a esta institución universitaria. Esta proposición se desarrolla en distintos apartados de este IAI.

## **CONTEXTO LOCAL Y REGIONAL**

La UMET ha fijado su sede en la calle Sarmiento 2037 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), donde funcionan las siguientes facultades:

- Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte
- Facultad de Tecnología Aplicada
- Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones
- Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental
- Facultad de Pedagogía
- Facultad de Cultura y Comunicación

En el año 2010 la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tenía una población, estimada por el INDEC, de 2.890.151 habitantes; y está físi-

camente unida a 40 municipios de la Provincia de Buenos Aires.<sup>2</sup> El conjunto habitacional, la CABA y los 40 municipios, constituye el Área Metropolitana Buenos Aires (AMBA), que ocupa una superficie territorial de un poco más de 13.000 km<sup>2</sup> y está habitado, según estimaciones para el año 2019, por casi 17.500.000 de habitantes. El AMBA no solo es la región más densamente poblada del país, sino que también concentra el 45 % de su actividad económica.

En este espacio, donde convive con más de sesenta instituciones educativas universitarias públicas y privadas, es donde la UMET ha orientado su oferta.

Los y las estudiantes provienen en su gran mayoría de CABA y de la zona sur del conurbano bonaerense (63 %), y son afiliados y afiliadas a los sindicatos o familiares (IAI, p. 54).

El Informe de Autoevaluación hace referencia a las encuestas realizadas por la propia Universidad de las que surge que más de la mitad (55 %) la eligió por referencias personales. La matriculación de estudiantes se apoya básicamente en los convenios con organizaciones sindicales cuyos afiliados y familiares obtienen importantes becas (IAI, p. 54).

## **INSERCIÓN LOCAL Y REGIONAL**

La inserción local y regional de la UMET ancla en el plexo que forma con el conjunto de sindicatos con los que está vinculada mediante

---

2 Estos municipios son: Almirante Brown, Avellaneda, Berazategui, Berisso, Brandsen, Campana, Cañuelas, Ensenada, Escobar, Esteban Echeverría, Exaltación de la Cruz, Ezeiza, Florencio Varela, General Las Heras, General Rodríguez, General San Martín, Hurlingham, Ituzaingó, José C. Paz, La Matanza, Lanús, La Plata, Lomas de Zamora, Luján, Marcos Paz, Malvinas Argentinas, Moreno, Merlo, Morón, Pilar, Presidente Perón, Quilmes, San Fernando, San Isidro, San Miguel, San Vicente, Tigre, Tres de Febrero, Vicente López y Zárate

convenios, en número aproximado de 40 a la fecha de elaboración del IAI (pp. 22-23). Estos sindicatos se han ido vinculando con la UMET en distintos momentos, desde sus orígenes hasta la actualidad y participan en la definición y la implementación de distintas actividades. Los sindicatos constituyen actores participantes en la configuración que va asumiendo esta Universidad. En las entrevistas, las personas provenientes de estas organizaciones coincidieron en definir a la UMET como la institución en la que encontraron un lugar, lograron canalizar derechos, iniciativas, planes y formas de articulación intersindical. Y que ese lugar, en el que parecen reconocerse, comprende tanto a los y las trabajadores de esos sindicatos como a sus familiares.

De lo informado hasta aquí, parece válido afirmar que lo distintivo de la UMET, en relación con lo que brindan las numerosas universidades con las que coexiste en el AMBA, y lo que sostiene su inserción, es su origen –sindical– y, devenido del mismo, los convenios y las becas que delinear un tipo de programación académica y un perfil de matrícula direccionado, del que no da cuenta el resto de universidades porque sus orígenes, historias y propósitos institucionales son diferentes. En un sentido similar podría concebirse la función de sus centros de investigación por las iniciativas de diversa índole con los sindicatos, como por ejemplo, la puesta en marcha de la intersindical RADAR, que articula las secretarías de cultura de los sindicatos que la integran y es coordinada por una integrante del Consejo Académico; y la actividad de extensión con la que llega a villas de la CABA, entre algunos de los hechos manifiestos que se identifican en las fuentes documentales y las entrevistas.

Según se infiere de las entrevistas con referentes de organizaciones del medio con las que la UMET establece vínculos, el radio de relaciones es de mayor amplitud. Incluye determinadas asociaciones de la sociedad civil, los principales organismos de ciencia y tecnología del sistema nacional, la organización que nuclea a las Universidades Privadas y Pequeñas y Medianas Empresas, entre otros. Las vincula-

ciones de naturaleza académica y política con el Brasil, a través del programa de investigaciones sobre este país, también fueron aspectos destacados en oportunidad de la visita virtual.

Asimismo, en lo que hace a la convocatoria de personalidades nacionales y extranjeras para integrar sus cargos de conducción, se puede afirmar que esta ha sido sensiblemente importante, tanto en lo que hace a sus autoridades, como a los integrantes del Consejo Académico y de los Centros de Investigación.

## **AUTOEVALUACIÓN**

La Autoevaluación Institucional comenzó con la resolución del Consejo Superior (Res. CS N° 20/18) que constituye la Comisión de Autoevaluación, para luego realizar acciones de difusión entre docentes, no docentes y estudiantes acerca del contenido y los objetivos fijados en el Acuerdo firmado con la CONEAU.

La Comisión se encargó de reunir la información necesaria y de entrevistar a los directos involucrados con cada eje temático preestablecido; autoridades, directores y responsables de las diferentes áreas. Además, se concretaron talleres con docentes, no docentes y estudiantes, los que proveyeron el material necesario para identificar fortalezas, debilidades y establecer conclusiones.

Con estos elementos se procedió a redactar un primer borrador del Informe. Este fue debatido en un taller para dar consistencia a la información reunida, los resultados obtenidos y para elaborar la primera versión del Informe. Para su ejecución se han dispuesto una serie de dispositivos y herramientas contempladas por los protocolos de evaluación de instituciones de educación superior (IAI, p. 7).

Según lo expresado por la UMET, la Autoevaluación fue concebida para analizar los logros y las dificultades presentadas en su proce-

so de organización, la identificación de propuestas de mejoramiento y para la producción de información cuantitativa y cualitativa para evaluar la realidad institucional.

El correspondiente Informe de Autoevaluación ha señalado, con un destacable carácter autocrítico, algunas debilidades que, como están reconocidas, es esperable que la propia institución pueda resolver en el futuro, tales como áreas de responsabilidad cruzadas, centralización de las decisiones, dificultades en la comunicación, diferencias entre las unidades académicas en lo que hace a la planificación, ejecución y supervisión de acciones, etc. No hay que descartar que algunas de ellas, como se señalará más adelante, se deban más a la estructura de funcionamiento elegida que a las actitudes humanas.





## **MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL**

En el IAI (p. 10) se define que la misión fundamental de la Universidad consiste en garantizar el derecho a la educación universitaria de calidad de todos y todas, ofreciendo las condiciones para el acceso democrático al conocimiento. Se considera que en los apartados precedentes se ha adelantado en qué consisten esas condiciones, derivadas del origen de la institución, del segmento poblacional al que está direccionada su atención de manera privilegiada, y de la consideración de los sindicatos como actores principales en su configuración. Otros aspectos igualmente importantes y consecuentes con los enumerados se desarrollan a lo largo de este Informe.

En el artículo 1 de su Estatuto se establece que la UMET “es una institución destinada al desarrollo y la formación humanística, científica, tecnológica, cultural, social y profesional de sus integrantes dentro del marco de la Constitución Nacional, las leyes que rigen la Educación Superior en la República Argentina, los derechos universales del hombre y las tradiciones del país, con exclusión de toda discriminación de carácter racial, de género, política y religiosa”.

En el artículo 4 declara sus principios y fines: “a) La creación de un ambiente apropiado para el desarrollo humano, cultural, social, científico, tecnológico y profesional de su comunidad educativa, asegurando una convivencia pluralista en un marco de libertad académica; b) La generación, construcción, promoción, conservación y transmisión de la cultura y los conocimientos a través de la docencia, la investigación y los servicios a la comunidad...”.

## **GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD**

El Estatuto define los órganos de gobierno: Rector o Rectora, Vicerrector o Vicerrectora y Consejo Superior. Además, cuenta con un Consejo Académico que funciona como órgano de consulta y asesoramiento acerca de las líneas de formación, investigación y vinculación.

El Consejo Superior (en adelante CS) está integrado por el/la Rector/Rectora, el/la Vicerrector/Vicerrectora, secretarios/secretarias, decanos/decanas de facultades, un/una integrante de la Fundación Octubre, un/una integrante del Consejo Académico y dos representantes del claustro docente –15 personas en total– (EU, Título IV, art. 9).

Los cargos máximos son designados por la FO por cuatro años. La remoción por causa fundada es atribución de dicha Fundación, previo dictamen del CS (EU, art. 14). El gobierno de las facultades está integrado por el Consejo de Facultad, decano o decana y secretario o secretaria general. La designación de decano o decana recae en el CS a propuesta del Rector o la Rectora (EU, art. 30).

El Consejo de Facultad está integrado por quien esté a cargo del Decanato, dos representantes del claustro docente, un/una estudiante de grado y un/una graduado/graduada, en todos los casos por cada una de las carreras que la componen. Quienes sean representantes de los claustros surgirán de una elección democrática de los claustros respectivos (EU, art. 32). La designación de secretarios o secretarias de facultades y la eventual remoción quedan a cargo del decano/decana.

## **ESTATUTO DE LA UMET**

Por medio del Estatuto, una Universidad se presenta a la sociedad y expresa sus principios, sus metas a alcanzar, sus compromisos, su marco filosófico. Pero hacia adentro de la misma, el Estatuto se constituye en la herramienta de gestión imprescindible y que le permite regular su accionar académico, científico, de extensión y administrativo. Más allá de que su marco conceptual esté determinado por la LES, su desarrollo posterior es producto del modelo de universidad que ha concebido su propia comunidad. A continuación, se presenta un análisis detallado del articulado del Estatuto de la UMET.

El 1/2/2013 el Ministerio de Educación aprobó el Estatuto de esta Universidad "... porque su texto se ajusta a las previsiones de la Ley N° 24521 de Educación Superior" (Res. N° 87). No obstante, el mismo contiene algunas disposiciones por medio de las cuales podría poner en juego el principio de autonomía universitaria.<sup>3</sup> Las observaciones correspondientes se registran más adelante, para cada caso en particular.

Dicho Estatuto comienza con un Título Introdutorio y se continúa luego con dieciséis títulos más que contienen a sus cincuenta y nueve artículos.

El Título Introdutorio señala que la Fundación Octubre Trabajadores de Edificios, persona jurídica de derecho privado de bien público y sin fines de lucro, aprobada por la Inspección General de Justicia (Res. N° 000178), es la que ha creado a la UMET.

El Título I: Naturaleza Institucional refiere sus fines, ya transcriptos, expresa su carácter de universidad privada y señala que la orientación general está delineada por la FO.

Según se ha puntualizado, todas las universidades, públicas y privadas, están comprendidas en la LES. En el Título IV, el capítulo 2 trata sobre la autonomía, su alcance y sus garantías y contiene cuatro artículos. En el N° 29, de aplicación en la totalidad de instituciones, se estipula que "las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional".

El hecho de que la orientación general de la UMET haya sido delineada por la FO es congruente con sus normas estatutarias, y esperable y necesario para el acto fundacional. Sin embargo, extender esa potestad

---

<sup>3</sup> Específicamente resguardado por la Constitución Nacional en el artículo 75, inciso 19, para las universidades nacionales, pero ampliado para las universidades privadas por el artículo 29 de la Ley de Educación Superior

más allá del mismo podría entrar en colisión con el referido art. 29. Creada la Universidad, las decisiones que ella tome se enmarcan en su potestad de organismo autónomo. Esto no implica desconocer a la Fundación o coartar su participación, la que además y legítimamente integra el CS. Cuando dicho consejero lleva al CS las inquietudes o propuestas de la Fundación, la autonomía no se vulnera por ese acto, pero sí lo estaría si las propuestas de este consejero o de la Fundación se ejecutaran sin el debido debate en el CS. Las universidades privadas obtienen personería jurídica como asociación civil o fundación. A partir de ese momento, les corresponde autonomía académica e institucional y ejercen todas las potestades que le confiere el referido artículo. El mismo encamina a que las propuestas que la asociación civil o fundación formulen, sean aprobadas por el CS para otorgarles validez.

Esta observación solo tiene el objeto de reafirmar para la Universidad la potestad de su autonomía académica e institucional, específicamente resguardada por la LES. El mismo principio de funcionamiento, según se precisó, cuenta para las universidades públicas.

El Título II: Principios y Fines Institucionales comprende tres artículos. En el artículo 4 enumera sus principios y fines institucionales tales como la creación de un ambiente apropiado para el desarrollo humano, cultural, científico, tecnológico y profesional de su comunidad educativa, la convivencia pluralista en el marco de la libertad académica. También la generación y trasmisión de conocimientos a través de la docencia, la investigación y los servicios a la comunidad. Finalmente, la promoción y el desarrollo de la creatividad, del pensamiento crítico, de la tolerancia ante la divergencia, del respeto y del diálogo, de valores como la ética, la solidaridad, el espíritu democrático y el respeto por las instituciones. Asimismo, la formación de graduados con idoneidad y sensibilidad.

En el artículo 5 se propone proporcionar educación al más alto nivel, promover la actividad cultural, la investigación científica y tecnológica, la formación y perfeccionamiento de sus docentes e investiga-

dores y el intercambio de desarrollos y experiencias con instituciones nacionales, regionales o internacionales. Además, se propone extender los servicios a la comunidad reconociendo sus intereses y necesidades.

Por este artículo, la UMET se compromete a fortalecer los valores democráticos, consolidar relaciones con el sistema educativo, estimular la actualización, capacitación, perfeccionamiento y reconversión de los docentes, investigadores, no docentes y egresados, asegurar los procesos de autoevaluación y de evaluación externa, y excluir todo fin de lucro.

En el artículo 6 reivindica su autonomía académica, administrando su patrimonio, confeccionando su presupuesto con sujeción a la aprobación de la FO, definiendo los estudios que se cursan y organizando la estructura de sus unidades académicas.

En relación con este punto valen las reservas señaladas respecto al estatus de la Fundación formuladas anteriormente. Es importante señalar que la aprobación del presupuesto es una potestad autónoma de la Universidad, más allá de que la FO lo deba aprobar formalmente, en carácter de persona jurídica. El financiamiento de la Fundación será el que pueda o quiera realizar, pero no debería ser una imposición a la Universidad. En un proceso perfeccionado, la Universidad elabora su presupuesto y luego lo ajusta a las posibilidades de financiamiento, es decir, al que le puede aportar la Fundación, sumado al que puede acceder la Universidad por los servicios que preste y a las donaciones que reciba. En este esquema no se vulnera el principio de autonomía ni se violenta la relación con la Fundación.

El Título III: Estructura Orgánica comprende dos artículos. En el artículo 8 exhibe su estructura orgánica: Consejo Superior, Rectorado compuesto por Rector, Vicerrector, secretarios y unidades de apoyo; Consejo Académico; Consejo de Facultades; decanos y directores de departamentos.

De acuerdo a esta descripción, se han nominado cargos, pero no se han explicitado con precisión los niveles. Estos recién son comunicados en el IAI (p. 19) a través de un organigrama. Si nos atenemos al mismo, en el primer nivel se encuentra el Consejo Superior. En un segundo nivel y dependiendo del Consejo Superior se encuentran el Consejo Académico y el Rectorado. En un tercer nivel y dependiendo del Rectorado se encuentran las secretarías de Investigación y Desarrollo, la Secretaría Administrativa, la Secretaría Académica y los decanatos. En un cuarto nivel está cada una de facultades. En un quinto nivel vuelven a aparecer decanos y decanas. En un sexto nivel están las direcciones de departamento.

Este organigrama adolece de algunos errores, tales como que los decanatos aparezcan en dos niveles de autoridad diferente, y no incorpora los consejos de facultades ni los secretarios y las secretarías generales de cada facultad tal como se los describe en los títulos IX y X del Estatuto, por lo que sería recomendable una reforma del mismo a fin de darle la debida coherencia.

El Título IV: Del Consejo Superior comprende cuatro artículos. En el artículo 9 se define la composición del Consejo Superior, la que fue mencionada anteriormente. Sus integrantes duran cuatro años en el cargo, con posibilidad de reelección. El/la representante de la FO se define por elección del Consejo de Administración. Quienes representen al claustro docente deben ser profesores y profesoras de la UMET, con un mínimo de dos años de antigüedad en la misma y resultan de la elección del respectivo claustro.

El Título V: Del Rector y Vicerrector comprende cuatro artículos. En el artículo 13 ubica al Rector o la Rectora como la autoridad superior y representante legal de la UMET y nexo entre esta y la FO. Cabe destacar que el consejero superior que representa a la Fundación, “de hecho”, también es un nexo con la misma, pero institucionalmente lo correcto, tal cual se plantea en el Estatuto, es que lo sea el Rector o Rectora.

En el artículo 14 establece que la designación de ambas autoridades es atribución de la FO. Ante un dictamen del CS por incumplimiento de sus deberes, condena por delito común, inhabilidad física o incompatibilidad legal, pueden ser removidos.

La designación de estas autoridades por parte de la Fundación en su etapa organizativa es natural que ocurra. Cuando la Universidad tiene un razonable recorrido, la autonomía universitaria se vería preservada si la elección de dichas autoridades, en el sentido que otorga la LES, fuera una decisión de la propia comunidad académica o bien contara con la participación de la misma.

En el artículo 15 se describe las funciones del Rector o Rectora, algunas de ella las realiza *per se*, tales como convocar, presidir el CS y representar a la UMET ante las autoridades educativas nacionales o extranjeras. Otras las realiza con intervención del CS, como designar, promover, sancionar y remover al personal jerárquico, docente, no docente y pasantes; expedir diplomas y reglamentaciones vinculadas al funcionamiento interno de la UMET; proponer planes de estudio, proyectos de investigación, actividades de extensión, diseño de nuevas carreras, unidades académicas y centros de investigación, y la elevación a la FO del presupuesto anual. En última instancia al Rector o Rectora le caben todas las atribuciones de gestión y superintendencia que no sean privativas del Consejo Superior, y agrega “o de la Fundación Octubre.”

En este aspecto se vuelve a insistir en el principio de autonomía. El Estatuto de una organización autónoma no debería tener ningún organismo con atribuciones privativas que no fuesen la Asamblea o el Consejo Superior. Es absolutamente válido que el Rector haga suya una propuesta de la FO, pero esta debería ser válida para la UMET solo si ha logrado la aprobación del Consejo Superior y/o de la Asamblea según fuera el caso.

En este punto, el CPE considera importante que la UMET pueda reflexionar o resignificar el sentido de autonomía con el que se gestó y se está configurando.

El Título VI: Del Consejo Académico comprende dos artículos. En el artículo 17 señala que la FO designa y remueve a los integrantes del Consejo Académico a propuesta del CS, en un número no menor de cinco, quienes deben ser personalidades relevantes, nacionales e internacionales (no se aclara si lo pueden ser argentinos reconocidos internacionalmente o extranjeros), en el campo académico, científico, cultural y social comprometidas con la educación superior. En el artículo 18 describe las funciones del Consejo Académico tales como proporcionar asesoramiento al Rector o la Rectora y al CS, gestionar la captación de recursos de organizaciones nacionales y extranjeras, promover el apoyo de organizaciones del mundo del trabajo, la producción y los servicios, propiciar relaciones de intercambio académico, etc.

Desde el punto de vista organizativo, ese Consejo es un organismo consultivo y por lo tanto no colisiona la autonomía de la misma. A la vez, es una herramienta importante para estimular el aporte de fondos y mantener relaciones con los sindicatos que le sirven de sostén económico y político. Sus integrantes son personalidades de alto perfil académico, científico y político. Congruente con el origen y el perfil institucional aludido en este Informe, incluye a representantes de dos gremios, SADOP y SUTERH.

El Título VII: Del Secretario Académico, Secretario Administrativo y Secretario de Investigación y Desarrollo comprende ocho artículos. En el artículo 19 se establece que los mismos dependen del Rector o Rectora. En los artículos 20 y 21 se estipulan las condiciones para acceder al cargo, así como lo relativo a su designación y eventual remoción. En el artículo 21 se detallan las funciones de la Secretaría Académica, responsable de coordinar la actividad académica del grado y del posgrado del conjunto de facultades. Solo en dos incisos se relaciona a esta secretaría con las facultades. Por el inciso e) debe “mantener una comunicación fluida con decanos, profesores, investigadores, graduados y alumnos” y por el inciso h) se requiere su firma en “los diplomas y certificaciones de estudios” conjuntamente con el/la Rector/a y el/la decano/a de la facultad respectiva.

Funcionalmente, tanto un decano o una decana como quien se desempeñe en la Secretaría Académica dependen del Rector o de la Rectora y, por lo reflejado en el organigrama, ambos tienen el mismo nivel de autoridad. En el hipotético caso de que estos disintieran en una determinada cuestión, podría haber dos mandatos contradictorios y se trasladaría el conflicto a quienes tienen que ejecutar.

Analizando esta posibilidad desde el punto de vista de la teoría de la organización, la estructura orgánica adoptada por la UMET estaría vulnerando el principio de la unidad de mando por el cual ningún integrante de una organización debe recibir órdenes de más de un superior. Obviamente este principio no es de acatamiento obligatorio, pero su inobservancia normalmente causa estragos en las organizaciones. Una situación de este tipo, que nadie podría calificar como imposible, podría ser manejable en los inicios de una institución, pero es probable que deje de serlo cuando adquiera antigüedad y envergadura.

Habría que preguntarse también si las dificultades reconocidas, llamadas “desinteligencias” en el IAI, no se deben en parte a situaciones de este tipo. Además, y como se señala en el capítulo sobre órganos de gobierno (IAI, p. 14), “algunas de las funciones del Consejo Superior, de las secretarías y aquellas correspondientes a los decanos, suelen no estar delineadas en la práctica cotidiana, provocando vacíos en algunas ocasiones o superposición de actividades, en otras...”.

El IAE ha revelado algunas debilidades que, como están identificadas, es esperable que la propia institución las pueda resolver en el futuro, como evitar las áreas de responsabilidad cruzadas, la centralización de las decisiones, las dificultades en la comunicación y las diferencias entre las unidades académicas en lo que hace a la planificación, ejecución y supervisión de acciones.

Entre las funciones principales de la Secretaría Académica, se destacan la asistencia al Rector o Rectora en el diseño de la oferta educativa, y la incorporación de nuevas metodologías de enseñanza. Tam-

bién coordina el proceso de selección e incorporación de profesores, propone al Rector o Rectora su incorporación y realiza el análisis de datos estadísticos sobre admisiones, deserciones, egresos, exámenes y demás elementos referentes al rendimiento académico y al proceso de autoevaluación a través del Área de Evaluación Continua.

En el artículo 22 refiere a las funciones del Secretario/a Administrativo/a que lleva la contabilidad, el balance del patrimonio y el tesoro de la Universidad, además de efectuar las erogaciones y supervisar al personal no docente de su área. Elabora y controla el cumplimiento del presupuesto anual, según los requerimientos establecidos por el Rector o la Rectora y los distintos sectores de la Universidad. Asiste a esta autoridad y al Consejo Superior en su área de competencia, mantiene una relación administrativa con la FO, asiste al Consejo Académico en lo que hace a la generación y captación de recursos, entre otras actividades. Esta relación con la FO no viola el principio de autonomía, es funcional y necesaria.

De las fuentes disponibles no se observa el cumplimiento acabado de alguna de estas funciones antes mencionadas. Las referencias al manejo de los fondos están ausentes porque está reservado a la Fundación Octubre. Este punto no debería ser ignorado en un Estatuto Universitario y en una futura reforma sería conveniente que fuera responsabilidad de la Universidad.

En el artículo 23 refiere a las funciones del Secretario o Secretaria de Investigación y Desarrollo que elabora y propone al Rector o Rectora y al Consejo Superior los planes estratégicos de mediano y largo plazo. Además, propone al Rector o Rectora la designación de la persona a cargo de la dirección del Departamento de Investigación, Desarrollo y Transferencia y dirige, conjuntamente con esa dirección, las actividades de investigación de grado y posgrado. Propone al Rector o Rectora el presupuesto anual de investigación, desarrollo y transferencia y convoca y preside la Comisión Asesora de Investigación, entre otras actividades. A partir de las fuentes disponibles, estos dos últimos aspectos no han sido corroborados.

Las consideraciones descriptas sobre la Secretaría Académica y sobre el *principio de la unidad de mando* desarrolladas más arriba valen también para la Secretaría Administrativa y para quien se desempeñe en la Secretaría de Investigación y Desarrollo.

El artículo 24 refiere a la composición de la Comisión Asesora de Investigación: cinco integrantes designados por el CS con trayectoria sustantiva en el campo de la investigación y/o su gestión. En el artículo 25 establece que las funciones de esa comisión son asesorar al Rector o Rectora y a la Secretaría de Investigación, proponer líneas de investigación, convenios, captar recursos, entre otras acciones. La Secretaría debe convocar a la Comisión por lo menos dos veces en el año (art. 26).

El Título VIII: De la Organización Académica comprende dos artículos. En el artículo 27 establece que la organización académica es por facultades vinculadas por áreas disciplinares, y en el 28 define la constitución de departamentos disciplinares dentro de cada facultad.

Una de las conclusiones que dejó la visita virtual a la UMET fue que varios interlocutores manifestaron su preocupación sobre si el esquema de una organización por facultades era lo más adecuado para la institución. Esta valoración, dentro de otras del mismo tipo, fue receptada por el CPE como clara manifestación de que la comunidad universitaria está repensando la estructura. En Gestión Académica se vuelve sobre el tema.

El Título IX: Del Gobierno de las Facultades comprende diez artículos. En el artículo 29 señala que el mismo está integrado por el consejo de facultad, el decano o la decana y un secretario o una secretaria general. Como se señaló anteriormente, en el organigrama presentado no se han incorporado los consejos de facultad, los que, asimismo, no están conformados en la actualidad.

El artículo 30 señala los requisitos para ocupar el Decanato, la designación – atribución del CS a propuesta del Rector o Rectora– y las funcio-

nes del cargo. En el artículo 32 se describe la composición y duración del consejo de facultad que se integra electivamente por los claustros docente, estudiantil y de graduados/graduadas. En el artículo 33 se describen las funciones de dicho consejo, tales como dictar y modificar su reglamento interno, promover el desarrollo de cursos para graduados y graduadas y carreras de posgrado, la extensión universitaria, la investigación, los programas de enseñanza, etc. En los artículos 34 y 35 se fijan las pautas de funcionamiento. En el artículo 36 se establecen, entre otros, las funciones, la dependencia y las condiciones para ocupar el cargo de secretarios o secretarías de la facultad.

El Título X: Los Directores de Departamento comprende dos artículos. El 39 estipula su designación o eventual remoción a cargo del CS a propuesta del decano o de la decana de cada facultad, la duración del cargo y la posibilidad de reelección. En el artículo 40 se describen las funciones referidas al asesoramiento al Decanato, la conducción de la gestión académica y administrativa de su competencia: informar anualmente a los órganos directivos, promover actividades de investigación y extensión, entender en los pedidos de cobertura de cargos docentes de grado y posgrado, mediar en los conflictos que se susciten entre docentes, no docentes y estudiantes, implementar mecanismos de evaluación de carreras, docentes y alumnos bajo su dependencia, entre otras.

El Título XI: Del Personal Docente comprende seis artículos referidos a las regulaciones por las que se rigen los docentes, los requisitos para su desempeño, la designación “preferentemente por concurso” (art. 42), las dedicaciones y categorías docentes y sus funciones –habituales al conjunto de universidades–. Se agrega la figura de consejero/consejera, a quien se le encarga un seguimiento personalizado de los y las estudiantes. A partir de la información disponible, se sigue que el régimen de concurso no está explicitado en un reglamento, lo que sería conveniente elaborar. En el artículo 45 la UMET se compromete a velar por la formación permanente de su cuerpo docente, y en el 46 se compromete a reglamentar un Régimen Disciplinario.

El Título XII: Del Personal de Investigación comprende cinco artículos. En el artículo 47 establece el Departamento General de Investigación, Desarrollo y Transferencia, que depende de la Secretaría de Investigación y Desarrollo. En los artículos 48 y 49 indica el perfil para desempeñar la dirección, el mecanismo de designación y las funciones. En el artículo 50 se dispone que el Consejo Superior debe reglamentar la carrera de investigación, y en el 51 se nombran los requisitos exigidos para ser investigador e investigadora de la UMET. En la actualidad, de acuerdo con las fuentes consultadas, la carrera de investigación no está reglamentada.

El Título XIII: De los Alumnos comprende dos artículos que determinan una única categoría: la de estudiante regular –no existe la categoría de libre–, los requisitos para ingreso, regulaciones especiales acerca del cursado, y se encomienda a la Universidad la reglamentación de un régimen disciplinario para estudiantes y pasantes.

El Título XIV: Biblioteca comprende un solo artículo, el 54, en el que se establece que la Universidad se compromete a organizar y mantener permanentemente actualizada una biblioteca para uso de su comunidad, la que debe disponer del número suficiente de ejemplares según su demanda. El presupuesto asignado a la misma no puede ser inferior al cinco por ciento (5 %) del presupuesto de la Universidad (ver Biblioteca en este Informe).

El Título XV: Administración y Presupuesto comprende cuatro artículos en los que se establecen las disposiciones a las cuales se debe ajustar el régimen económico-financiero de la UMET, aclarando que sus ingresos están constituidos por diversas fuentes, y el destino de los ingresos percibidos. En el artículo 57 se estipula que el proyecto de presupuesto anual es responsabilidad del Rectorado, quien debe solicitar el acuerdo del CS antes de elevarlo para su aprobación a la FO.

Es absolutamente válida la comunicación a la FO habida cuenta de que es la entidad que financia la Universidad, pero en un escenario

de preservación de la autonomía la remisión no sería para su aprobación sino para su consideración, a los efectos del financiamiento que la Fundación esté dispuesta a realizar. Un financiamiento menor que el solicitado, desde luego obligaría a la UMET a buscar fuentes de recursos adicionales o a reducir su inversión.

En el artículo 58 se establece que el Rector o Rectora:

- Debe autorizar todo gasto o inversión que efectúe la Universidad dentro del presupuesto aprobado.
- Es responsable ante el CS y la FO de la debida aplicación de fondos.
- Debe rendir cuentas en la Memoria de cada ejercicio cumplido.
- Debe presentar los estados contables y la Memoria del ejercicio, debidamente auditados por un auditor externo designado por la FO.

Nuevamente aparece la Fundación en varias instancias vinculadas al Rector o la Rectora. En la medida en que estas no impliquen una subsidiariedad a la FO, lo dispuesto no significaría una invasión a la autonomía.

El Título XVI: De las Reformas del Estatuto tiene un solo artículo, el artículo 59, donde se establece que el presente Estatuto solo puede ser reformado por el voto unánime de todos sus miembros. Llegar a una resolución “por unanimidad” es una sana aspiración del debate universitario, en la medida que se lograra por medio de la argumentación. Pero dicha exigencia deja abierta la posibilidad de que una sola persona aborte la propuesta. Se recomienda cambiar esta exigencia por otra más accesible como, por ejemplo, la de una mayoría especial (dos tercios).

Este Estatuto básicamente cumple con lo que se espera del mismo, salvo en las cuestiones oportunamente señaladas y que sería conveniente revisar.

## **ESTATUTO DE LA FUNDACIÓN OCTUBRE**

Esta Fundación, que nació en el año 1991 con el nombre de Fundación de Trabajadores de Edificios, en el año 1998 cambió su denominación por la de Fundación Octubre Trabajadores de Edificios. De la lectura y análisis de su Estatuto, no se desprende ninguna normativa que lesione el carácter de organización autónoma que detenta la UMET.

## **CUMPLIMIENTO DE LAS OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES PREVIAS SOBRE LA BASE DE INFORMES ANUALES DE SEGUIMIENTO DE LA CONEAU**

A partir del año 2014 y hasta el año 2017, la UMET presentó al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, cuatro informes anuales de funcionamiento y éste los remitió a la CONEAU a los efectos de su revisión. Por cada uno de estos informes la CONEAU efectuó las indicaciones que estimó convenientes. En términos generales la Universidad pudo desarrollar su Proyecto Institucional original, con algunas modificaciones y readecuaciones, como por ejemplo la redefinición y la postergación del inicio de las carreras de posgrados y la postergación de la conformación de órganos de gobierno establecidos en su Estatuto (Consejo de Facultades), sobre las que ha presentado sus fundamentos.

Tomando en consideración los dos últimos informes anuales <sup>4</sup> este Comité ha constatado el cumplimiento de algunas recomendaciones efectuadas por la CONEAU, entre las que se pueden mencionar, sin intención de ser exhaustivo: la obtención de los reconocimientos oficiales de los títulos de las carreras que se encontraban pendientes, la formalización del Plan de Investigación bianual (Resolución Rectoral

---

4 IA 2017 (RESFC-2019-604-APN-CONEAU#MECCYT), IA 2018 (RS-2020-37402586-APN-CONEAU#ME).

N° 4/18 ), la creación de una instancia para el desarrollo de las actividades de extensión (la Coordinación de Extensión, hoy Dirección de Extensión según Res. CS 26-2020), el aumento de las dedicaciones, las mejoras en las titulaciones docentes, el establecimiento de un mecanismo de ingreso docente (proceso de convocatorias) y el desarrollo de la Autoevaluación.

Asimismo, existen recomendaciones reiteradas en las que aún la UMET tuvo avances parciales o bien no produjo avances, tales como la conformación de los consejos de facultades, la consecución de las habilitaciones de los edificios donde desarrolla sus actividades o bien la presentación de documentación que la respalde, la integración de los estudiantes a las actividades de investigación, el reconocimiento oficial de la carrera de Profesorado en Economía, el establecimiento de criterios y la consolidación de un dispositivo de evaluación y promoción docente, la definición de una clara política institucional de investigación que permita un mejor aprovechamiento de los recursos y el aseguramiento de una instancia de coordinación-articulación de las distintas iniciativas heterogéneas de investigación en el marco de la planificación institucional, el mayor grado de sistematización en forma agregada de la función investigación y la creación de la Comisión Asesora de Investigación, entre otras.

La información antes mencionada se tomará en cuenta en las recomendaciones que se formulan más adelante.

## **PLANES DE DESARROLLO**

La Universidad, en sus inicios, procuró el diseño de un Plan de Desarrollo Institucional a seis años. En el mismo se propusieron objetivos, estrategias y actividades a ser implementadas a lo largo de ese período. Parte de las acciones previstas y su cumplimiento han sido consideradas en párrafos precedentes.

Dado que este PDI comenzó en 2013 junto con las actividades de la Universidad y han transcurrido más de 6 años, en los que pudo plasmar lo proyectado en algunas áreas más que en otras, y considerando que la comunidad académica concuerda con la necesidad de realizar cambios en el proyecto institucional, surge claramente la importancia de formular un nuevo PDI que opere como estrategia de desarrollo a futuro y que plasme lo que la institución quiere para sí, de manera consensuada y con una visión de largo plazo.

El PDI debe ser un instrumento participativo de toda la comunidad universitaria, donde queden claros la misión y visión de la UMET, los objetivos estratégicos, las líneas de acción, los recursos y las actividades necesarias para alcanzar dichos objetivos.

De manera consensuada y sostenida en esa necesaria visión de largo plazo, se debe conformar un equipo de trabajo liderado por una persona con conocimientos en planeamiento y en la actividad universitaria. El IAI y la evaluación externa deberían servir como insumos para un punto de partida. Esa herramienta le dará claridad a la institución para trabajar en la cotidianeidad, evitando tomar rumbos que puedan desviarla de su norte.

Habiendo logrado esto, los presupuestos anuales deben tener la lógica del horizonte planteado en el PDI, ya que en él se materializarán con claridad las prioridades en la asignación de los recursos financieros.

Finalmente, para que el PDI no quede solo en un ejercicio de reflexión, lo cual no deja de ser importante, es necesario el control posterior, que puede ser llevado a cabo, por ejemplo, a través de un cuadro de mando integral, donde se plantean relaciones causa-efecto para alcanzar las metas y los objetivos propuestos. Lo cual va mucho más allá de lo financiero, ya que esto es solo un medio y una parte del todo, contempla una serie de indicadores de distinto tipo que se entrelazan y permiten seguir el curso de acción y eventualmente encontrar las razones cuando no se logra lo planificado.

## **PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO**

En el IAI se destaca que cuenta con una dotación adecuada y suficiente de personal técnico y administrativo, que se sostiene con los recursos disponibles, y que cuando se quieren instrumentar iniciativas innovadoras se dispone de los especialistas correspondientes. En las entrevistas realizadas con el personal de conducción, los docentes y el personal administrativo, los mensajes fueron coincidentes con esa afirmación.

No obstante, se reconocen ineficiencias tales como indefinición de algunas funciones, sobrecarga de labores en otras y “cuellos de botella estacionales”, en contraste con la puesta en marcha de planes de mejora en ejecución, además de diferencias entre las unidades académicas en la planificación, ejecución y supervisión de acciones.

## **BIENESTAR ESTUDIANTIL**

Según se menciona al principio de este Informe, los datos indican que el porcentaje de matrícula beneficiada con becas supera el 87% del total. Las mismas son adjudicadas a trabajadores y trabajadoras afiliados/as de los sindicatos con los que la UMET tiene convenio, y a sus familiares. Estas acciones fueron expresadas repetidamente durante las entrevistas que el CPE mantuvo con los y las estudiantes. A su vez, el servicio de buffet, cafetería y cocina básica está concesionado y se informa que, en general, las condiciones son adecuadas y accesibles.

Al mismo tiempo, se desarrollan estrategias de retención y programas de seguimiento y apoyo a través del Departamento Pedagógico (ver Gestión Académica).

## **POLÍTICAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Como ya se señaló, el concepto género fue incorporado en los artículos 1º y 3º del EU, pero el IAI no indica la existencia de políticas específicas. Sin embargo, el CPE registra la muy importante participación de la mujer no solo entre el personal de las distintas áreas sino, en particular, entre las autoridades.

No se identifica una política de género explícita y tampoco protocolos que aborden situaciones de violencia institucional y de género.<sup>5</sup> Con todo, en las entrevistas con organizaciones con las que la UMET se vincula, el CPE fue informado acerca de ELEVA, espacio intersindical de investigación con perspectiva de género, integrado por las tres centrales de trabajadores, que se articula con la Secretaría de Investigación de UMET y el Centro de Innovación de los Trabajadores-CITRA (ver Investigación). Integrantes de la intersindical asesoran a la UMET cuando se visibilizan situaciones de violencia de género dentro y fuera de la institución.

Se recomienda el diseño y aprobación de protocolos y que, a esos efectos, se evalúe la factibilidad de aprovechar la experiencia y la experticia aludidas.

## **INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD**

Se reitera que la visita a las instalaciones no se realizó de manera presencial debido a la pandemia del COVID 19. El CPE se limita a realizar inferencias en función del grado de satisfacción de usuarios y usuarias.

---

<sup>5</sup> Posteriormente la UMET informó la aprobación del Procedimiento de Actuación para la Prevención e Intervención de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual (Resolución CS N° 09/19).

La UMET ha contratado a la Federación Patronal Seguros S.A. como su Aseguradora de Riesgos del Trabajo, cumpliendo las exigencias de la Ley N° 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y sus decretos reglamentarios N° 351/79 y N° 1338/96. El primero está referido a las características constructivas que deben salvaguardarse, los elementos de protección personal si correspondieren, la capacitación al personal y la investigación de los accidentes que se hubieran producido. El segundo decreto regula el servicio de medicina del trabajo.

Durante la entrevista, el personal no docente destacó la existencia de señalizaciones, equipamiento de seguridad contra incendio, alarmas, seguridad en ascensores y escaleras debidamente acondicionadas para impedir resbalamientos, pintura de los locales, etc. Agregaron su participación en un simulacro de evacuación. Sería importante realizar los simulacros de evacuación cumpliendo con las siguientes condiciones: garantizar previamente que la Seguridad Pasiva y Activa esté completada conforme a la normativa vigente, Ley N° 19587 y sus decretos reglamentarios; capacitar previamente a la población universitaria (autoridades, docentes, estudiantes y personal administrativo) mediante charlas formativas y el suministro de literatura y folletería de sustento y efectuar un simulacro de evacuación para cada turno.

El grupo de estudiantes, por su parte, manifestó su complacencia con el estado constructivo y de conservación del edificio. Destacó también su confort, amplitud, comodidad e iluminación de las aulas, junto con la limpieza general.

El edificio vivido como lugar para estar más allá de las horas de clase ha sido un dato reiterado entre estudiantes y docentes. En relación con los y las estudiantes, la imagen transmitida al CPE fue la de un espacio que hospeda, que invita a pasar el tiempo entre obligaciones intra y extra universitarias, y que convoca al estudio por la disponibilidad de espacios y de equipamiento. En el caso de los centros de investigación, también fue resaltada la cualidad de la arquitectu-

ra para alojar a sus integrantes. Expresiones similares se registraron entre referentes de sindicatos, los que manifestaron haber encontrado en el edificio un lugar de encuentro y trabajo. Finalmente, la ubicación estratégica dentro de CABA fue un valor señalado por distintas personas.

El CPE solicitó los certificados de las habilitaciones de los edificios donde se desarrollan las actividades, los cuales no fueron presentados por la institución. Este aspecto también es señalado en el último informe anual de seguimiento de la Universidad (IA 2018), en el que se solicita “Información acerca del estado de situación y copia de la documentación sobre el trámite de habilitación definitiva del edificio de Sarmiento 2037 por el órgano de control de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como copia del contrato de comodato y del certificado de habilitación del edificio de Sarmiento 2058 / Indicación reiterada”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> RESFC-2020-143-APN-CONEAU#ME.



La UMET desarrolla su gestión administrativa y económico-financiera a través de la Fundación Octubre. La actividad principal mencionada en los estados contables es la investigación y servicios a la comunidad. Está inscrita en la Inspección General de Justicia desde el 15 de junio de 1992, fecha que es anterior a la creación de la Universidad.

Según consta en dicha información contable, la FO no solo es la persona jurídica que contiene a la UMET, sino que desarrolla otras actividades separadas de la Universidad, que constituyen centros de costos e ingresos. Según se desprende del último ejercicio económico cerrado el 31 de octubre de 2019, esas actividades son las siguientes en las respectivas proporciones respecto a los ingresos económicos totales –sin considerar los que son para fines generales–: medios de comunicación (35,4 %), cultura (4,3 %), UMET (49,0 %), Instituto Superior Octubre (11,3 %).

La Secretaría Administrativa de la UMET se ocupa del movimiento administrativo, el mantenimiento y de atender las demandas financieras, supeditadas estas últimas a la gestión global que desarrolla la administración de la Fundación.

El inmueble donde la Universidad desarrolla sus actividades es de propiedad del SUTERH, y fue cedido en comodato por 20 años a la FO para ese fin a partir del 1 de marzo de 2010. En nota de fecha 11 de junio de 2020, el secretario general del SUTERH menciona que, en virtud de un convenio de colaboración previo entre el sindicato y la UMET, la entidad sindical se hace cargo de los impuestos municipales que gravan el inmueble, así como de los gastos por los servicios de electricidad, gas y vigilancia.

## **INFORMACIÓN FINANCIERA**

El análisis que se presenta en este apartado se realiza de acuerdo a los siguientes criterios: respecto a la estructura patrimonial y a los aspectos financieros de corto plazo, se examinan en conjunto con la

información de toda la Fundación ya que, al ser una sola persona jurídica, su posición para enfrentar sus compromisos va a ser única y, por otra parte, activos y pasivos no están diferenciados por actividad. En cuanto a los aspectos económicos, se analiza también el movimiento de la Fundación, pero con especial referencia a los ingresos y gastos directos de la UMET y otras cuestiones que resultan pertinentes en relación con la Universidad.

### ***Estados contables***

El CPE tuvo a disposición los estados contables de la Fundación correspondientes a los tres últimos ejercicios económicos, siendo el último el iniciado el 1 de noviembre de 2018 y finalizado el 31 de octubre de 2019. Debe mencionarse que, a los efectos de un adecuado análisis, sería conveniente que la fecha de cierre del ejercicio económico coincidiera con el periodo lectivo. En lo referido a uno de dichos estados, el de situación patrimonial, no se diferencian los activos y pasivos que se originan en la UMET del resto de actividades de la FO. En el estado de resultados se proporciona información sobre los ingresos y gastos directos que corresponden a las operaciones de la Universidad, no así los que se exponen como recursos para fines generales y gastos generales de administración respectivamente, que corresponden de manera conjunta a los 4 centros en que se clasifica la imputación. El estado de flujos de efectivo no expone la información diferenciando las actividades operativas, de inversión y financiamiento; además, en el último ejercicio la suma de los movimientos de fondos no coincide con la variación de efectivo.

En las notas se informa que dichos estados han sido preparados de acuerdo a las Normas Contables Profesionales argentinas. El finalizado el 31/10/2019 ha sido reexpresado para contemplar los efectos de la inflación sobre la información financiera, exponiéndose en forma comparativa con respecto al ejercicio anterior en moneda de octubre de 2019; no así los anteriores, ya que según la normativa vigente no correspondía dicho ajuste.

## **Presupuesto**

El CPE no tuvo acceso al presupuesto de la UMET ni de la FO, solo se recibió una página con una estimación de ingresos y egresos previstos para el año 2020. Según se indicó antes, entre las funciones de la Secretaría Administrativa se encuentra la de “Elaborar el presupuesto anual de conformidad con los requerimientos de los distintos sectores de la Universidad y la propuesta del Rector” (art. 22, inc. d, EU). Por otra parte, el artículo 57 expresa: “El proyecto de presupuesto anual es responsabilidad del Rectorado, quien debe solicitar el acuerdo del Consejo Superior antes de elevarlo para su aprobación a la Fundación Octubre”. La aprobación del proyecto de presupuesto es atribución del CS (art. 10, inc. i, punto 5, EU).

Por lo tanto, es indelegable la responsabilidad que le cabe a la UMET en este instrumento de gestión financiera, que debe ser una guía de planificación y control para asegurar la sustentabilidad financiera de la Universidad. Finalmente, a la FO le cabe el rol de bregar por la sustentabilidad financiera de toda la institución, tanto por las actividades de la UMET como las restantes.

En cuanto al contenido del presupuesto, no puede ser una simple estimación global, sino que debe expresar las premisas y las hipótesis de trabajo, con una segregación por periodos mensuales y con información por carreras –o en su defecto agrupando por facultades o departamentos–. Respecto a los ingresos deben señalarse las distintas fuentes de percepción de fondos, con un grado importante de detalle. En cuanto a las erogaciones, deben discriminarse en primer lugar las funciones básicas de la Universidad: docencia, investigación y extensión. Identificando las distintas partidas, de manera que posibilite un adecuado control de ejecución presupuestario y permita visualizar hacia dónde se direccionan los recursos.

Lo anterior es lo mínimo que debe contener un presupuesto, más allá de poder avanzar en el futuro hacia distintas modalidades de elabo-

ración que proporcionen un mejor análisis, como el presupuesto por programas o por objetivos, entre otros.

La escueta enunciación global para el año 2020 da cuenta de ingresos estimados por \$111.200.000 y erogaciones –correspondientes fundamentalmente a gastos directos– por \$119.195.000, arrojando un déficit por las actividades exclusivamente de la UMET por \$7.995.000, de acuerdo con el siguiente detalle:

### Cuadro 1. Estimación de ingresos y egresos

	INGRESOS	EGRESOS
Ingresos otros	23.000.000	
Donaciones, subsidios y aportes	72.000.000	
Asesoramientos a terceros	4.000.000	
Alquiler de instalaciones	200.000	
Cuotas de alumnos	12.000.000	
Deudores incobrables/ Recuperos		500.000
Impuestos, tasas y sellados		90.000
Gastos de oficina		205.000
Eventos, cursos y conferencias		200.000
Viáticos, correos y movilidad		200.000
Limpieza y expensas		3.500.000
Gastos diversos		8.000.000
Honorarios		6.000.000
Sueldos, indemnizaciones y cargas sociales		100.000.000
Publicidad		500.000
	<b>111.200.000</b>	<b>119.195.000</b>

Fuente: Información suministrada por la UMET.

En los hechos, el déficit que surge del cuadro es mayor al señalado, debido a que en esta información no son considerados parte de los gastos generales de administración que realiza la Fundación y no son asignados a cada centro de costos, como así tampoco los que corresponden al edificio y de los que se hace cargo el SUTERH. En la estimación, los ingresos son 14 % superiores respecto a la ejecución del año anterior y las erogaciones 17 % sobre la base mencionada, lo cual no se condice con la inflación prevista, salvo que se estén considerando otros parámetros que no están aclarados.

## GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA

### *Estructura patrimonial*

Al 31 de octubre de 2019 la Fundación expone un activo de \$99.852.871, un pasivo de \$44.624.590 y un patrimonio neto por \$55.228.281. A continuación, se exponen algunos aspectos que se consideran relevantes a efectos de interpretar la situación.

### Cuadro 2. Nivel de endeudamiento

Ejercicio finalizado*	PASIVO	RO	P/R
31/10/16	18.058.243	120.548.345	0,15
31/10/17	24.871.192	176.700.962	0,14
31/10/18	56.883.310	257.883.504	0,22
31/10/19	44.624.590	344.512.546	0,13

RO: Recursos ordinarios (ingresos).

P/R: Relación pasivo respecto de los recursos ordinarios.

\* El pasivo y los recursos ordinarios al 31/10/16 y 31/10/17 están a valores históricos de moneda del período respectivo, no así en los 2 últimos períodos, en que tanto el pasivo como los recursos están a moneda del 31/10/19.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

El cuadro precedente expresa el nivel de deuda respecto de los ingresos. Según puede observarse en el último año, el pasivo total equivale al 13 % de los ingresos, lo que representa el equivalente a 1,5 meses de facturación. Todos sus compromisos han sido tomados en moneda nacional. La deuda financiera es el 7 % del pasivo total. A esa fecha el pasivo contiene una previsión para juicios laborales por \$6.951.814, la cual representa un 15,6 % del pasivo total.

Otra forma de medir el endeudamiento es a través de la participación del pasivo respecto del patrimonio neto, pero en los distintos ejercicios no resulta comparable porque solo se puede verificar el patrimonio neto ajustado por inflación en los 2 últimos periodos. Al 31/10/18, el ratio mencionado es 1,74, mientras que en el último ejercicio la relación es de 0,80.

Puede verificarse que el pasivo respecto de los ingresos de la FO no es importante. No obstante, con relación a su patrimonio neto al 31/10/18 estaba en un nivel elevado, que se redujo al 2019 debido tanto a una disminución del pasivo como a un incremento del patrimonio neto –producto este del superávit del ejercicio–.

### Cuadro 3. Incorporaciones de bienes de uso

Ejercicio finalizado	BU	EBITDA	B/E
31/10/17	0	14.603.559	0,00
31/10/18	0	-26.775.843	0,00
31/10/19	267.164	30.824.776	0,09

BU: Adquisiciones de bienes de uso.

EBITDA: Superávit (o déficit) antes de intereses y depreciaciones (sin incluir recursos diversos).

B/E: Relación adquisiciones de bienes de uso respecto al EBITDA.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

En la información anterior se asocia el EBITDA, es decir el resultado operativo susceptible de generar flujo de efectivo, respecto de las incorporaciones de activos físicos.

En el ejercicio cerrado el 31/10/17 el EBITDA –en ese caso un importe no ajustado por inflación– no fue destinado a incorporar bienes de uso, sino a incrementos del activo corriente. En el 2018 el resultado mencionado fue negativo, lo cual no permitió el autofinanciamiento y en el último período se realizó una inversión baja en instalaciones, muebles y equipos.

### **Aspectos financieros de corto plazo**

Al 31/10/2019 el activo corriente era de \$78.675.067 y el pasivo corriente de \$39.585.799, lo cual arroja un capital de trabajo neto de \$39.089.268.

#### **Cuadro 4. Liquidez**

<b>Ejercicio finalizado</b>	<b>Activo corriente</b>	<b>Pasivo corriente</b>	<b>Ac/Pc</b>
<b>31/10/16</b>	24.500.750	16.615.320	1,47
<b>31/10/17</b>	51.495.508	19.710.379	2,61
<b>31/10/18</b>	68.912.387	46.882.768	1,47
<b>31/10/19</b>	78.675.067	39.585.799	1,99

Ac/Pc: Activo corriente/Pasivo corriente.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

El cuadro de arriba muestra la relación de los componentes del fondo de maniobra o capital de trabajo neto –los recursos de corto plazo frente a los compromisos con vencimiento no superior al año–, pudiendo verificarse que los activos de corto plazo en todos los casos superan a los compromisos corrientes. No obstante, hay que tener en cuenta que el activo corriente del último período contiene \$9.856.777 en libros, que son de lenta rotación y, por otra parte, cuentas por cobrar por \$32.654.988 sobre las que no se informan las fechas de vencimiento.

## Cuadro 5. Meses equivalentes de las reservas financieras

Ejercicio finalizado*	CBI	GP	CBI/GP
31/10/16	4.010.501	10.141.133	0,40
31/10/17	14.201.006	13.508.117	1,05
31/10/18	22.234.254	23.721.612	0,94
31/10/19	35.904.451	26.140.647	1,37

CBI: Saldos de los rubros de caja y bancos e inversiones (activo corriente).

GP: Gastos erogables promedio mensual.

\* Los importes por los ejercicios cerrados el 31/10/16 y 31/10/17 están a valores históricos, mientras que los 2 últimos están reexpresadas a la última fecha.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

En el lapso de tiempo considerado, en algunos períodos se observa que el nivel de reservas financieras no alcanzó a 1 mes de erogaciones. En el último ejercicio excede en un 37 % a las erogaciones promedio mensuales. Se evidencia un bajo nivel de reservas líquidas en función de los gastos erogables promedio mensuales.

La situación descrita genera que todos los meses la institución dependa del aporte por donaciones y becas de las organizaciones –ya que esta es la principal fuente de ingresos–, por lo cual, ante una mora en dichos ingresos, podrían generarse dificultades transitorias.

## Cuadro 6. Comparación del EBITDA y el flujo de efectivo operativo

Ejercicio finalizado*	EBITDA	Flujo operativo
31/10/16	-1.145.254	-319.958
31/10/17	14.603.559	6.539.488
31/10/18	-26.775.843	-11.773.221
31/10/19	30.824.776	17.751.010

EBITDA: Superávit antes de intereses y depreciaciones.

\* Los importes por los ejercicios cerrados el 31/10/16 y 31/10/17 están a valores históricos, mientras que los 2 últimos están reexpresadas a la última fecha.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

En el cuadro anterior, se puede verificar la diferencia entre el resultado susceptible de generar flujos de efectivo (EBITDA) respecto a los fondos realmente generados o aplicados. En el último ejercicio la causa más importante que explica la diferencia radica en la disminución de las deudas comerciales, habiendo pasado de un saldo al 2018 de \$20.770.130 a \$10.083.480 en 2019.

### **Cuadro 7. Causas de variaciones del efectivo**

<b>Ejercicio finalizado*</b>	<b>AO</b>	<b>AI</b>	<b>AF</b>	<b>Variación</b>
<b>31/10/16</b>	-319.958	-1.889.756	-395.666	-2.605.380
<b>31/10/17</b>	6.539.488	1.187.801	-255.464	7.471.825
<b>31/10/18</b>	-11.773.221	-3.494.730	-1.984.622	-17.252.573
<b>31/10/19</b>	17.751.010	-4.564.033	439.268	13.626.244

\* Los importes por los ejercicios cerrados el 31/10/16 y 31/10/17 están a valores históricos, mientras que los 2 últimos están reexpresadas a la última fecha.

AO: Actividades operativas.

AI: Actividades de inversiones.

AF: Actividades de financiación.

*Fuente: Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

Este cuadro fue construido sobre la base de la información obrante, ya que el estado de flujos de efectivo presentado no segrega por actividad. La columna de variación no incluye los cambios en el poder adquisitivo del efectivo. Como puede observarse, en los ejercicios económicos cerrados en 2016 y 2018 las actividades operativas fueron consumidoras de fondos, mientras que en los 2 restantes los generaron. Las actividades de inversión en su mayoría están referidas a depósitos a plazo fijo; en el 2018 también hubo venta de acciones y en el 2019, compras de bienes de uso.

### **Sustentabilidad económica**

Los superávits económicos brindan sustentabilidad a la entidad, permiten autofinanciarse y atender adecuadamente los requerimientos

que demande la actividad académica. Si bien la finalidad de cualquier institución universitaria no puede ser el lucro, obtener un resultado acorde a sus necesidades permite lo anteriormente señalado.

**Cuadro 8. Estudiantes por carrera**

Carrera/año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
LGSO	71	119	98	96	62	55	47
LGNI		19	24	19	14	12	3
LRT							25
LGOCl	63	98	75	74	41	34	31
LI				67	61	58	71
LF							60
LT	117	214	245	229	209	197	198
PEFD	149	304	381	375	349	357	370
LPPG			20	32	37	27	34
LGADS			17	26	48	36	38
LE					24	35	44
LCCA				18	26	28	34
LCS				20	30	40	46
LGC				13	22	23	25
LP							15
CCCPIIA				23	20	37	27
CCCEPPOCP				80	69	54	52
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>754</b>	<b>860</b>	<b>1.072</b>	<b>1.012</b>	<b>993</b>	<b>1.120</b>

LGSO: Licenciatura en Gestión Social y de las Organizaciones; LGNI: Licenciatura en Gestión de Negocios Inmobiliarios; LRT: Licenciatura en Relaciones del Trabajo; LGOCl: Licenciatura en Gestión Operativa de Construcciones Inteligentes; LI: Licenciatura en Informática; LF: Licenciatura en Farmacia; LT: Licenciatura en Turismo; PEFD: Profesorado en Educación Física y Deportes; LPPG: Licenciatura en Políticas Públicas y Gobierno; LGADS: Licenciatura en Gestión Ambiental y Desarrollo Sustentable; LE: Licenciatura en Economía; LCCA: Licenciatura en Creación de Contenidos Audiovisuales; LCS: Licenciatura en Comunicación Social; LGC: Licenciatura en Gestión Cultural; LP: Licenciatura en Pedagogía; CCCPIIA: Ciclo de Complementación Curricular en Pedagogía, Primeras Infancias y Alfabetizaciones; CCCEPPOCP: Ciclo de Complementación Curricular en Educación, Políticas Públicas y Organizaciones del Campo Pedagógico  
*Fuente: Informe de Autoevaluación, “Estudiantes: total matriculados (2013-2019)”, p. 58.*

El cuadro de arriba analiza la evolución de una de las principales fuentes de ingresos, que son los y las estudiantes. Si bien no se origina una cifra importante de ingreso por las cuotas, genera becas. Se puede observar un número bajo de estudiantes, salvo en 2 carreras, Licenciatura en Turismo y Profesorado en Educación Física y Deportes. Comprobándose que, en los años en que se verifican aumentos en el número total, es por la incorporación de nuevas carreras, lo cual también implica incrementos de costos.

### Cuadro 9. Costo directo por estudiante, año 2019

Gastos directos	Estudiantes	Gasto directo por estudiante
102.303.535	1.120	91.342

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables y al Informe de Autoevaluación.*

El precedente cálculo es global porque no se dispuso de información para elaborar un análisis por carrera. Tampoco muestra todos los costos, ya que no incluye los indirectos ni el gasto del edificio, como tampoco las depreciaciones de bienes de uso o amortizaciones de activos intangibles. Este cálculo indica un costo promedio elevado por estudiante, que tiene que ver con el bajo número de estudiantes. La remuneración docente, al ser el principal componente de los costos y de carácter fijo, en la medida que se logre ampliar la base de matrícula permitirá reducir el costo unitario, o bien integrar una composición de cátedra más amplia que la actual.

### Cuadro 10. Composición de los ingresos directos de la UMET

	2017	2018	2019
<b>Donaciones, subsidios y aportes</b>	95,7 %	58,7 %	63,3 %
<b>Cuotas de estudiantes</b>	1,9 %	8,9 %	10,9 %
<b>Servicios</b>	0,2 %	32,4 %	25,3 %
<b>Otros</b>	2,2 %	0,0 %	0,5 %

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

En la participación relativa de las fuentes de ingresos que se muestra, el concepto que corresponde a donaciones, subsidios y aportes es por aquellas que son imputadas directamente a la UMET, ya que no contempla otras donaciones que recibe la Fundación y son asignadas a recursos para fines generales. Se originan, en su gran mayoría, en aportes de sindicatos. Debe tenerse en cuenta que, del importe ingresado por dicho concepto en el ejercicio cerrado en 2019, el 47 % fue realizado por SUTERH y el 37 % por FATERYH (Federación Argentina de Trabajadores de Renta y Horizontal) que agrupa al sindicato mencionado. Los servicios provienen fundamentalmente por asesoramientos brindados a municipios de los cuales, en el último año, en su gran mayoría corresponden a facturación al Gobierno de CABA.

Puede verificarse una evolución favorable en las cuotas de matrícula, si bien sigue siendo bajo el ingreso, como así también en los servicios, en este caso en el 2018 con una leve caída en el 2019.

### **Cuadro 11. Comparación gastos erogables e ingresos económicos de la FO**

<b>Ejercicio finalizado*</b>	<b>Gastos erogables</b>	<b>Ingresos</b>	<b>G/I</b>
<b>31/10/16</b>	121.693.599	120.548.345	1,01
<b>31/10/17</b>	162.097.403	176.700.962	0,92
<b>31/10/18</b>	284.659.345	257.883.504	1,10
<b>31/10/19</b>	313.687.768	344.512.546	0,91

Ingresos: recursos ordinarios.

Gastos erogables: gastos ordinarios sin computar depreciaciones ni amortizaciones.

G/I: relación gastos/ingresos.

\* Los importes por los ejercicios cerrados el 31/10/16 y 31/10/17 están a valores históricos, mientras que los 2 últimos están reexpresadas a la última fecha.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

Sobre la base de la información precedente, en general puede observarse una situación ajustada en la relación gastos/ingresos, ya que en dos de los años analizados los gastos superan a los ingresos y

en los restantes, en que se da a la inversa, la brecha no es importante. Si no se contara con el respaldo del SUTERH sería una situación preocupante.

### **Cuadro 12. Superávit (déficit) directo de las actividades de la FO\***

	Fines generales	Cultura/Medios	UMET	ISO
<b>2017</b>	41.669.339	-15.550.292	-2.668.821	-8.847.665
<b>2018</b>	51.529.033	-41.529.809	-13.862.803	-13.939.044
<b>2019</b>	101.678.092	-50.798.860	-4.582.683	-15.471.771

\* Los importes referidos a los años 2017 y 2018 se encuentran a valores históricos, mientras que los del año 2019 están ajustados por inflación, expresados en moneda de octubre de dicho año.

*Fuente: Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

En el cuadro anterior se agruparon las actividades de la Fundación que surgen de la clasificación adoptada en los estados contables. Cultura y Medios de Comunicación se los expone en una sola columna, ya que si bien en la información referida a los ingresos, estos están diferenciados, al comunicar sobre los gastos se lo hace de manera conjunta. La FO ha establecido estos centros de ingresos/costos manteniendo una columna de recursos para fines generales que absorbe los gastos administrativos de todas las actividades, generando superávit por dicho concepto, que le permite cubrir los déficits que presentan todas las actividades, salvo en el período 2018 donde resultó insuficiente.

Más allá de la falta de comparabilidad en los distintos años presentados –por la falta de ajuste por inflación– puede verificarse que la actividad de medios de comunicación es la que toma mayores recursos de la Fundación, seguida por el ISO (Instituto Superior de Enseñanza) y por último la UMET.

### Cuadro 13. Evolución comparativa de los gastos directos e ingresos UMET

Períodos comparados*	Gastos	Ingresos
2018/2017	32,6 %	12,7 %
2019/2018	43,7 %	70,4 %

Gastos: evolución porcentual de los gastos erogables UMET de un período respecto a otro.

Ingresos: evolución porcentual de los ingresos UMET de un período respecto a otro.

\* Los importes considerados en 2019 están ajustados por inflación, no así los anteriores.

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

Según el cuadro precedente, queda claro que en 2018 los gastos se incrementaron en una proporción sustancialmente mayor a los ingresos, revirtiéndose esta situación en el último año. Si bien los incrementos anuales que se manifiestan en el cuadro no son reales, debido a que las cifras del último año están ajustadas por inflación mientras las anteriores no lo están, lo importante en este caso es que puede observarse en forma comparativa en el mismo año el porcentaje de aumento de cada concepto.

### Cuadro 14. Composición del costo directo UMET (ejercicio cerrado el 31/10/19)

Concepto	Importe	%
<b>Sueldos, indemnizaciones y cargas sociales</b>	78.773.280	77,0
<b>Honorarios</b>	10.385.097	10,2
<b>Otros</b>	13.145.158	12,8

Fuente: *Elaboración propia sobre la base de los estados contables.*

Como puede observarse, el 87 % de los gastos directos de la UMET corresponden a sueldos, indemnizaciones, cargas sociales y honorarios docentes. En relación con este tópico, en el IA aparece como primer tema de insatisfacción docente la dispersión en las

dedicaciones y/o las bajas retribuciones (IA, p. 80). Los docentes se encuentran en relación de dependencia; solamente 7 perciben honorarios como contratados en otra modalidad, según lo informado por la institución.

En la estimación de erogaciones para el año 2020, se prevé un gasto por sueldos, indemnizaciones y cargas sociales por \$100.000.000, de los cuales se expresa que el 44,93 % corresponde a docentes, 30,60 % a no docentes y el 24,47 % para autoridades. Dichos porcentajes marcan una aparente desproporción por la baja participación en las remuneraciones docentes, que debería ser analizada por la conducción de la UMET para evaluar si la distribución resulta razonable.

Como se informó anteriormente, los gastos generales de administración no están asignados a cada una de las actividades, y en el último ejercicio representaban el 43 % de los gastos directos de la UMET, sin contemplar depreciaciones de bienes de uso, amortizaciones de activos intangibles y teniendo en cuenta que no se tienen que afrontar alquiler ni gastos sobre el edificio.



## RELACIÓN EDUCACIÓN Y TRABAJO

En relación con esta vinculación, en el IAI (p. 9) se expone que “La originalidad de la propuesta de formación superior de la UMET tiene su eje en la Educación y el Trabajo. Ambas dimensiones, fundamentos de su Misión, conforman un proyecto que ha ido creciendo al incorporar otros espacios de formación, relacionados con las principales actividades de las instituciones con las que establece convenios de cooperación. Esto se registra como una fortaleza, ya que asume las nuevas necesidades profesionales al tiempo que constituye un espacio de innovación en materia de oferta académica.”

La documentación y las entrevistas con los diferentes sectores permitieron al CPE ampliar y complejizar de qué manera esta conjunción entre educación y trabajo, asumida como distintiva respecto del concierto de universidades de CABA y AMBA, informa la programación académica y distintas dimensiones de la institución, y es concebida por actores y actoras de la UMET.

En la programación académica la vinculación entre educación y trabajo se expresa en varias dimensiones. La más evidente es el conjunto de propuestas curriculares que forman para el mundo del trabajo. Lo singular respecto del concierto de universidades estaría dado por hacerse cargo de formar en campos emergentes y dando respuesta a las instituciones –sindicatos– con las que establece convenios, según se expresa en el fragmento arriba transcrito. Las propuestas de formación se originan sobre todo en las demandas de los sindicatos y/o con el propósito de profundizar los vínculos con estas organizaciones: las carreras de formación pedagógica, de educación física, farmacia y relaciones del trabajo por citar algunas. Según se apunta en el IAI (p. 42), esta última “fue pensada desde el comienzo como una oportunidad para ampliar la cantidad y diversidad de sindicatos vinculados con UMET”. La Facultad de Pedagogía y sus ofertas se gestaron con sindicatos docentes, de acuerdo con lo expresado en las entrevistas por referentes de estas organizaciones.

De igual modo, resulta evidente la manifestación de la relación educación y trabajo en la formación en práctica profesional a través de los ámbitos de práctica pertinentes a las orientaciones, si bien en las entrevistas se evaluó que no todos los estudiantes acceden a esas prácticas y que es necesario resolver este problema causado, en determinadas carreras y según testimonios, por la escasez de ámbitos donde realizarlas dada la referida naturaleza innovadora de algunas profesiones.

Un tercer dato de la programación consiste en asignaturas obligatorias transversales a todas las carreras, entre 4 y 8 según las carreras, cuya enseñanza se gestiona a través del Departamento de Trabajo e Innovación creado al efecto (Res. 4/2019), antes denominado de Desarrollo Emprendedor. Según se lee en el IAI (p. 29): “A este nuevo departamento de la Universidad se lo concibe como un espacio de reflexión y enseñanza sobre la realidad del trabajo y la innovación, sus múltiples facetas y perspectivas, tanto actuales como históricas.”

Los objetivos del Departamento consisten en “la comprensión y aprehensión del trabajo como fuerza creadora y probatoria del ser humano”, “el incentivo de la capacidad creativa de (los) estudiantes, enfocando la innovación como un proceso social y colectivo” y “el desarrollo de destrezas especiales requeridas para elevar el nivel de competencia individual y colectiva a la hora de crear y gestionar un emprendimiento o un proyecto” (IAI, p. 31). En las entrevistas, los y las estudiantes valoraron este espacio de formación por los contenidos en sí mismos y por la transversalidad que genera intercambios entre cursantes de diversas carreras. También hubo coincidencia en criticar la idea de emprendedurismo –asociada a concepciones neoliberales– que se desprendería de la denominación anterior del departamento, y la idoneidad de algunos docentes a cargo de las actividades.

Las propuestas académicas están destinadas a recién egresados de la escuela media y con poca o ninguna experiencia laboral, y a jóvenes y adultos y adultas con grados diversos de experiencia de trabajo y de ejercicio político sindical. En una proporción no conocida por el CPE, el primer grupo está constituido por familiares del segundo grupo. El perfil preponderante de la matrícula sería entonces otra dimensión donde se expresa la vinculación entre educación y trabajo, y que tiene relación con otra cuestión nodal expresada, de manera reiterada y enfática, por el conjunto de actores y actoras.

En efecto, se trata de una preocupación por la puesta en valor de los saberes previos de trabajadores y trabajadoras. En las entrevistas, ha sido posible advertir un consenso respecto del lugar que tiene el conocimiento devenido de la práctica, al mismo tiempo que la importancia de su puesta en relación con cuerpos teóricos. Algunas de las personas entrevistadas –estudiantes y docentes–, analizan que esto último constituye un rasgo distintivo en relación con otras universidades donde dichos conocimientos previos –los saberes productivos que se aprenden en el oficio, manual o intelectual– no tendrían un lugar explícito en el desarrollo curricular.

Se manifiesta asimismo la valoración de la identidad de trabajador y trabajadora, congruente con el reconocimiento de los saberes que se generan en el mundo del trabajo en el que configuran en buena medida su identidad. Esta perspectiva parece incluir, para las autoridades, tanto a quienes tienen esa condición a la par de ser estudiantes de la UMET, como para jóvenes integrantes del grupo familiar que, sin trabajar, también asisten a la institución.

Otro punto de consenso entre autoridades, docentes e integrantes del Consejo Asesor entrevistados, consiste en el sentido con el cual conciben las relaciones entre los y las trabajadoras –y familiares– que concurren, y la institución misma. Más que esperar que los primeros respondan a sentidos, prácticas y culturas propias de “la academia” y realicen un proceso de adaptación “exitosa”, se trataría de orientar

hacia una configuración institucional capaz de articular conocimientos, prácticas y valores del mundo del trabajo y de la academia. Esta ha sido una manifestación coincidente y reiterada entre esos sectores de la UMET con quienes este CPE ha tomado contacto en la semana de la visita virtual, y también entre quienes integran su Consejo Asesor. La valoración de los dos tipos o modos de conocimientos y la necesidad de una construcción colaborativa para interpretar y/o resolver problemáticas, fue un dato presente –y mencionado de manera destacada– entre direcciones actuales o anteriores de centros de investigación y entre representantes del “afuera” con el que la UMET mantiene vínculos, tanto provenientes de organizaciones sindicales como de una organización del sistema científico nacional en cuyo marco esta Universidad desarrolla programas y proyectos.

La perspectiva mencionada, que hace a la conjunción que se analiza y por ende al proyecto institucional, se advierte en explicaciones como la siguiente, alusiva a criterios de selección de los y las cursantes de la Licenciatura en Relaciones Laborales: “Del relevamiento preliminar (de la demanda) surgieron tres condiciones: que la cohorte estuviera conformada por cuadros sindicales (delegados/as, empleados/as y/o dirigentes de los sindicatos), de modo tal que la experiencia cotidiana fuera un recurso compartido, que los saberes de los sindicatos fueran tomados en cuenta...” (IAI, p. 42).

## **ESTRUCTURA Y PROGRAMACIÓN ACADÉMICA**

En la actualidad, la Universidad se organiza en 6 unidades académicas localizadas en la Ciudad de Buenos Aires: Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte; Facultad de Tecnología Aplicada; Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones; Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental; Facultad de Pedagogía, y Facultad de Cultura y Comunicación. Estas unidades académicas ofrecen propuestas de formación de pregrado y grado, de modalidad presencial. Frente a la situación generada por la pandemia y el establecimiento

del ASPO, encararon la modalidad virtual. Previamente, se había diseñado un proyecto de Sistema de Educación a Distancia, que obtuvo recomendación favorable de la CONEAU.<sup>7</sup>

Del total de carreras de grado, cinco tienen tecnicaturas, lo que asegura un título intermedio a quienes las cursen. A la fecha, el conjunto de ofertas de formación es el siguiente.

### **Cuadro 15. Carreras y títulos intermedios por unidad académica**

<b>Carrera y unidad académica</b>	<b>Título intermedio</b>	<b>Resolución ministerial y acreditación CONEAU de corresponder</b>
<b>FACULTAD DE CULTURA Y COMUNICACIÓN</b>		
<b>Licenciatura en Comunicación Social</b>	Técnico Universitario en Comunicación Social	RM 1893/2017
<b>Licenciatura en Creación de Contenidos Audiovisuales</b>	Técnico Universitario en Realización de Contenidos Audiovisuales	RM 1900/2017
<b>Licenciatura en Gestión Cultural</b>	Técnico Universitario en Gestión Cultural	RM 1901/2017
<b>FACULTAD DE DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES</b>		
<b>Licenciatura en Gestión Social y de las Organizaciones</b>		RM 280/2018
<b>Licenciatura en Relaciones del Trabajo</b>	Técnico Universitario en Gestión Sindical y Formación Profesional	RM 280/18
<b>Licenciatura en Gestión de Negocios Inmobiliarios</b>		RM 563/15

<sup>7</sup> Según RESFC-2019-363-APN-CONEAU#MECCYT.

Carrera y unidad académica	Título intermedio	Resolución ministerial y acreditación CONEAU de corresponder
<b>FACULTAD DE PEDAGOGÍA</b>		
Licenciatura en Educación, Políticas Públicas y Organizaciones del Campo Pedagógico - Ciclo de Complementación Curricular		RM 849/2018
Licenciatura en Pedagogía		RM 2637/2019
Licenciatura en Pedagogía, Primeras Infancias y Alfabetizaciones - Ciclo de Complementación Curricular		RM 3592/2019
<b>FACULTAD DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y GESTIÓN AMBIENTAL</b>		
Licenciatura en Economía		RM 2636/2019
Licenciatura en Gestión Ambiental y Desarrollo Sustentable		RM 2207/2015
Licenciatura en Políticas Públicas y Gobierno		RM 2212/2015
<b>FACULTAD DE TECNOLOGÍA APLICADA</b>		
Licenciatura en Farmacia		RM 345/2019. Acreditada por CONEAU Acta 465/17
Licenciatura en Gestión Operativa de Construcciones Inteligentes		RM 2567/2013
Licenciatura en Informática		RM 157/2017. Acreditada por CONEAU Acta 423/15
<b>FACULTAD DE TURISMO, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE</b>		
Licenciatura en Turismo		RM 2566/2013
Profesorado en Educación Física y Deportes	Técnico en Educación Física y Deporte	RM 1954/2015

Fuente: Ficha SIEMI; IAI.

Además de las consignadas, la carrera de Abogacía se encuentra en trámite de acreditación ante CONEAU.

Como parte de su propuesta de formación, la UMET dicta diplomaturas universitarias a las que se hace referencia en el capítulo de extensión. En este apartado nos limitamos a mencionar que las orientaciones ofrecidas integran el conjunto de la programación académica de la Universidad. En su mayor parte, esas diplomaturas se vinculan con las carreras de orientación pedagógica, constituyendo estrategias de formación en servicio para docentes de enseñanza primaria y media, adultos, y educadores y educadoras populares, por mencionar los casos más evidentes (Breve Informe de Extensión UMET 2018-2020).

La Escuela de Formación Sindical también es parte de la programación académica. Constituye una actividad pedagógica congruente con el origen ya expresado de la UMET y, según lo mencionado en las entrevistas, con el interés de fortalecimiento de las capacidades de los y las integrantes de los sindicatos. En las entrevistas se nombró también la investigación-acción como perspectiva de trabajo en esta escuela, en razón de que se parte de reconocer la formación con la que ingresan los y las sindicalistas que concurren.

## **REVISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PROGRAMACIÓN ACADÉMICA**

En el IAI se alude a procesos de evaluación de los diseños curriculares y se identifican puntos críticos, entre los cuales se mencionan la escasa funcionalidad del sistema de correlatividades, la cantidad excesiva de materias y las dificultades para la elaboración del Trabajo de Integración Final (TIF) (IAI, p. 46). El TIF es condición para la graduación en un número apreciable de carreras por lo que, junto con la carga de asignaturas, constituyen causas reconocidas de la distancia entre duración real y duración teórica del cursado. Los puntos críticos fueron expuestos en las entrevistas, ocasión en la que se puso de

manifiesto que las actuales autoridades se encuentran trabajando en procesos de revisión y de mejora en distintos planos y plazos.

Por una parte, encaran estrategias pedagógicas para atender los puntos críticos en el marco de los planes vigentes. Entre otras, se mencionan las modalidades de apoyo para la elaboración de los TIF que incluyen adaptación de la producción (objeto, temática y forma de presentación) a la naturaleza de la carrera involucrada y tutorías. El Departamento Pedagógico acompaña a los y las docentes por medio de una “pareja pedagógica” que brinda orientaciones generales y específicas en función de la programación didáctica. Estas y otras estrategias equivalentes son de implementación cotidiana y se aplican hace varios años, según se explicó en las entrevistas.

Por otra parte, se encuentran revisando la organización por facultades y la programación académica. Se está analizando la conveniencia de una organización departamental, a la que se considera más acorde con la forma que ha ido tomando la institución, en la que las carreras se reagrupen según afinidades de mayor abstracción. Se aprecia que el modelo institucional adoptado no es funcional al proyecto de la institución. Esta evaluación mereció un fragmento acotado en el IAI, en un apartado titulado “Proyectos de articulación con establecimientos del nivel secundario” (pp. 75-76):

La UMET está organizada sobre una estructura académica tradicional basada en facultades que disponen de una oferta curricular no tradicional y, en particular, que se orientan con especial énfasis a la aplicación del conocimiento para el desarrollo social. Como se ha dicho, este modelo institucional aparece algo desproporcionado en base a lo efectivamente gestionado. Esto es reconocido y ha merecido la atención de las autoridades, proponiéndose una revisión del modelo institucional. La naturaleza de las carreras y especialmente su abordaje, responden a la impronta de la nueva universidad, aunque su actual estructura no aparece funcional al proyecto.

De igual modo, se está considerando la definición de estructuras curriculares por ciclos, que incluyan ciclos comunes y orientados, además de mantener los ciclos intermedios que aseguran la certificación de los saberes aprendidos en tramos del recorrido universitario. Se entiende que esto último, además, sería una manera de disminuir la fragmentación de los conocimientos –manifiesta en la cantidad excesiva de asignaturas por carrera– e incidiría en la forma de designación docente, por áreas en lugar de asignaturas, lo cual redundaría en favor de la flexibilidad para realizar cambios en los planes de estudio.

Actores y actoras de la institución proyectan revisiones y cambios en los planes de estudio a partir de una perspectiva de conjunto. En lugar de enfocarse en cada plan de manera aislada, optan por criterios estructurantes del rediseño de los planes vigentes y de los futuros (IAI, pp. 47-50). Parten de los ejes originarios del proyecto institucional, porque entienden que son los principios rectores de la propuesta formativa. Estos principios son: investigación y conocimiento para la transformación, innovación productiva y social y desarrollo tecnológico; creatividad y desarrollo de la autonomía; inclusión y compromiso social; innovación pedagógica. Buscan su traducción en los formatos curriculares y las prácticas pedagógicas (IAI, p. 46). Respecto de los formatos, plantean un “Modelo Curricular UMET” que contenga los criterios estructurantes comunes a los distintos recorridos formativos, y redactaron Lineamientos para la Revisión de los Planes de Estudio, que “se encuentran en su fase de inicio para la discusión y la consulta” (IAI, p. 46). Los documentos curriculares nombrados tuvieron en cuenta la metodología aplicada para evaluar el plan de estudios de educación física –que consideró variables tales como extensión, campos formativos, perfil del graduado, sistema de evaluación, contenidos–, y los resultados obtenidos con la evaluación de ese plan. Este hecho fue señalado en las entrevistas.

Al igual que Trabajo e Innovación, los idiomas extranjeros –chino, inglés y portugués– son contenidos transversales a los planes de estudio de todas las carreras. La enseñanza de estos idiomas tiene un

lugar sobresaliente en la formación, está asociada a la innovación y a las características actuales del mundo de la producción y la cultura, revierte en favor de la inclusión al habilitar a los y las cursantes a presentarse a exámenes internacionales, y fue destacado por docentes y por estudiantes en las entrevistas. Su gestión está a cargo del Departamento de Idiomas. En el IAI se identifican los inconvenientes detectados en la propuesta de enseñanza vigente, y se proponen cambios que combinan ciclos obligatorios y optativos, y niveles de complejidad creciente. En el IAI se cita la vinculación institucional con organizaciones acreditadas para implementar los exámenes internacionales (IAI, pp. 27-30).

En los dos departamentos ocupados en la gestión de los contenidos transversales, Idiomas y Trabajo e Innovación, parte de los cambios que se estudian evalúan desestimar la cantidad de materias obligatorias prescriptas. Las autoridades habrían advertido que este diseño es una de las causas de la sobrecarga de asignaturas en los planes, y que es necesario un replanteo.

Se definió una propuesta de reorganización interna de la Secretaría Académica, en razón de advertir problemas de funcionamiento derivados de la complejidad creciente de las funciones de las áreas a su cargo, Departamento Pedagógico y Gestión Académica. En el IAI se describen los procedimientos a seguir para concretar la reestructuración y se explicitan los criterios que la orientan. La redistribución espacial de manera de dividir la atención a estudiantes de la atención a docentes, y la delimitación de las líneas de trabajo del Departamento son los asuntos informados (IAI, pp. 37-39). De lo expresado se infiere una propuesta que busca evitar superposiciones entre las dos áreas, ordena el tipo de trabajo que viene realizando el Departamento –las orientaciones a docentes y el seguimiento a estudiantes–, lo clasifica según la naturaleza de las acciones y los destinatarios y concibe a la Gestión Académica como soporte necesario de la tarea del Departamento. Las líneas indicadas son las siguientes: acompañamiento y asesoramiento pedagógico a la enseñanza;

acompañamiento a las trayectorias estudiantiles, y acompañamiento a la gestión académica de las carreras. Se mencionan las áreas destinatarias de las dos primeras, departamentos de Profesores y de Estudiantes respectivamente, pero no se distingue el destinatario de la tercera (IAI, p. 39).

## **POSGRADO**

Actualmente la UMET no desarrolla carreras de posgrado, las previstas en su plan de desarrollo original fueron revisadas y postergadas.

Las funciones vinculadas al posgrado se encuentran bajo la órbita de la Dirección de Acreditación y Evaluación creada en febrero del 2020. En el IAI (p. 53) se mencionaba el propósito de conformar específicamente una Dirección de Posgrado, la que no ha sido creada al momento de las entrevistas, aunque se informó de la incipiente organización de la misma.<sup>8</sup> Se concibe al posgrado como herramienta de fortalecimiento institucional orientada a la formación de los profesores y las profesoras, y una oportunidad para potenciar la articulación entre grado, posgrado e investigación y, en particular, con el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA). En tercer lugar, se entiende que “permitirá acercar a graduados/as y docentes a la expectativa de sumarse a actividades de investigación promovidas desde la Universidad.” (IAI, p. 52). En relación con la articulación con el CITRA, en las entrevistas se precisó que un desafío consiste en pensar posgrados útiles para fortalecer las capacidades de actores y actoras del mundo del trabajo y los sindicatos.

---

8 La UMET informó posteriormente a la visita que finalmente hacia fines del 2020 se creó la Dirección de Posgrado en la órbita de la Secretaría de Investigación (Res. CS N°118/20) y se disolvió la Dirección de Evaluación y Acreditación.

Para atender al fortalecimiento del grado, la necesidad de dar tiempo al desarrollo de los campos profesionales innovadores para los que forman en ese nivel, y en razón de los propósitos asignados a esa Secretaría, las autoridades postergaron el inicio del dictado de once especializaciones y dos maestrías, todas vinculadas con las carreras de grado.

Con relación a posgrados que concurren a resolver la necesidad de formación del plantel docente, para la etapa presente se definió una Especialización en Docencia Universitaria y una Especialización en Políticas para el Desarrollo Inclusivo. La especialización para el desarrollo inclusivo se propone develar mecanismos institucionales que producen y reproducen desigualdades sociales, así como el fortalecimiento de capacidades para formular propuestas que atiendan problemas sociales. Comprende una diplomatura, ciclo intermedio cuyo cursado será valorado en la carrera docente. Se considera que, por su orientación, el plantel académico de este posgrado estará compuesto mayoritariamente por docentes de la UMET (IAI, pp. 52 y 53).

Se aprecia que especializaciones como la referida serían congruentes con los principios de inclusión y de educación como derecho social, declarados en los documentos oficiales y en las entrevistas.

## **SISTEMAS DE PROCESAMIENTO Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN**

Desde 2016 UMET utiliza un sistema informático desarrollado por el Laboratorio de Software de la Universidad: Sistema de Gestión Universitaria y Administrativa de la UMET (GUAU). Lo consideran como un instrumento eficaz para el manejo académico y administrativo.

En el IAI se detallan los beneficios del GUAU. En lo académico, enumeran una serie de funciones útiles para la tarea pedagógica y de acceso remoto para docentes, administrativos y estudiantes (crear

y administrar comisiones, control de asistencia y regularidad, autogestión de inscripciones y calificaciones, confección de actas de calificaciones, trámites de equivalencias o correlatividades, entre otras funciones). En lo administrativo, se explica que el GUAU permite manejar el estado de cuenta de los estudiantes, realizar la gestión de becas, la solicitud de documentación y el manejo financiero completo de la Universidad. Se agrega que el sistema está diseñado para interactuar con los diferentes sistemas de los organismos gubernamentales (SIU-Guaraní, Araucano, Kolla, SICER, etc.). Las actas de exámenes finales quedan resguardadas en soporte papel en libros de actas encuadernados y clasificados por carrera.

Finalmente, la UMET informa sobre la disponibilidad de un sistema para la carga remota de datos de docentes, empleado durante las convocatorias para cubrir cargos (se menciona un portal con ese fin), y las actualizaciones anuales del curriculum vitae a través del campus virtual (IAI, pp. 53-54).

El Departamento Pedagógico explica la tarea de seguimiento de la asistencia de los y las estudiantes y de procesamiento y sistematización de los datos, como insumos de las acciones que lleva a cabo para apoyar la permanencia y el egreso. En la ficha SIEMI, en el IAI (pp. 54-62) y en las entrevistas, se evidencia que la UMET dispone de abundantes fuentes de información, como por ejemplo la encuesta sobre desgranamiento y sus causas o las entrevistas personales que se realizan a los ingresantes en el marco del Programa de Inicio a la Vida Universitaria, sobre el comportamiento estudiantil en lo que hace a progresos, dificultades y logros en sus aprendizajes.

## **CUERPO ACADÉMICO**

En el SIEMI se registran 270 docentes siendo la Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte la que concentra la mayor cantidad, 77. Le sigue la Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental con 40

personas. La Facultad de Pedagogía es la que tiene el menor volumen de docentes, 17 personas (datos de 2019). Del total consignado, el mayor número revista en cargo de adjunto y adjunta (236), el cargo de titular está ocupado por 21 profesores y profesoras, y en los cuadros se informa 13 auxiliares.

**Cuadro 16. Cargos docentes por categoría y unidad académica (2019)**

Unidades académicas	Profesor titular	Profesor adjunto	Auxiliar	Profesor auxiliar	Total general
Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte	2	68	7		77
Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental	3	37			40
Rectorado	1	39			40
Facultad de Tecnología Aplicada	8	27		1	36
Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones	7	27			34
Facultad de Cultura y Comunicación		26			26
Facultad de Pedagogía		12	5		17
<b>Total general</b>	<b>21</b>	<b>236</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>270</b>

Fuente: Ficha SIEMI.

Hay diferencias en la cantidad de docentes informada en esta fuente y en el IAI (pp. 79-80), al que recurrimos para las siguientes estadísticas.

La UMET tiene un escaso número de docentes con dedicación exclusiva, 5 % sobre el total, equivalente a 15 personas y un muy alto número de docentes con cargas horarias que oscilan entre 4 y 10 horas (71 %, 195 personas). Estos guarismos expresan un condicionan-

te señalado en las entrevistas respecto del desarrollo de una de las dimensiones que les interesa desarrollar como es la investigación. Está asociado al origen del financiamiento, que no depende del presupuesto del Estado nacional. Este tema es tratado en el capítulo correspondiente de este Informe. El hecho es que las autoridades entrevistadas expresaron la tensión entre la necesidad de disponer de mayores dedicaciones y contar entonces con docentes para la planificación de actividades de investigación y extensión acordes al proyecto institucional, y condiciones laborales actuales que obstaculizan la posibilidad de demandar esas actividades. En el IAI (p. 80), se señala la insatisfacción de “muchos docentes” respecto de la carga horaria asignada.

### **Cuadro 17. Docentes distribuidos según carga horaria 2019 (valores absolutos y relativos)**

Designación docente		Participación
Carga horaria	Cantidad	
Entre 4 y 10 h	195	71 %
Entre 11 y 20 h	42	15 %
Entre 21 y 40 h	22	8 %
Plena	15	5 %
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>100 %</b>

Fuente: IAI, p. 79.

La estadística sobre titulaciones de posgrado corrobora la caracterización, antes expresada, de un plantel docente con perfil sobre todo profesional. Por otra parte, es un rasgo que condice en general con las carreras de grado de la Universidad. Sobre 270 docentes, el 23 % posee maestrías (39 personas) y doctorados (26 personas), mientras que el 72 % (198 personas) tiene títulos de grado (IA, p. 79).

## Cuadro 18. Estadística de titulaciones del personal docente según grados

Titulaciones	Número de docentes
Doctor/doctora	26
Magíster	39
Especialista	5
Grado	198
Tecnicatura	6
Total	270

Fuente: IA, p. 79.

Los títulos de posgrado se concentran mayormente en las facultades de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones (6 doctores y 11 magísteres), Políticas Públicas y Gestión Ambiental (10 doctores y 6 magísteres) y Turismo, Actividad Física y Deporte (4 doctores, 10 magísteres y 6 especialistas) (SIEMI).

Las facultades de Tecnología Aplicada, Pedagogía, y Cultura y Comunicación no informan titulaciones de doctor o doctora. Las dos primeras suman 3 docentes con titulación de posgrado y, entre las tres, Cultura y Comunicación presenta el porcentaje más alto de docentes posgraduados en los niveles de magíster o especialistas, el 57 % (SIEMI).

El personal docente ingresa mediante un proceso de selección interna por medio de una convocatoria que se publicita en un portal de internet, en el que los y las postulantes cargan de manera remota los requisitos solicitados, habituales en este tipo de convocatorias, y que incluyen componentes de la programación didáctica (IAI, p. 54). Para la selección, se consideran “los antecedentes de los postulantes en función de las necesidades de la población estudiantil y los objetivos institucionales de la UMET” (IAI, p. 81) (Cfr. Gestión y Gobierno, sobre preferencia de concurso docente).

Se menciona asimismo la práctica regular de evaluación del desempeño, asociada a la promoción de quienes presentan buen desempeño (definido según los resultados combinados de la evaluación de los estudiantes, la autoevaluación y la evaluación de las autoridades), aumentando sus horas de dedicación (IAI, p. 81). No obstante, “muchos docentes expresan su descontento con la carga horaria asignada y, a veces, con la falta de ‘claridad’ acerca de los criterios a través de los cuales se realiza su designación” (IAI, p. 80).

Se informa que se encuentra en curso el diseño de una carrera docente acorde al proyecto institucional de la UMET (IAI, p. 52).

Se registra un reducido número de auxiliares docentes, 13 en total, 7 en la Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte con carreras desde 2013 (Ficha SIEMI). Si bien esto podría explicarse por el reducido tamaño de la matrícula, esta figura docente universitaria no tiene como único propósito resolver la ecuación de la relación docentes/estudiantes y/o tareas de enseñanza diferentes de las que asumen titulares y adjuntos, sino que también supone la conformación de equipos y la formación de jóvenes con vistas a los futuros traspasos generacionales. Una de las causas de estos guarismos podría residir en la todavía escasa cantidad de graduaciones, y también al hecho de que la UMET es una institución muy joven. Es posible que el Programa de Estudiantes Ayudantes y el de Tutores Pares tenga relación con la futura cobertura de cargos rentados de auxiliares docentes (IAI, p. 71).

La política de posgrado ya mencionada en este Informe da cuenta de las acciones previstas para la formación del plantel docente. Las actividades del Departamento Pedagógico, a su vez, describen modalidades de asesoramiento y acompañamiento en distintos planos, los cuales incluyen profesores y profesoras por departamento y por niveles (primeros y últimos años), así como la cátedra singular (IAI, pp. 36, 74-75). En este último caso, la figura de la “pareja pedagógica” (integrante del Departamento Pedagógico) es la modalidad a la que se recurre para

orientar, en el aula, determinados aspectos de la programación didáctica. Si bien estas acciones no constituyen medidas de actualización y perfeccionamiento en pedagogía universitaria organizadas en instancias tradicionales de formación –cursos, especializaciones, etc.–, son estrategias concebidas por la institución con ese fin y validadas como útiles por docentes que participaron de las entrevistas. En el IAI (p. 37) se expone la perspectiva institucional al respecto:

[El Departamento Pedagógico] ha ido redefiniendo su rol institucional y profundizando sus áreas de intervención para garantizarlo. En este sentido, entiende al “acompañamiento” como una práctica contextualizada, que propone un trabajo conjunto entre los equipos de conducción y gestión, el equipo pedagógico y el equipo docente en situaciones de trabajo.

## **ESTUDIANTES, GRADUADOS Y GRADUADAS**

Se ha adelantado el perfil singular de quienes estudian en la UMET, en cuanto a los grupos etarios como a la procedencia socioeconómica y la vinculación con sindicatos. Esto supone, y ha sido reconocido en las entrevistas, grupos diferenciados en términos del grado de familiaridad con hábitos de estudio y del dominio de conocimientos con los que ingresan y participan de la formación.

En el IAI se da cuenta de un andamiaje desplegado para apoyar el ingreso, la permanencia y la graduación, al que se hizo referencia en ocasión de las entrevistas, y que se pone en relación con el apoyo a la tarea docente con el propósito de maximizar los beneficios (IAI, p. 36). No se dispone de suficientes elementos para apreciar si hay distinción entre estos dos grandes grupos en relación con la atención pedagógica que lleva adelante el departamento homónimo. Sí son claras las referencias de cómo son considerados los conocimientos de trabajadores y trabajadoras en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, según se ha referido en otras partes de este capítulo.

La Universidad cuenta con una política que busca promover la permanencia y la promoción e implementa acciones que atraviesan al conjunto de facultades. Para el ingreso, hasta 2018 tuvo lugar un taller que fue reemplazado por un Programa de Inicio a la Vida Universitaria, de cursado obligatorio no eliminatorio. Con el mismo se propone conocer la trayectoria formativa previa con el propósito de generar condiciones que favorezcan la permanencia y la graduación, e introducir a los y las estudiantes a características, prácticas, etcétera, de la institución universitaria. Comprende además una entrevista personal y un diagnóstico de lectura y escritura académica (IAI, p. 63). Respecto de la permanencia, se implementan acciones de alfabetización académica (Taller de Lectura y Escritura Académica) y un Seminario de Prácticas de Estudio. También se han puesto en práctica programas de formación para el desempeño de otras responsabilidades, como los programas de Estudiantes Ayudantes y de Tutores Pares. En otro orden, la participación estudiantil en proyectos de investigación es incipiente, como lo es el desarrollo de la investigación en la UMET (2 cursantes de la Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones, SIEMI). Por el contrario, son 259 quienes participan en actividades de extensión, siendo la Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte la que convoca a la mayor cantidad de estudiantes: 141 personas (s/f). En la ficha SIEMI y en el IAI se destaca el lugar que ocupa la extensión en el proyecto institucional, lo que permite explicar estos números. Se entiende que son actividades factibles de contribuir a la integración, a la formación y a la permanencia de los estudiantes involucrados.

Se ha adelantado que la institución informa que el Departamento Pedagógico realiza un seguimiento de la asistencia de quienes estudian, y sistematiza la información sobre ausencias y abandonos (SIEMI; IAI, pp. 66-71). La UMET cuenta con profesoras y profesores consejeras y consejeros por facultad, y sus funciones consisten en realizar seguimientos personalizados siendo su propósito central lograr la consolidación académica de quienes presenten problemas (art. 42, inc. C del Estatuto).

Otras dos instancias de apoyo académico son el Taller de Pensamiento Matemático y la entrevista de ingreso a cargo del Departamento Pedagógico. De resultados de esa entrevista –que brinda información sobre la biografía escolar previa y aspectos socioambientales– y del desempeño en los talleres de ingreso, se propone a las personas un trayecto de cursado personalizado (IAI, p. 73).

A la par de estrategias como las reseñadas que atienden al conjunto o a grupos específicos, se registra una práctica de seguimiento y acompañamiento personalizado, narrada en las entrevistas y puesta en valor por los y las estudiantes. Se entiende que, además, el tamaño reducido de la institución facilita el despliegue de esta estrategia. Autoridades, docentes y estudiantes coinciden en afirmar, y valorar, las relaciones horizontales, la disposición de los dos primeros para tomarse el tiempo de dialogar, orientar, dar explicaciones, reconocer a cada uno y cada una de quienes estudian y alentarlos a continuar y finalizar. Los estudiantes también aprecian que se buscan alternativas para solucionar las dificultades económicas que presenten para estar al día con las cuotas aquellos que no tienen beca completa y/o perdieron el trabajo.

La UMET sostiene un programa de becas para el pago de las cuotas mensuales, que es considerado como una fortaleza de esta Universidad. Este programa se sostiene mediante convenios con sindicatos -44 convenios en 2018-. Por sus características, es decir, la asignación de becas al 87 % de cursantes (871 estudiantes sobre 1.004 en 2018, IA, p. 55), las fuentes de financiamiento (los sindicatos), y el perfil de beneficiarios y beneficiarias (trabajadores sindicalizados y sus familias), este programa es una de las singularidades de esta Universidad, ligado a su origen y su proyecto institucional. La mayoría cuenta con becas que cubren el total de las cuotas de las carreras. En los términos expresados en el IAI (p. 56):

El alto porcentaje de estudiantes becados es reconocido como una fortaleza institucional, en virtud de que satisface uno de los principios fundacionales de la UMET: la inclusión de los

trabajadores y sus familiares en la formación de nivel superior. Además, las becas constituyen un incentivo al buen desempeño del estudiante y favorecen significativamente su retención y permanencia.

Lo reseñado constituye una política institucional tendiente a la retención y la graduación. Sin embargo, la cantidad de graduados es escasa aún si se toma en consideración el poco tiempo de funcionamiento de la UMET. Al respecto, y según se adelantó en este capítulo, responsables de la institución han advertido acerca del obstáculo que supone el Trabajo Integrador Final (TIF). Se informa que, entre 2016 y 2019, 54 cursantes no lograron entregar su TIF. Es un número considerablemente alto en comparación con el total de egresos, 59 contabilizados hasta 2019. Se ha señalado también que la Secretaría Académica encaró tutorías y formas de adaptar tales trabajos a la índole de las carreras cursadas, según se desprende de la modificación del Reglamento de TIF (Información Complementaria: Res. CS 07/2018), y de las entrevistas.

El régimen de cursada es otro de los problemas detectados “que preocupa a los estudiantes y probablemente, [sea] una de las principales causas de abandono. Si bien la tasa de desgranamiento en el primer año es baja (inferior al 20 %), las encuestas revelan que la intensidad de los cursos (de cuatro a seis horas de lunes a sábado, promedio) es la principal causa para dejar una materia” (IAI, p. 59). El CPE considera la existencia de otros factores relacionados con el diseño curricular, que contribuyen al problema apreciado en su conjunto.

Otro aspecto que preocupa a las autoridades es la muy escasa matrícula en determinadas carreras. “Mientras algunas carreras ven crecer su matrícula, otras han perdido nuevos inscriptos y el número de estudiantes las pone en zona crítica” (IAI, p. 56). Por zona crítica se alude a un número que oscila, para 2018, entre 10 y 33 cursantes en “las licenciaturas en Gestión de Negocios Inmobiliarios, en Gestión Operativa de Construcciones Inteligentes, en Creación de Contenidos Audiovi-

suales y en Gestión Cultural, y el Ciclo de Complementación Curricular (CCC) en Pedagogía, Primeras Infancias y Alfabetizaciones” (IAI, p. 55). Para las dos primeras, se evalúa su dictado discontinuo o a término (IAI, p. 56). En este documento no se menciona por qué no se extiende esa posibilidad a las que se encuentran en la misma situación.

Con relación a la distribución de la matrícula entre las distintas facultades y carreras, “solo dos carreras de las 14 ofertadas concentran el 56 % del total de los estudiantes, y ambas pertenecen a una sola, la Facultad de Turismo, Actividad Física y Deportes” (IAI, p. 55).

Los guarismos precedentes quizá constituyan uno de los argumentos de peso respecto de la evaluación que hacen las actuales autoridades en relación con la conveniencia de mantener el tipo y tamaño de estructura por facultades. Otro modelo organizacional puede resultar más acorde al reducido tamaño de la matrícula –hecho también destacado en el capítulo sobre financiamiento de este Informe–. A la vez, quizá pueda ayudar a definiciones más dinámicas y flexibles sobre las ofertas de formación y su duración. La flexibilidad y el dinamismo son necesarios para el propósito declarado por la UMET de responder a las demandas existentes en el mundo del trabajo y a sus cambios, como a su intención de captar necesidades emergentes e innovar generando campos profesionales inéditos (IAI, p. 60 entre otras).

En cuanto a la duración teórica y real de los estudios, en la ficha SIEMI se contabilizan entre 1 y 2 años por encima de la duración teórica en los 3 graduados/graduadas de la Licenciatura en Gestión Social y de las Organizaciones, carrera que comenzó en 2013. Estos graduados/graduadas datan de 2018. La diferencia es mínima. Es dable esperar una mayor diferencia en el resto de cursantes de esa cohorte, puesto que no habría más personas graduadas a la fecha de los informes. En la Licenciatura en Gestión Operativa de Construcciones Inteligentes, 2 personas finalizaron en la duración prevista y a 5 les llevó 1 a 2 años más. Tampoco es una diferencia significativa. No se presentan cálculos relativos a quienes finalizaron el Profesorado en Educación Física y De-

portes, 7 entre 2016 y 2018. La carrera comenzó en 2013. Es de esperar que la atención al TIF destrabe las dificultades de egreso, parcialmente al menos, en el caso de la mayoría de las carreras (14 sobre 16) en las que se establece ese requisito para la obtención del título (IAI, p. 65).

Es oportuna y necesaria la atención a las debilidades de los diseños curriculares y a las características de los Trabajos Integradores Finales, tarea que ha sido encarada por la institución de manera reciente.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS Y GRADUADAS**

Las carreras comenzaron entre 2013 y 2020 y a la fecha de los informes se graduaron 59 personas, según se ha precisado. En el IAI se explica que ese escaso número y el poco tiempo transcurrido desde su egreso (las cuatro primeras personas finalizaron en 2016), son razones por las cuales no se han desarrollado todavía mecanismos de seguimiento (IA, p. 11). Sin embargo, como el seguimiento comprende inserción, promoción y movilidad, se considera factible diseñar instrumentos de recogida de información sobre el primero de los aspectos, dejando tendidas líneas para los dos siguientes; también pensar en que esos instrumentos puedan aplicarse como un modo de testeo de su validez, confiabilidad, factibilidad y utilidad.



## **POLÍTICAS Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

La UMET define a la investigación como una posición frente al conocimiento, que recupere el componente crítico y reflexivo que exige la acción investigativa. Dicho dispositivo metodológico es pensado, principalmente, como una herramienta al servicio de la creación de tecnología, la definición y evaluación de políticas públicas, la creación y defensa del empleo. Y aclaran que tal dispositivo metodológico no es neutro ni tampoco desconoce la necesidad de asumir un compromiso con la promoción del trabajo y el desarrollo del país (IAI, p. 83).

Definen su tarea de investigación como un espacio de encuentro entre saberes locales y conocimiento experto y una herramienta al servicio del fortalecimiento y la redefinición del rol del sindicato en la discusión acerca del modelo desarrollo.

Las principales estrategias de desarrollo son:

- Conformación de equipos de investigación estables y multidisciplinarios, integrados principalmente entre organizaciones sindicales asociadas, estudiantes y docentes de la UMET.
- Producción y difusión de conocimiento crítico y reflexivo acerca del modo en que se organizan los procesos de enseñanza y los aprendizajes en la institución.
- Fortalecimiento de las competencias en el área de investigación e innovación de profesores/as y estudiantes de la UMET (IAI, p. 86).

La UMET aprobó el Reglamento de Investigación con la Resolución 8/2016 de fecha 21 de marzo de 2016. Posteriormente, la Secretaría de Investigación y Desarrollo elaboró un Plan Bianual (2019-2021) que tiene por objeto planificar las actividades de investigación científica, así como definir los objetivos generales y específicos buscados a través de la labor investigativa. Para su redacción, se consideraron

las líneas de investigación previamente aprobadas por el Rector, así como los lineamientos y necesidades identificadas por el Consejo Superior (IAI, p. 84).

Las líneas de investigación son las siguientes (IA, p. 88):

- Calidad de vida de los/as trabajadores/as en y fuera de sus lugares de trabajo.
- Desarrollo económico y gestión de recursos públicos.
- Historia social, cultural y política del movimiento obrero.
- Investigación y tecnologías aplicadas a formación, enseñanza y aprendizaje.
- Géneros, trabajo y movilización social.

Durante las entrevistas, se mencionó además la línea de gestión cultural y comunicación.

Las actividades de investigación no cuentan con presupuesto fijo. Por Estatuto, corresponde un 10 % a esta función, donde un 7 % se destina a salarios de investigadores y un 3 % a proyectos. En ese porcentaje entran salarios (a los docentes se les pagan horas de investigación) e infraestructura (información obtenida en las entrevistas). Esta afectación de recursos no se encuentra reflejada en la información presupuestaria ni en los estados contables facilitados (ver Gestión Económico-Financiera).

## **ESTRUCTURA DE GESTIÓN**

La función de investigación está bajo la responsabilidad de la Secretaría de Investigación y Desarrollo, de la cual depende el Departamento

mento de Investigación, Desarrollo y Transferencia. Asimismo, cuenta con otras estructuras desde donde se hace investigación: núcleos, centros y una Unidad de Vinculación Tecnológica.

### ***Núcleos de investigación***

Los núcleos de investigación dependen de las facultades. Son unidades de trabajo que se orientan a la consecución de financiamiento nacional e internacional para llevar adelante programas de estudio en áreas de investigación estratégicas para la formación en investigación de los/as estudiantes de la UMET. Son 11 núcleos:

- 1) Núcleo de Estudios de Gobierno y Seguridad (NEGyS). Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental.
- 2) Núcleo de Estudios de Políticas y Relaciones del Trabajo (NEPyRT). Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones.
- 3) Núcleo de Investigaciones en Políticas Públicas Urbanas (NIPPUr). Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones.
- 4) Núcleo de Estudios sobre Salud, Actividad Física y Deportes (NE-SAD). Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte.
- 5) Núcleo de Estudios de Economía y Trabajo (NEET). Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental.
- 6) Núcleo de Estudios de Políticas Educativas (NEPE). Facultad de Pedagogía.
- 7) Núcleo Estudios del Brasil (NEB). Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte.
- 8) Núcleo de Investigaciones en Turismo, Gobierno y Sociedad (NIT-GOS). Facultad de Turismo, Actividad Física y Deporte.

- 9) Núcleo Gobernanza, Ciudades Inteligentes y Gestión Sustentable (GOCIGES). Facultad de Políticas Públicas y Gestión Ambiental y Facultad de Tecnología Aplicada (carrera de Gestión Operativa de Construcciones Inteligentes).
- 10) Núcleo de Investigación para la Innovación en la Enseñanza para la Educación y el Trabajo (INNOVA-UMET). Facultad de Desarrollo y Gestión de las Organizaciones y Facultad de Tecnología Aplicada (carrera de Informática).
- 11) Núcleo en Cultura y Trabajo (CUyTRA). Facultad de Cultura y Comunicación.

De las entrevistas surge que los núcleos participan, entre otras, en actividades de la Secretaría de Investigación, en PICTOS, en la realización del índice de inflación de los trabajadores (Núcleo Economía y Trabajo). Otros, como el Núcleo de Estudios, Salud y Deporte, trabajan en mejorar condiciones laborales promoviendo, por ejemplo, pausas activas en el gremio de los metrodelegados. El núcleo de estudios de Brasil interactúa con centros similares de Argentina y Brasil, y el Núcleo de Estudios en Políticas y Relaciones del Trabajo analiza modelos sindicales y la realidad de sindicatos mundiales.

Existe cierta originalidad en el diseño de los núcleos y en su esfuerzo por vincularlos a diferentes aspectos del mundo del trabajo. Y la semana de la investigación que se realiza cada año desde 2017 está considerada como un momento clave en la política de investigación, según se desprende de las entrevistas. Sin embargo, de esos encuentros también surge la necesidad de una instancia de coordinación de las actividades de los núcleos, ya que no se reúnen periódicamente para evaluar su trabajo y planificar acciones.

La institución fija los criterios de evaluación de los proyectos de investigación (IAI, p. 91). Para ello, el Comité de Evaluación y Seguimiento debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- La articulación y pertinencia del proyecto de investigación respectivo con las líneas de investigación establecidas en el Plan Bianual de Investigación.
- La relevancia, originalidad y pertinencia del proyecto en el contexto de la disciplina académica en la cual se ubica su objeto de estudio.
- La potencial contribución al desarrollo del conocimiento científico y tecnológico en términos de sus aportes a las bases conceptuales en la materia, y cuya aplicación práctica pueda facilitar.
- La coherencia lógica interna del proyecto en lo que respecta a la consistencia entre el planteo y la presentación de los resultados.
- La adecuación a los criterios metodológicos estandarizados de calidad.
- La viabilidad del proyecto en términos de los plazos y recursos disponibles para su efectiva realización.
- Los perfiles académicos de los integrantes del equipo en lo que concierne a sus respectivas trayectorias y roles a desempeñar en el contexto de la labor de investigación.

### ***Centros de investigación***

Son unidades de investigación y servicios que, bajo la responsabilidad de un/a director/a y un Consejo Directivo, realizan tareas de investigación científica, tecnológica o de desarrollo, organizadas en varias líneas de trabajo. Cuentan con una infraestructura de personal y equipamiento adecuada a la índole de su actividad, y forman investigadores/as y técnicos/as.

## **Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA)**

Reconocido en 2015 como unidad ejecutora de doble dependencia por parte de CONICET, se trata de una red de investigación y desarrollo en la que se han asociado la Universidad, el sistema científico argentino a través del CONICET y un conjunto de más de 50 organizaciones sindicales para la producción de conocimiento. Tanto en su departamento científico-tecnológico como en sus estudios económicos y sociales, la investigación está orientada a la generación de patentes y sistemas innovadores, con participación de los trabajadores en la propiedad intelectual, mejoras en los procesos productivos, y una mayor calidad de vida ambiental y laboral (IA, p. 90).

En las entrevistas se reconoce la necesidad de una mayor representación de sindicatos de transporte y logística e industria, ya que predomina la presencia de sindicatos de servicios y de educación. Los sindicatos contribuyen con una Membresía CITRA, cuyo aporte mensual equivale a un salario mínimo.

El CITRA tiene una gran centralidad en la política de investigación de la UMET. En la reunión con los representantes del medio, se reconoció que esta Universidad se diferencia en el modo de abordar los temas y que el CITRA es el lugar donde el saber obrero dialoga con el saber académico.

Existen varias iniciativas dentro de la estructura del CITRA:

- *Pulso* es una iniciativa que surge en la confluencia entre la demanda de organizaciones sociales, particularmente sindicatos, y las actividades de investigación de los núcleos y centros de UMET, particularmente el CITRA. Funciona a través de observatorios que asumen como compromiso que el mundo del trabajo y sus organizaciones puedan conocer el pulso de la coyuntura y pueden usar la información como herramienta para orientar su acción (web del CITRA). Ellos son:

- Observatorio Deuda Externa
- Observatorio Élités
- Empleo, Producción y Comercio Exterior
- Observatorio de Tarifas de Energía
- Instituto de Estadísticas de los Trabajadores

En las entrevistas se mencionó un observatorio de protesta social que no figura en la web del CITRA.

- *Método CITRA* es una iniciativa para responder a demandas sectoriales a partir de escuchar y pensar reflexivamente sobre errores y aciertos. Allí se menciona un proyecto de investigación sobre la industria hípica, sobre metrodelegados y sobre violencia en la escuela (web del CITRA).

- *El Programa de Estudios e Investigaciones de Economía Popular y Tecnologías de Impacto Social (PEPTIS)* se dedica a la investigación de las experiencias asociativas y autogestivas que llevan adelante los sectores populares y sus organizaciones a la resolución colectiva de su vida cotidiana. Este programa se propone identificar el desarrollo de tecnologías sociales en los procesos de trabajo, bajo la premisa de que la economía popular no se trata de una solución pasajera, sino que constituye la posibilidad de pensar en un nuevo modelo de desarrollo que amplíe los procesos de integración social.

Además de las tareas de investigación, en el PEPTIS se desarrollan actividades de transferencia en el marco de un convenio con la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT) y la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). Cuenta con un proyecto en ejecución sobre trabajo no salarial y formas emergentes de organización (web del CITRA).

Otro objetivo de CITRA es la producción de herramientas que permitan fortalecer el modelo sindical argentino. Entre ellas se encuentran:

- *ElEva*, ya anticipado en este Informe, que es un espacio intersindical de investigación con perspectiva de géneros, iniciativa conjunta entre las tres centrales de trabajadoras y trabajadores de Argentina, CTA Autónoma, CTA de los Trabajadores y la CGT, junto a la Secretaría de Investigación de UMET y el CITRA. El propósito es unir saberes y experiencias que se producen desde las organizaciones sindicales, desde la convicción de que la academia sigue estando colonizada por epistemologías acuñadas bajo el amparo del patriarcado. Su trabajo se organiza en tres ejes:

- Un observatorio acerca de la posición de las mujeres en el campo laboral y de la lucha sindical.
  - Un área de investigación participativa orientada a elaborar un diagnóstico y trazar objetivos para mejorar la gestión de las secretarías de Género de cada organización.
  - Un área de formación pensada para sistematizar estrategias didácticas desde las que abordar la posición de las mujeres en el sindicato, la política y el trabajo, la violencia de género, la integración de la diversidad sexual al trabajo y otros que pudieran surgir.
- *RADAR de los trabajadores*, que es un espacio de intercambio, articulación y producción, que nace con el objetivo de poner en red la producción cultural de los sindicatos que lo integran. Como la memoria cultural del movimiento obrero, busca juntar archivos que hoy están dispersos.

Cuenta con una plataforma comunicacional para compartir y difundir entre los trabajadores y el pueblo argentino la enorme riqueza de su producción cultural. Se propone además, generar espacios para las actividades culturales y de formación como fe-

rias, congresos, talleres, obras plásticas y teatrales, cine, música, libros, medios de prensa, y que contengan las diferentes manifestaciones posibles del arte, el pensamiento y la comunicación popular ([radardelostrabajadores.com](http://radardelostrabajadores.com)).

- *El Instituto Estadístico de los Trabajadores* fue creado por iniciativa de UMET y varios de los sindicatos que integran el CITRA en 2016, con el fin de generar información actualizada y confiable que permita orientar las decisiones en materia de negociación colectiva. El IET difunde un informe mensual sobre la inflación de los trabajadores, y además se desarrollan otros estudios y mediciones propios de la agenda del movimiento obrero.

Durante las entrevistas se informó que actualmente el CITRA cuenta con 10 investigadores, de los cuales 6 son independientes, 3 adjuntos y un asistente y 15 becarios de investigación. Según lo informado por la UMET, el presupuesto para algunos gastos corrientes del CITRA que aporta la UMET fue de \$75.000 en 2019 y de \$150.000 en 2020. Para auscultar las demandas de los trabajadores realizan encuestas periódicas, mesas debates, desayunos de trabajo, análisis de coyuntura, etc. (entrevistas).

### ***Centro de Estudios Metropolitanos (CEM)***

Es un centro interuniversitario resultado de un acuerdo entre la UMET, la Universidad Nacional Arturo Jauretche y la Universidad Nacional de Hurlingham. Su objetivo es analizar el desarrollo metropolitano con una fuerte impronta interdisciplinaria, focalizando su trabajo en los principales desafíos del área metropolitana de Buenos Aires.

Se presentan como un centro enfocado en las capacidades estatales, a nivel municipal, provincial y nacional, y en fortalecer la vinculación entre la esfera universitaria y la administración pública.

El Directorio está integrado por los tres Rectores/as y cuenta con un equipo de gestión propio. Se financia con el aporte de las tres universidades y utiliza las instalaciones de la UMET. Las otras instituciones garantizan presencia en el conurbano bonaerense.

El CEM hace eje en lo territorial, y particularmente en las desigualdades y desequilibrios de AMBA. En su accionar interactúa con otros centros de estudios e instituciones involucradas en problemáticas metropolitanas. Su objetivo es incidir en las políticas públicas y en la articulación de políticas públicas metropolitanas, según lo relevado en las entrevistas. Cuenta con 5 áreas de estudio (web del CEM):

- **Gobierno:** en este eje de investigación y monitoreo se analiza la estructura del sistema político de los gobiernos locales; las discusiones sobre reforma política y electoral; la trayectoria política y profesional de sus funcionarios; las capacidades estatales con las que cuentan; la calidad y eficiencia de las políticas públicas implementadas; los desafíos del gobierno abierto; las modalidades de coordinación interjurisdiccional de políticas públicas; la creación de estructuras de gobernanza metropolitanas; la vinculación con el vecino, las nuevas tecnologías aplicadas a la gobernanza y sus políticas comunicacionales.
- **Fiscal:** los ejes de investigación son el estado de las finanzas municipales y provinciales, y las partidas presupuestarias asignadas; también, la cuestión tributaria; el Monitoreo Presupuestario Metropolitano comparando los distintos distritos; la coparticipación nacional y provincial y el estado de situación del Fondo del Conurbano Bonaerense.
- **Urbana:** sus ejes de investigación son suelo y vivienda, desde la perspectiva de vivienda digna y adecuada, como condición estructural del acceso a la ciudad; infraestructura y servicios urbanos, en sus especificidades de provisión, calidad, impactos socioespaciales, relaciones territoriales.

- Territorio y acceso a derechos: este eje de investigación incluye planificación e infraestructura; sustentabilidad y medio ambiente; seguridad pública; sistema educativo; sistema de salud; hábitat y movilidad.
- Trabajo y producción: sus áreas de estudio son la estructura del sistema productivo de la región: sectores, tamaño de empresas; estructura educativa y formativa del área: instituciones, oferta formativa; trayectoria formativa y laboral de sus ciudadanos: la demanda de calificaciones y el reconocimiento de las existentes en el territorio; capacidades estatales y sectoriales vinculadas con la promoción del empleo de calidad, el desarrollo y acceso a la innovación, la inclusión social; ámbitos de diálogo social vinculados a los temas de trabajo, empleo y formación y las políticas públicas y/o privadas implementadas; modalidad de organización, dinámicas, resultados.

El Monitor del Clima Social (MCS) es una iniciativa del CEM que da cuenta de las percepciones de los habitantes del AMBA sobre diferentes temas.

Docentes, investigadores y estudiantes de la UMET se involucran con el Centro a través de eventos públicos, desayunos metropolitanos, etcétera. No queda claro si, junto con la invitación a eventos, los y las estudiantes participan en proyectos de investigación.

Ambos centros, CITRA y CEM, buscan financiamiento específico, por ejemplo, convenios con CONICET por PIO y con la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica por PICTO.

A la UMET también se integra la Fundación UMETEC-I+D de los Trabajadores, creada como Unidad de Vinculación Tecnológica, aunque hasta 2017 no había sido reconocida por el MINCYT (RS-2020-37402586-APN-CONEAU#ME).

Considerando lo antes expuesto, la dimensión de investigación presenta una estructura de gestión y funcionamiento amplia de acuerdo al poco tiempo de funcionamiento de la Universidad. Se nota la cen-

tralidad de esta dimensión en el proyecto institucional. Sin embargo, se registra una débil relación entre las diferentes unidades que organizan la actividad.

Uno de los ejes que diferencia a la UMET dentro de la nutrida oferta académica del entorno metropolitano es la integración de las actividades de investigación, vinculación, transferencia y extensión en temas atinentes a los mundos del trabajo. La política de investigación está basada en una fuerte articulación con las organizaciones sindicales, de manera que incorpora conocimientos tácitos de los trabajadores. Ello busca traducirse en programas académicos de grado y de posgrado, en líneas de investigación y en acciones de extensión. En otras palabras, esa práctica situada coloca en el centro de la política institucional al eje investigación-extensión.

Existen mecanismos adecuados de vinculación institucional y sobresale la existencia de un centro de doble pertenencia con CONICET y el funcionamiento de otro centro en articulación con dos universidades públicas.

Durante las entrevistas realizadas, se señaló a la infraestructura edilicia como un soporte adecuado para los centros, núcleos y diversas actividades de investigación.

Las iniciativas que se desarrollan en la UMET son potentes, singulares y congruentes con la co-construcción de conocimiento entre la academia y los sectores trabajadores y sus sindicatos. Los resultados desde lo cuantitativo muestran una interesante estadística.

## **PROYECTOS**

Los proyectos de investigación dirigidos desde la UMET entre 2013 y 2019 alcanzan a 20 en 2019, pero 7 se encuentran pendientes de ejecución. De los 13 restantes, 7 iniciaron en 2015, 1 en 2016 (Nú-

cleos), 3 en 2017 (correspondientes a PICT-FONCyT, PUE-CONICET y PUE-CONICET) y 2 en 2019 (PIO-CITRA). En 2019 fueron seleccionados 6 PICTO (Proyectos de Investigación Científica Orientados) para ser cofinanciados por la ANPCyT (Anexo del IAI sobre investigación). En el Anexo 2 del IAI se incorporan los resultados de investigaciones (artículos, libros, etc).

## **PARTICIPACIÓN DE DOCENTES Y ESTUDIANTES EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN**

En la ficha SIEMI la Universidad informa, para el año 2019, la participación de 19 docentes de las facultades y dos alumnos en proyectos de investigación. Aunque la cantidad de profesionales que trabajan en investigación no es aún muy numerosa, debido a los pocos años de funcionamiento de la Universidad, se destacan por sus notables antecedentes y trayectoria. Se ha hecho referencia previa a la escasa cantidad de dedicaciones como una limitante que es necesario atender. Por otro lado, si bien esta escasa participación estudiantil puede explicarse por la juventud de la institución, el CPE no ha identificado con claridad acciones de la institución para promover esa práctica, como se ha mencionado más arriba.



## CONCEPCIÓN, ORGANIZACIÓN, POLÍTICAS Y PRESUPUESTO

En el Informe de Autoevaluación (p. 97) se menciona que las actividades culturales, académicas, científicas y deportivas que integran las propuestas de extensión universitaria constituyen un eje central del proyecto institucional de la UMET, potenciando su rol como un actor social protagonista de los cambios y dando lugar a un diálogo e interacción de distintos tipos de saberes entre la Universidad y la sociedad.

A través de las acciones de extensión, la Universidad busca construir un proceso de formulación de nuevos saberes concurrentes, capaces de operar en distintos puntos que hacen a las dimensiones políticas, sociales, culturales, económicas, de convivencia, de seguridad, de responsabilidad y compromiso social.

Según el Estatuto de la UMET, en los artículos 15, 18, 22, 25, 34, 36 y 42, la función de extensión no tiene una dependencia centralizada que la gestione, sino que tanto el/la Rector o Rectora, el Consejo Superior, secretarios y secretarias, decanos y decanas, los consejos de facultad y directores y directoras de departamentos tienen funciones atinentes a ello.

Luego, atendiendo a las observaciones del Ministerio de Educación y la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), la UMET definió la creación de una Coordinación de Extensión Universitaria, con el objetivo de asistir al Rector en las tareas de planificación, diseño e implementación de las actividades de extensión de toda la Universidad y asistir a la Secretaría Administrativa en la gestión de los procedimientos aprobados por el Reglamento de Extensión. Posteriormente, se creó la Dirección de Extensión (RES. CS 26-2020). El IA (p. 98) destaca que, debido al carácter provisorio de la autorización de la Universidad, la UMET aún no puede realizar reformas a su Estatuto que permitan centralizar la función de extensión en una dependencia específica con jerarquía de secretaría. Sin

embargo, según lo establece el artículo 64 de la LES, la institución podría solicitar al Ministerio de Educación la autorización de modificación del proyecto original para avanzar en este sentido.

En las entrevistas se mencionan cuatro áreas de trabajo de extensión: voluntariado social, divulgación, políticas públicas y pasantías, y diplomaturas y cursos. Quienes participan de estas actividades se desempeñan como articuladores con otras instituciones para conseguir espacios para las prácticas. Reconocen que deben institucionalizar los vínculos con otras instituciones. También consideran que hay que dar más peso al área de extensión, y manifiestan el intento por hacer más sistemáticas las actividades de extensión para los y las estudiantes.

La UMET articula con variados sectores de la sociedad, desde organismos e instituciones gubernamentales hasta las más diversas organizaciones de la sociedad civil tales como entidades sindicales, organizaciones no gubernamentales, entidades deportivas y otras instituciones educativas nacionales, regionales e internacionales.

Según se indica en el IAI, por la naturaleza de sus objetivos los siguientes departamentos trabajaban en relación directa con el Rectorado y la entonces Coordinación de Extensión: Desarrollo Comunitario, Responsabilidad Social, Tecnología, Innovación y Calidad en la Formación Profesional, e Ingresos, que articula con escuelas de nivel secundario e institutos terciarios, sindicatos e intendencias. En el rediseño del área de extensión, de la dirección dependen el Departamento de Desarrollo Comunitario, Responsabilidad Social, Tecnología e Innovación en la Formación Profesional. Sería conveniente repensar esta estructura en vistas a una organización más ágil, por ejemplo, por programas y/o proyectos que se puedan actualizar y/o modificar según las necesidades.

En cuanto al presupuesto, la Dirección de Extensión solicita recursos a la Secretaría Académica por cada actividad programada. Según se mencionó en las entrevistas, hay docentes que cuentan con horas a cargo para tareas de coordinación de extensión.

Los programas de extensión se encuentran en concordancia con los objetivos de la institución. Como ya se ha señalado en la dimensión investigación, también en estos temas el Informe de Autoevaluación es más descriptivo que analítico. En las entrevistas, se reconoce la necesidad de mejorar la coordinación entre los campos de extensión y de transferencia y entre ellos con las funciones de docencia e investigación. Queda abierta la pregunta respecto a cómo la extensión nutre la formación y la investigación.

Predomina un perfil de difusión en las actividades de extensión, que requerirá ser complementado con actividades que aborden situaciones concretas de sindicatos, grupos de trabajadores y otros actores con los que la Universidad pretenda vincularse.

La nueva Dirección de Extensión cuenta con equipos profesionales idóneos para las tareas previstas, que deberá complementar con programas consolidados para sostener una política consistente.

La institución no cuenta con reglamentación específica y convocatorias periódicas a programas de extensión y transferencia, y si bien existe financiamiento para este tipo de actividades, su incidencia presupuestaria es baja. La magnitud de las tareas requeriría mayor asignación de recursos y equipamiento para su adecuado funcionamiento.

La formación de los estudiantes en extensión y transferencia es un aspecto a mejorar. En ese sentido el lugar de la extensión es aún limitado. De manera incipiente se comenzó a vincular los TIF de algunas carreras a la misma. No obstante, se reconoce que las buenas prácticas generan dinámicas acordes a las expectativas de grupos sociales específicos y ejemplifican las trayectorias profesionales de los futuros egresados.

En las entrevistas se identificaron ciertas confusiones conceptuales respecto a extensión, vinculación y transferencia, que tendrían que ser resueltas y explicitadas en políticas, programas, acciones. Asimismo, se planteó la necesaria jerarquización de la función.

Es preciso para esta función mejorar la comunicación y la disponibilidad de información sistematizada desde las áreas responsables de estas actividades y tareas, así como incrementar las experiencias de capacitación a docentes, alumnos y graduados en extensión territorial.

## **ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN**

En el IAI hay información de actividades de extensión por facultad e impulsadas por otras áreas, así como de la cantidad de docentes y estudiantes involucrados. Para el año 2018, se mencionan 26 actividades de extensión impulsadas por las facultades y 44 actividades que involucran a otras áreas. Para el año 2019, se mencionan 63 actividades de extensión de las cuales 37 corresponden a Rectorado. En ellas participaron 11 docentes y 259 estudiantes, la mayoría de la Facultad de Turismo, Actividad Física y Deportes. No se mencionan actividades de transferencia.

El Rectorado realiza distintas actividades de extensión mediante los departamentos con los que cuenta la UMET, pero también a través de la biblioteca y de la Secretaría de Investigación. Las mismas fueron de carácter variable pasando por entregas de honoris causa a distintas personalidades, charlas, jornadas de debate, proyecciones de películas y cortometrajes, presentaciones de libros, hasta campañas de lecturas.

En el Informe de Autoevaluación (p. 50) se menciona que la vinculación con el medio mediante proyectos solidarios y de intervención y compromiso es uno de los pilares en que UMET se apoya para que sus estudiantes se inserten en sus comunidades de referencia.

Dicho Informe menciona que las actividades de extensión han generado una imagen de un gran valor político e institucional. Sin embargo, se considera necesario mejorar los circuitos de comunicación interna para posibilitar una mayor participación de docentes y estudiantes en las actividades enunciadas.

Asimismo, las actividades de extensión vienen experimentando un crecimiento cuantitativo y cualitativo importante en los últimos años, aunque falta evaluación sistemática del impacto de las mismas.

La mayoría de las iniciativas surgen centralizadamente y se espera que las facultades y departamentos asuman la formulación de propuestas con mayor autonomía. La ausencia, durante varios años, de un área específica en el organigrama, probablemente ha incidido en ese funcionamiento.

La UMET, por su perfil, pretende y “necesita” vincular saberes. Para ello resulta fundamental fortalecer el vínculo entre docencia, investigación y extensión. Por el mayor peso específico adquirido en el plano de la investigación, se perciben más acciones de transferencia que de extensión.

Queda claro que el área de extensión tiene mucho por recorrer más allá de las experiencias de trabajo en villas, con empresas y, particularmente, Pymes establecidas.



## **FUNCIONES**

El análisis presente se enfoca en los Sistemas de Información Documentales y sus desarrollos, que atienden a los servicios y productos presenciales y virtuales, más las definiciones informáticas propias de bibliotecas o centros de documentación. Excluye al sistema informático de la UMET si lo hubiere. La biblioteca evaluada es la que se encuentra en la sede de la UMET, ubicada en su 7º piso.

En el Estatuto de la Universidad se define una sola biblioteca, que atiende al grado, el posgrado y la investigación. No se encuentra incluida en la estructura orgánica de la Universidad, por lo que no queda clara *a priori* su dependencia orgánico-funcional.

En la página web de la UMET se dan a conocer dos bibliotecas más: la biblioteca del Instituto Superior Octubre (institución de la FO) y la biblioteca del CITRA. La biblioteca del ISO tiene dependencia directa con la Fundación, no pertenece a la UMET. En el caso de la biblioteca del CITRA, no se contó con suficiente información para incluirla en el análisis, sería interesante que la UMET evalúe la posibilidad de organizar a futuro un sistema de bibliotecas que integre los distintos repositorios.

En el capítulo Gobierno y Gestión se alude al Título XIV, art. 54, del Estatuto, que prescribe de modo general las funciones de la biblioteca. A su vez, el Reglamento de la misma contiene enunciados congruentes con dicha prescripción.

La biblioteca cuenta en la actualidad con dos personas de planta permanente y pasantes con un horario reducido. Por lo informado en las entrevistas, la dirección está desierta y el cargo se ha llamado a concurso.

Una de las funciones de mayor relevancia, según el personal entrevistado, consiste en dar apoyatura a los y las estudiantes brindando además un espacio físico para el estudio, por lo que tiene un extenso

horario de funcionamiento de 14 horas diarias. Además, se asiste a diferentes áreas: el Rectorado, las distintas facultades y unidades de investigación y el Departamento de Publicaciones.

La misión de la biblioteca de la UMET consiste en proveer servicios de información y gestión del conocimiento para apoyar las funciones de docencia, investigación y extensión. Para ello brinda a toda la comunidad universitaria el acceso a los conocimientos académico-científicos y a la cultura en general. Igualmente, colabora en la alfabetización digital de usuarios y usuarias, y en la construcción de un ambiente apropiado para el desarrollo humano, cultural, social y profesional. Es concebida como el mejor aliado para el cumplimiento de los objetivos de formación, inclusión y desarrollo de la UMET en las funciones que le competen por su carácter de institución universitaria.

La satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios y las usuarias es el eje central de las actividades, y suple las brechas tecnológicas a través de la alfabetización digital. Los valores que orientan la tarea son la innovación, la continua búsqueda de la mejora de la eficiencia y la eficacia de los servicios, y la excelencia por medio del trabajo en equipo y la cooperación entre bibliotecas y centros de documentación.

Las principales líneas de trabajo son las siguientes:

- Seleccionar, adquirir, conservar y hacer accesibles una amplia variedad de recursos impresos, no impresos y electrónicos relevantes para las tareas académicas, de investigación y de extensión.
- Facilitar y promover el acceso a la colección global de recursos electrónicos, tanto de información primaria como secundaria.
- Colaborar de forma activa en el apoyo a la innovación docente e investigadora.
- Hacer llegar los documentos a los usuarios con rapidez.

- Formar a los diferentes tipos de usuarios, a lo largo de su vida académica, en las habilidades en el uso y acceso a la información.
- Gestionar los recursos de forma eficaz y proactiva para explotar y promover su uso.
- Evaluar los avances y desarrollos que se producen e implementan en el mundo de las bibliotecas y adoptar aquellos que beneficien a la Universidad.

## DOTACIÓN DE BIBLIOGRAFÍA

La UMET informa que la biblioteca dispone del 8 % de la bibliografía obligatoria relevada en las cátedras. Debido a las amplias áreas del conocimiento que atiende y considerando la variedad de propuestas educativas de la Universidad, se debería considerar que la dotación cubra los diferentes campos temáticos involucrados.

No se informa la estadística de préstamos en salas de lectura ni a domicilio, como tampoco la estadística de los diferentes grupos a los que se asiste, sean estudiantes o docentes, y no se distingue si los docentes incluyen a investigadores. Tampoco surgen estos datos de las entrevistas.

En ficha SIEMI se encuentra la siguiente información:

### Cuadro 19. Dotación de libros en soporte papel y digitales

Libros en papel		Libros digitales	
<b>Cantidad de títulos</b>	5.138	<b>Libros digitales</b>	1.215
<b>Cantidad de ejemplares</b>	7.660	<b>Incorporados en el último año</b>	1.311
<b>Incorporados en el último año</b>	0	<b>Total</b>	2.526

Fuente: Ficha SIEMI, Acervo Bibliográfico.

## Cuadro 20. Estadística de usuarios, 2019

Alumnos	Docentes
849	246

Fuente: Ficha SIEMI.

En cuanto a las normas de procesamiento técnico y descripción bibliográfica, se informa del uso de las siguientes para el ingreso de datos:

- Clasificar: el sistema de Clasificación Decimal Universal (CDU).
- Indexar: los tesauros de la UNESCO, de la OCDE y selección de términos de lenguaje natural.
- Describir documentos: el formato MARC21.
- Automatización: catalogación y circulación de los materiales y OPAC a través del sistema de gestión de bibliotecas Koha (es un sistema integrado de gestión de bibliotecas de código fuente abierto, liberado bajo la GNU General Public License).
- Signatura topográfica y código de barra: etiquetas con la norma EAN-13.

### DESARROLLO DE COLECCIONES

La UMET informa que para el desarrollo de las colecciones se tienen en cuenta los siguientes objetivos:

- Priorizar las necesidades de sus usuarios y los objetivos institucionales.
- Establecer las líneas de actuación en torno a la gestión de la colección: selección, adquisición, descarte y evaluación.

- Definir las colecciones existentes y planificar su futuro desarrollo.
- Velar por la adecuación, coherencia y equilibrio de las colecciones en relación con los planes de estudio y las líneas de investigación de la Universidad.
- Ayudar a la elaboración de la política presupuestaria.

En la entrevista, quedó aclarado que, para la elaboración de las pautas presupuestarias destinadas a planificar la adquisición del material documental, se consulta a usuarios y se trabaja en conjunto con la Secretaría Académica y la Secretaría de Investigación.

## **CALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ACCESO A REDES**

Se cuenta con un catálogo en línea que se visualiza desde la web de la Universidad, definido en el *software* libre Koha.

Los servicios a bases de datos y redes cooperativas son informados en SIEMI. La biblioteca accede a las siguientes bases de datos: EBSCO, Scopus, IEEE/IET, Jstor, Ovid, Ovid SP, Springer y Wilson. Asimismo, la biblioteca participa en la red cooperativa de la Biblioteca Electrónica de Ciencia y Tecnología (MINCYT). Por ser parte del Consejo de Rectores de Universidades Privadas, y por tener un centro de investigación de doble dependencia CONICET-UMET, la Universidad está suscripta y accede a diversas fuentes de información.

En la página de la Universidad se puede tener acceso a los siguientes sitios: MINCYT, Biblioteca Electrónica de Ciencia y Tecnología, SciELO. Portal de revistas científicas Redalyc, CONICET Digital, Repositorio CLACSO, Biblioteca Virtual Institucional, RepoTUR, Repositorio del Ministerio de Turismo, Organización Mundial del Turismo, Biblioteca Virtual OMT, Organización Inter-

nacional del Trabajo (OIT). Por su doble pertenencia al CIN y al CRUP, la biblioteca tiene acceso a las bases de datos en calidad de suscriptor, no de participante.

Los servicios de acceso a redes, biblioteca electrónica, repositorios y bases de datos se visualizan desde la página web de la UMET. Hasta el momento la biblioteca no posee una página propia, por lo que se sugiere su creación.

No se tiene información acerca de la existencia de un repositorio digital institucional de acceso abierto, en los términos de la Ley Nacional N° 26899. Si bien no se está incumpliendo la ley, ya que la UMET es una Universidad del ámbito privado, se podría recomendar la existencia de un repositorio que aporte al MINCYT. No solo por lo especificado en las funciones de la biblioteca: “Evaluar los avances y desarrollos que se producen e implementan en el mundo de las bibliotecas y adoptar aquellos que beneficien a la Universidad”, sino porque en la actualidad las bibliotecas universitarias promueven dichos repositorios para la difusión de su patrimonio académico, de investigación e innovación. También en razón de la democratización de la información, en concordancia con el acceso abierto a nivel mundial.<sup>9</sup>

## **ESTRUCTURA FUNCIONAL Y PERSONAL**

De acuerdo con los datos recabados en SIEMI y en las entrevistas, la biblioteca define la siguiente estructura funcional:

- Dirección de la biblioteca: cargo vacante, actualmente en concurso.

---

9 Ley 26899 para la “Creación de Repositorios Digitales Institucionales de Acceso Abierto, Propios o Compartidos”. Y Resolución 753 - E/2016 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva que la ordena (<http://repositorios.mincyt.gob.ar/recursos.php>. Consultado: mayo 2020).

- Procesos técnicos: extensión y servicios al usuario: bibliotecaria profesional, Instituto de Formación Técnica Superior N° 13 GCBA. Dedicación: 8 horas diarias de lunes a viernes.
- Adquisiciones, extensión y servicios al usuario: a cargo de una estudiante de la Licenciatura en Ciencias Política de la UBA. En la actualidad, también estudiante de Bibliotecología. Dedicación: 8 horas diarias de lunes a viernes.
- Pasantes: la biblioteca cuenta con dos pasantes del programa Aprender Trabajando, dependiente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Las pasantes son estudiantes intermedias de la carrera de Bibliotecaria Profesional del Instituto de Formación Técnica Superior N° 13 GCBA. Dedicación: 4 horas diarias de lunes a viernes, de mayo a diciembre.

Es importante que el concurso para determinar una dirección se concrete a corto plazo. También se destaca la escasez de personal, considerando que la biblioteca está abierta durante 14 horas diarias. Y en ese tiempo dos personas deben atender las demandas de los usuarios, realizar trabajo administrativo y trabajo profesional como búsquedas documentales, procesamiento técnico de la información, atención a docentes e investigadores, etc. La importancia de incrementar la dotación de profesionales y personal de apoyo es determinante para el desarrollo de la biblioteca.

La biblioteca no tiene definido un organigrama y tampoco las funciones de las áreas, sí está establecida la dependencia de la Secretaría Académica. No se la encuentra visualizada en el organigrama de la Universidad.

El personal trabaja en cursos de alfabetización informacional y capacita en la utilización de recursos en línea a sus usuarios y usuarias. El personal se forma a través de cursos y de la asistencia a congresos y jornadas propias de la especialidad, manteniendo relaciones y trabajo conjunto con redes.

En cuanto al desarrollo del área de atención a bases de datos, sistemas de gestión (Koha) y atención y mantenimiento de los sistemas informáticos y del equipamiento propio de la biblioteca, a través de las entrevistas se informó que no existen áreas informáticas ni un técnico o profesional que asista a la unidad de información, sino que recibe el apoyo del área de informática de la Fundación Octubre.

## ESPACIOS FÍSICOS Y EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO DISPONIBLE

Las dimensiones de los espacios ocupados por la biblioteca han sido informadas en la solicitud de ampliación y se detallan en el siguiente cuadro.

**Cuadro 21. Dimensiones**

<b>Biblioteca</b>	52 m <sup>2</sup>
<b>Salas de Lectura</b>	103,5 m <sup>2</sup> (parlante 50,8 m <sup>2</sup> y silenciosa 52,7 m <sup>2</sup> )
<b>Depósito</b>	25 m <sup>2</sup>
<b>Metros lineales de estanterías</b>	167, 20 m

La biblioteca dispone de cuatro espacios con usos diferenciados.

- Área principal de atención a usuarios y de trabajo técnico y administrativo. Cuenta con dos puestos de trabajo fijos para atención al usuario y la usuaria, y dispone del siguiente equipamiento: 2 PC, 2 lectores ópticos, 1 impresora y 1 etiquetadora, escritorio interno y mesa de trabajo. Posee ventiluz y calefacción. Contiene la mayor parte de las estanterías con la colección bibliográfica, así como el material tecnológico para préstamo y sus estructuras de guardado.
- Sala parlante: sala de lectura donde se permite el diálogo moderado entre pares. Dimensiones: 50,8 m<sup>2</sup>. Cuenta con mesas hexagonales, sillas y sillones, dos escritorios con 2 PC. Posee ventanas y ca-

lefacción. Dispone de estanterías abiertas, con diversas colecciones bibliográficas y gran parte de la colección de referencia

- Sala silenciosa: sala de lectura donde se prioriza la estadía silenciosa. Dimensiones: 52,7 m<sup>2</sup>. Cuenta con mesas rectangulares con divisores y sillas. Posee ventanas y calefacción. Dispone de estanterías abiertas, con gran parte de la colección de publicaciones seriadas.
- Depósito: área de resguardo para el material de selección negativa y material para ser registrado. Dispone de estanterías y pallets para contener las cajas de materiales, clasificadas según su contenido.

El área principal de atención y las salas de lectura se encuentran en el 7° piso del edificio de la UMET y cuentan con baños propios del piso. El depósito se encuentra en el primer subsuelo.

Al estar ubicada en el 7° piso del edificio, se debería considerar a futuro el peso de los libros físicos para resguardar el buen funcionamiento y mantenimiento de la estructura edilicia. Es necesario verificar la capacidad de acopio de la estructura del edificio.

La UMET define como una de las funciones importantes el espacio físico de contención para que sus alumnos y docentes tengan lugar de estudio, un espacio en donde puedan estar entre los tiempos de clases y realizar sus tareas de manera individual o en grupos.

Según lo expresado en las entrevistas con el personal, un 60 % de la matrícula asiste a la biblioteca de manera presencial. De incrementarse la matrícula, se requerirá de mayor bibliografía, ampliación de servicios e incremento del personal.

La biblioteca cuenta con equipamiento informático para asistir a estudiantes y cátedras, así como un servicio de préstamo de tablets que se publicita desde la web de la UMET.

## Cuadro 22. Equipamiento disponible

PC (para staff) = 2	Impresora (staff) = 1	Etiquetadora (staff) = 1	Lectores ópticos (staff) = 2
PC de autoconsulta = 2	Pantallas de autoconsulta = 2	Notebooks = 24	
Tabletas = 27	Proyectores = 8	Auriculares = 6	Parlantes = 11

No se informa sobre un servidor informático que constituya un equipo de soporte de bases de datos propias y sistemas de gestión como el Koha utilizado por la biblioteca.

## POLÍTICA DE PUBLICACIONES Y DESARROLLO EDITORIAL

La Editorial UMET fue creada en 2013, y su finalidad consiste en promover, organizar, dirigir y regular la política institucional en materia de publicaciones. Sus objetivos se enfocan en estimular la producción de textos escritos y otros productos tendientes a la visibilización y la circulación del conocimiento; editar la producción intelectual de docentes, investigadoras e investigadores de la Universidad, y generar una política de difusión y comunicación.

La Editorial UMET cuenta con siete colecciones de publicaciones con referato de comité editorial. Estas son: Estado, Administración y Políticas Públicas; Problemas Fundamentales de la Región Metropolitana; Trabajo y Sociedad; Gobierno y Seguridad; Ciencias Sociales; Policía y Sociedad y por último, Economía Política. Cada colección cuenta con dirección y comité editorial.

Por otra parte, es de importancia para el aprendizaje de las asignaturas la serie de Cuadernos de Estudio. El objetivo de la serie es poner al alcance de estudiantes y docentes, de un modo práctico y con un lenguaje sencillo, obras en las que se abordan cuestiones teóricas, conceptuales y metodológicas de las diferentes disciplinas.

En la entrevista se explica que la Editorial mantiene una relación estrecha con una importante cantidad de gremios, docentes, investigadores e investigadoras, que colaboran con la difusión de las colecciones.

El financiamiento de la Editorial se sustenta con fondos de la UMET y depende de la Secretaría de Investigación.



La UMET tiene una marca de origen muy singular que la diferencia del conjunto de universidades privadas del país. Ese rasgo distintivo proviene principalmente de su procedencia sindical, de su autopercepción como universidad de gestión social y de su apuesta a revalorizar los saberes de los trabajadores (educación + trabajo).

En palabras de sus autoridades, la UMET es un acto de rebeldía sindical. Se autodefine como la universidad del trabajo y los trabajadores, no como la universidad de los sindicatos.

Esta Universidad ha demostrado capacidad para reclutar profesionales destacados en diferentes campos del conocimiento, así como para generar iniciativas novedosas, particularmente en el campo de investigación. Sin embargo, la pretensión de conformar una universidad diferente se ve plasmada, por ahora, solo en algunas de sus carreras y áreas de gestión. Tampoco aparece suficientemente consolidada hasta el momento, la vinculación entre saber científico y saberes tácitos de los trabajadores. Esto dicho sobre la base de la información –abundante y variada– de la que el CPE ha dispuesto.

La configuración de la UMET es un proceso que parece tener lugar en la tensión –y las dificultades y desafíos– que supone responder al mismo tiempo a dos esferas. Por una parte, a las normas establecidas e implícitas de la institución universitaria predominante, a fin de ser reconocida como tal en el sistema de educación superior. Por otra, a la concepción antedicha y a las reglas y prácticas de las organizaciones sindicales y el mundo del trabajo con las que está involucrada por su origen. En ese marco, podrían explicarse parcialmente las referencias a la necesidad de pensar regímenes de carrera y concursos docentes acordes, y posgrados también acordes, y las dilaciones sobre las definiciones sobre su diseño, en el primer caso, y su implementación, en el segundo (IAI, p. 52, y entrevistas). Se entiende que no es la única hipótesis que habilita explicaciones acerca de su devenir y su presente, pero sí se considera su importancia.

La institución, así pensada, se habría propuesto la construcción de un tipo de organización, de un modelo institucional, que no solo no predomina en el sistema universitario argentino, sino que busca diferenciarse. En tal sentido, más que encontrar referentes donde hallar similitudes factibles de replicar, se encontraría en la necesidad de construir los propios, de producir innovaciones.

En términos gráficos, podría decirse que está más claro qué universidad quieren impulsar, que cómo hacerlo. Sin embargo, el proceso de maduración de los y las responsables institucionales les hace conscientes de sus desafíos y se proponen afrontarlos a partir de un marcado compromiso institucional.

En esta línea, surge claramente la necesidad de formular un Plan de Desarrollo Institucional (PDI), que considere los desafíos que se le presentan, opere como estrategia de desarrollo a futuro y plasme lo que la institución quiere para sí, de manera consensuada y con una visión de largo plazo.

En relación con la dimensión económico-financiera no se visualizan dificultades para enfrentar los compromisos tanto de corto como de largo plazo. Respecto a la sustentabilidad económica, la UMET y el resto de actividades de la Fundación presentan una dependencia importante respecto al SUTERH y FATERYH, lo que se observa tanto en la provisión de becas, la asunción de determinados gastos y la cesión en comodato del edificio donde se llevan a cabo sus funciones.

La FO desarrolla otras actividades aparte de las propias de la Universidad. Esto merece observarse con atención ya que tales actividades son deficitarias y cubiertas con recursos generales de dicha Fundación.

El presupuesto es un instrumento esencial para la planificación y control de cualquier organización. Sin embargo, este aspecto no ha sido tenido en cuenta hasta el momento por la UMET y la Fundación Octubre.

Respecto de la Gestión Académica, la institución está revisando la adecuación del modelo institucional a los objetivos que animaron su creación. Esta es una apuesta de envergadura que las autoridades consideran imprescindible asumir para no caer en el riesgo de distanciarse del proyecto fundacional. Se aprecia que la actual estructura por facultades y la programación académica del grado tiende más al formato hegemónico en el concierto universitario, que a una configuración que procura articular mundos, sujetos, culturas, prácticas, saberes, valores –el del trabajo y los trabajadores organizados en sindicatos, y el de la academia– que usualmente se relacionan en un campo de relaciones asimétricas dentro de las organizaciones universitarias y científicas.

El propósito de articulación antedicho es una concepción y una “marca” indeleble, distintiva, de esta Universidad, y que informa prácticas institucionales y concepciones epistemológicas y pedagógicas respecto de la naturaleza de los conocimientos que entran en juego en la enseñanza y el aprendizaje, de las formas de enseñar y de aprender y del lugar de los sujetos “aprendices”, de la potencialidad de sus conocimientos y del carácter de sujetos productores en lugar de consumidores en la relación pedagógica.

La inclusión de sujetos provenientes de sectores populares concebida como manifestación del ejercicio del derecho a la educación superior es un principio asumido en la matriz institucional. A primera vista, este principio no difiere de lo declarado por las universidades públicas –aunque es necesario hacer notar que no es el caso de la UMET, cogestionada por organizaciones sindicales y que requiere el pago de cuotas–. Sin embargo, los sujetos a los que la UMET se dirige son aquellos y aquellas en directa relación con el trabajo y sus organizaciones, más que individuos aisladamente considerados. El valor ponderado acerca de sus saberes del mundo del trabajo y del sindicato, su identidad de trabajadores y trabajadoras, y el carácter de sujetos productores de conocimiento ya referido, es otro factor que hace la diferencia. En una configuración institucional así concebida, el concepto de inclusión parece adquirir un significado singular. No se trataría

solamente de la inclusión de individuos sino de la inclusión de sujetos y de culturas del mundo del trabajo del que provienen. La inclusión, pero también los significados del derecho a la educación, se amplían y complejizan. No se trataría del derecho a ser incluido e incluida en una configuración institucional que me es ajena sino en una en la que mis saberes y mi historia, individual y colectiva, me son valorados y demandados para una construcción necesariamente colectiva.

Una cuestión de igual importancia es el arancel. En un número apreciable, para pagarlos, los estudiantes están sostenidos por becas que aportan los sindicatos a los que pertenecen –ellos y ellas o sus familiares–. Los sindicatos cogen la Universidad y sostienen total o parcialmente los aranceles. Dicho de otro modo, organizaciones de trabajadores sostienen y cogen una Universidad para sus integrantes y sus familiares –hijos, hijas, sobrinos, nietos, nietas, etc.–, y recurren a la academia –a integrantes de la misma– para asegurar su funcionamiento. El ejercicio del derecho a la educación parece ser, en este caso, un asunto que las organizaciones sindicales involucradas han tomado en sus manos, en alianza con integrantes del mundo académico y científico con quienes comparten perspectivas sustanciales.

Abierto a la reflexión queda pensar en qué radica la sustentación futura de una universidad de este tipo, que no está contemplada en los presupuestos estatales y que se enfrenta a condicionantes para el desarrollo extendido de las funciones de docencia, investigación, transferencia y extensión, en particular por las limitaciones en las dedicaciones docentes. Su apropiación por parte de las organizaciones de trabajadores, más allá de las coyunturas, a la par de estrategias de vinculación con organismos científicos de los que se da cuenta en el capítulo de investigación, son dos vías a explorar en ese sentido.

La conjunción entre educación y trabajo se expresa en distintas dimensiones de la programación académica, además de su manifestación en los asuntos antes expresados. El lugar de los saberes del mundo del trabajo en los procesos de enseñanza y aprendizaje aparece con más cla-

ridad en las carreras a las que asisten adultos trabajadores y trabajadoras. Queda para dilucidar si esto se traslada a las carreras y aulas donde el predominio es de jóvenes recién egresados de la escuela media.

La UMET cuenta con políticas de atención a los y las estudiantes para el ingreso, la permanencia y la graduación. La preocupación por la inclusión y el despliegue de estrategias para asegurarla desde las posibilidades de la institución, es un hecho evidente. Esas políticas y energías confrontan con diseños curriculares actualmente vigentes que fragmentan el conocimiento y las cargas horarias de las asignaturas, y/o las ubican en lugares del plan que no son pertinentes con las competencias y el perfil del graduado. Tal como se evalúa en el IAI y se expresó en las entrevistas, es importante la revisión y la modificación de los planes vigentes. Los documentos curriculares elaborados a tal fin parecen constituir instrumentos valiosos para organizar con criterios uniformes el conjunto de la programación académica de grado.

El papel del trabajo y los trabajadores son evidencias observables en la función de investigación.

Las autoridades consideran que la UMET es una universidad pequeña, aunque compleja, ya que presenta varios aspectos originales que se plasman en el Plan Institucional que busca diferenciarse de la nutrida oferta académica universitaria del entorno metropolitano. Uno de los ejes de esa diferenciación es la integración de las actividades de investigación, vinculación, transferencia y extensión en temas atinentes a los mundos del trabajo. La política de investigación está basada en una fuerte articulación con las organizaciones sindicales, de manera que incorpora conocimientos tácitos de los trabajadores. Ello busca traducirse en programas académicos de grado y de posgrado, en líneas de investigación y en acciones de extensión. En otras palabras, esa práctica situada coloca en el centro de la política institucional al eje investigación-extensión.

La dimensión de investigación presenta una estructura de gestión y funcionamiento amplia de acuerdo al poco tiempo de existencia de

la Universidad. Se nota la centralidad de esta dimensión en el proyecto institucional. Los resultados desde lo cuantitativo muestran una interesante estadística.

Las iniciativas que se desarrollan en la UMET son potentes, singulares y congruentes con la co-construcción de conocimiento entre la academia y los sectores trabajadores y sus sindicatos. Sin embargo, se registra una débil relación entre las diferentes unidades que organizan la actividad, las que funcionan a la manera de un archipiélago cuyos componentes necesitan de puentes de contacto e interacción entre sí. En ese sentido la UMET no parece funcionar aún como un continente que las contenga y articule.

La Universidad cuenta con mecanismos adecuados de vinculación institucional y se destaca la existencia de un centro de doble pertenencia con CONICET. Asimismo, el funcionamiento de otro centro en articulación con dos universidades públicas.

Si bien la cantidad de profesionales que trabajan en investigación no es aún muy numerosa debido a los pocos años de funcionamiento de la Universidad, se destacan por sus notables antecedentes y trayectoria. Se ha hecho referencia previa a la escasa cantidad de dedicaciones como una limitante que es necesario atender.

En las entrevistas se ha manifestado que la infraestructura edilicia es un soporte adecuado para los centros, núcleos y diversas actividades de investigación.

En lo atinente a extensión, se reconoce que hay un proceso de fortalecimiento de la función que sin embargo no alcanza a equiparar el rango institucional de las otras funciones sustantivas. La UMET, por su perfil, pretende y “necesita” vincular saberes. Para ello resulta fundamental fortalecer el vínculo entre docencia, investigación y extensión. Por el mayor peso específico adquirido en el plano de la investigación, se perciben más acciones de transferencia que de extensión.

Tal como fuera señalada en el capítulo correspondiente a la función, en las entrevistas se identificaron ciertas confusiones conceptuales respecto a extensión, vinculación y transferencia, que tendrían que ser resueltas y explicitadas en políticas, programas, acciones.

Queda claro que el área de extensión tiene mucho por recorrer más allá de las experiencias de trabajo en villas, con empresas y, particularmente, Pymes establecidas. Para ello, debe mejorarse la comunicación y la disponibilidad de información sistematizada e incrementarse las experiencias de capacitación a docentes, alumnos y graduados en extensión territorial.

En cuanto a la biblioteca, la misión y visión, valores y funciones, reglamento y normas para el ingreso de la información son adecuados según lo consultado en las fuentes disponibles.

En la actualidad el cargo de dirección está en proceso de concurso. El conjunto de personas que se desempeña en la biblioteca se siente comprometido con la institución, pero no es suficiente para atender tareas que involucren a estudiantes, graduados, graduadas, docentes, investigadoras e investigadores.

La biblioteca presenta objetivos para el desarrollo de la colección, pero no un plan de ejecución. Cuenta con equipamiento informático para asistir a estudiantes y cátedras y un sistema de gestión de información adecuado a la actualidad (Koha). Sería conveniente que los servicios de acceso a redes, Biblioteca Electrónica, repositorios y bases de datos se visualicen desde una página web propia. Asimismo, no se ha adherido a políticas de acceso abierto como tampoco a la Ley Nacional 26899 del Sistema Nacional de Repositorios Nacionales.

La Editorial demuestra tener un desarrollo correcto, manteniendo siete colecciones propias, una relación importante con los gremios y una política de difusión adecuada.



## GOBIERNO Y GESTIÓN

- 1) Formular, de manera participativa y consensuada, un Plan de Desarrollo Institucional que opere como estrategia de desarrollo a futuro, que plasme lo que la institución quiere para sí y con una visión de largo plazo.
- 2) Prever el control regular de los cursos de acción definidos en el PDI a través de metodologías apropiadas.
- 3) Realizar una profunda revisión del Estatuto que le permita cristalizar las ideas que se perfilan en su comunidad, guardando especial atención a las vinculadas a la autonomía, al manejo de fondos y la estructura.
- 4) Revisar la cláusula incorporada en el actual Estatuto respecto de que las modificaciones al mismo solo se realizan “por unanimidad”, por una opción más acorde con el espíritu universitario.
- 5) Asegurar que la nueva estructura organizativa que se diseñe en ocasión de la modificación del Estatuto evite las interferencias en las relaciones de jerarquía, posibles solapamientos entre áreas, dificultades en las comunicaciones internas, entre otros aspectos mencionados en el Informe.
- 6) Formular y sostener una política institucional de género recuperando la experiencia de las acciones emprendidas por la UMET en vinculación con la intersindical que entiende en esta temática.
- 7) Reglamentar la carrera docente, de investigación y extensión, así como resolver un reglamento de concursos acorde con el proyecto institucional y las funciones propias de las instituciones universitarias.

- 8) Realizar los simulacros de evacuación cumpliendo con las siguientes condiciones: garantizar previamente que la seguridad pasiva y activa esté completada conforme a la normativa vigente, capacitar previamente a la población universitaria y efectuar un simulacro de evacuación para cada turno.

## **GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA**

- 9) Diversificar las fuentes de ingresos de la Universidad para asegurar su sustentabilidad.
- 10) Diseñar un presupuesto acorde con las necesidades de la institución, con segregación mensual por actividades sustantivas, que permita un control adecuado en la asignación de los recursos y que esté alineado con el de la Fundación Octubre de manera de asegurar el equilibrio entre sus diversas actividades y que ellas no impacten en la sustentabilidad de la Universidad.
- 11) Asegurar la intervención de la Secretaría Administrativa, el Rectorado y el Consejo Superior en las cuestiones presupuestarias de la Universidad, tal como lo estipula el Estatuto.
- 12) Integrar los presupuestos anuales al Plan de Desarrollo Institucional recomendado en Gobierno y Gestión, para establecer las prioridades de mediano y largo plazo y controlar su ejecución.
- 13) Incluir, en los casos en que no se hubiere hecho aún, al personal de la UMET en los convenios laborales correspondientes, abonando las remuneraciones acordes a la normativa vigente.
- 14) Buscar los mecanismos factibles para dotar a la UMET de edificio propio.

## GESTIÓN ACADÉMICA

- 15) Continuar con la implementación de estrategias para resolver los problemas de los diseños curriculares y de los Trabajos Integradores Finales vigentes, que dificultan el cursado y la graduación.
- 16) Revisar la fragmentación de los contenidos de la formación de grado que se expresan en una excesiva cantidad de asignaturas en la mayoría de los planes de estudio.
- 17) Revisar la intensidad del cursado presencial y prestar atención al riesgo de replicar una intensidad similar en la modalidad virtual presente y futura.
- 18) Establecer plazos para la reestructuración de la oferta académica, una vez tomadas las decisiones aludidas acerca de la organización institucional, habida cuenta de los tiempos que insumen los procesos y procedimientos de esa índole dentro de la Universidad y en las instancias nacionales intervinientes. Sería aconsejable estimar esos tiempos dentro del Plan de Desarrollo Institucional recomendado.
- 19) Estudiar la factibilidad de establecer cohortes a término o la continuidad del dictado de las carreras con escasa matrícula, luego de un estudio metódico de las razones de la decisión. Asimismo, realizar estudios de demanda previos al desarrollo de nuevas ofertas.
- 20) Diseñar y aplicar instrumentos de relevamiento de información sobre la inserción laboral, y otros aspectos que se consideren factibles y necesarios, de los graduados y las graduadas.

## **INVESTIGACIÓN**

- 21) Fortalecer la estrategia de conformación de equipos de investigación estables y multidisciplinarios, conformados principalmente entre organizaciones sindicales asociadas, estudiantes y docentes de la UMET.
- 22) Fortalecer las competencias en el área de investigación e innovación de profesores/as y estudiantes de la Universidad, involucrando a docentes en tareas de investigación, y a alumnos en actividades prácticas de esos proyectos.
- 23) Generar instancias periódicas de coordinación entre todos los organismos dedicados a la investigación (secretaría, dirección, centros, núcleos) para evaluar desempeños y planificar acciones. Ello complementaría la actividad bianual de la semana de investigaciones.
- 24) Aprovechar el potencial de los centros de investigación en el diseño de los programas de posgrado.
- 25) Incrementar las dedicaciones de los docentes-investigadores, a fin de favorecer el desarrollo de la función.

## **EXTENSIÓN**

- 26) Jerarquizar la función de extensión, disponer de una normativa general para la regulación de sus actividades y diseñar una organización interna flexible.
- 27) Generar programas y proyectos institucionales de extensión universitaria que involucren a docentes, investigadores y estudiantes. Asimismo, incentivar trabajos finales de grado y proyectos de investigación dirigidos al reconocimiento y participación en el territorio.

- 28) Fortalecer la coordinación en extensión entre claustros, carreras, facultades y estamentos de la Universidad.
- 29) Fomentar la articulación de las actividades de investigación con docencia y extensión, que todavía funcionan como campos separados.
- 30) Promover instancias de capacitación en prácticas de extensión a un número creciente de docentes, administrativos y estudiantes.
- 31) Fortalecer redes con otras universidades con experiencia y trayectoria en estos campos.
- 32) Ampliar la difusión interna y externa de los resultados de la vinculación con la comunidad y sus organizaciones.

## **BIBLIOTECA**

- 33) Incrementar la dotación bibliográfica y el acceso a las plataformas digitales.
- 34) Diseñar una página web propia desde donde se visualicen los servicios de acceso a redes, Biblioteca Electrónica, repositorios y bases de datos.
- 35) Fortalecer la biblioteca teniendo en cuenta el espacio físico, la dotación de personal profesional en bibliotecología, el equipamiento, los recursos y la asistencia informática. Asimismo, implementar el concurso para cubrir el cargo de dirección.
- 36) Analizar la posibilidad de adherir a las políticas nacionales de gestión del acceso abierto a los datos y la producción científica, de acuerdo con las normativas nacionales correspondientes.



Ciudad de Buenos Aires, 30 de marzo de 2021.

Sr.  
Néstor Raúl Pan  
Presidente  
Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria

S / D

De mi mayor consideración.

Ref: NO-2021-22737400-APN-CONEAU#ME

Me dirijo a usted a fin de elevar las últimas consideraciones respecto a la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET), institución que represento en mi carácter de Rectora.

El expediente que elevamos a su consideración da cuenta del proceso de desarrollo institucional en los primeros ocho años de funcionamiento de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET). El balance de esta etapa resulta muy positivo en la medida que nos ha visto analizar, repensar y rediseñar nuestro accionar con relación a los objetivos institucionales y también identificar las prioridades en lo que se refiere a las necesidades de mejora.

UMET recibió autorización provisoria para funcionar como institución universitaria privada a través del Decreto N° 1641/12, previa Resolución CONEAU N° 596/12 fechada el 26 de junio del mismo año. Constituye por su mera existencia un acto de rebeldía, ya que no parte de la vocación inclusiva de quienes han transitado la educación superior, sino de la convicción de una organización sindical, el Sindicato de Trabajadores de Edificio (SUTERH), de que el movimiento obrero debe comprometerse

en el proceso de formación de cuadros técnicos y políticos, también en el ámbito universitario. En tanto primera universidad vinculada con una organización sindical y de cuyo proyecto participan más de 50 organizaciones gremiales, ha construido una propuesta que persigue el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la educación superior, recogiendo los aportes de los saberes locales y creando herramientas para nutrir la participación del sector trabajador en el debate acerca del desarrollo inclusivo y sustentable. Esta circunstancia nos permite reconocernos como parte de las instituciones educativas de gestión social contempladas en la Ley de Educación Nacional 26.206/2006 (arts. 13 y 14). La singularidad del modo de integración de distintas especies de saber que hemos construido ha llevado a que la comisión externa de pares destaque a UMET como continuidad del proyecto de la Universidad Obrera, por la manera en que se piensa a trabajadores y trabajadoras, esto es como agentes activos en la producción de conocimiento, pero también de cultura y de agenda pública, en la defensa de los intereses y derechos de las mayorías.

En efecto, a lo largo de estos casi 9 años de existencia hemos construido la singularidad de este proyecto universitario en el desarrollo de la co-gestión sindical de las distintas áreas que hacen a la vida universitaria. Además del apoyo del Sindicato de Trabajadores de Edificio (SUTERH), a lo largo de estos años se han sumado más de 50 organizaciones gremiales de distintas ramas y sectores, que contribuyen con nuestro programa de becas (que actualmente beneficia a casi 9 de cada 10 estudiantes), que participan o han participado en el diseño de nuestra propuesta formativa de grado, posgrado y extensión, y que se han integrado en las actividades de investigación y desarrollo. En este marco, esta universidad de gestión social adquiere su particular identidad y su potencial innovador, no sólo con relación a la valorización de los saberes que circulan y se producen en el ámbito laboral, sino también de una pedagogía

respetuosa de los distintos modos de ver el mundo que se configuran en el proceso de trabajo.

Como producto de este vínculo sostenido y cotidiano con las organizaciones gremiales, contamos en nuestra oferta educativa con diplomaturas orientadas a la formación profesional y/o de cuadros sindicales y también con cursos de la Escuela de Formación Sindical. La centralidad de estas propuestas en la vida académica de UMET se pone de manifiesto si consideramos que más de 1000 trabajadores y trabajadoras participaron de ellas durante el año 2020, a pesar del aislamiento.

También a lo largo del año pasado se presentaron a CONEAU cuatro carreras de posgrado que reflejan el aporte singular al campo de la educación superior: una Maestría en Docencia Universitaria, y tres especializaciones: en Docencia Universitaria, en Metodología de Investigación Acción y en Estructura y Desarrollo Económico.

En junio de 2020 hemos recibido la visita de la comisión de pares evaluadores externos, instancia clave en el proceso de aprobación definitiva que hemos comenzado a transitar en 2018 con la autoevaluación. El informe adjunto, elaborado por la comisión evaluadora externa, señala algunos de los hitos que ponen de manifiesto la madurez institucional de este proyecto educativo y los desafíos a los que debemos enfrentarnos en lo que sigue.

Ha sido una marca distintiva de nuestra institución el afán de mejora constante y de innovación de los modos de hacer característico de las instituciones de nivel superior. De allí que, a pesar del escaso tiempo transcurrido desde el proceso de autoevaluación y la visita de los pares, hemos podido avanzar en algunas de las recomendaciones recibidas, circunstancia que queremos poner en su conocimiento y someter a su consideración.

## 1. Organización y gestión cotidiana.

Como se destaca en el informe de la Comisión de Pares, surge del proceso de autoevaluación la necesidad de revisar algunos aspectos que hacen a la gestión cotidiana de la universidad tales como la centralización de las decisiones, algunas dificultades en la comunicación, ciertas diferencias entre las unidades académicas en lo que hace a la planificación, ejecución y supervisión de acciones, etc. Para hacer frente a esta situación, hemos trabajado desde la emisión de ese informe en la revisión de los procesos y de las normas fundantes de nuestra institución, lo que también coincide con las recomendaciones que efectúa la comisión.

En tal sentido, se nos ha sugerido avanzar en la formulación de un nuevo plan de desarrollo institucional y las consiguientes instancias de revisión y ajuste que permitan institucionalizar la metodología reflexiva que ha caracterizado a nuestra universidad en sus primeros años de vida. Al respecto, se destaca en el informe que el *“PDI debe ser un instrumento participativo de toda la comunidad universitaria, donde quede clara la misión y visión de la UMET, los objetivos estratégicos, las líneas de acción, los recursos y las actividades necesarias para alcanzar dichos objetivos”*.

Para abordar esta tarea, hemos partido de los cinco elementos de las estructuras definidos por Kast y Rosenzweig<sup>1</sup>: patrón y obligaciones (organigrama y puestos de trabajo), establecimiento de competencias y atribuciones (diferenciación), forma en que se coordinan las actividades o tareas (integración), relaciones de poder, de status y de jerarquías (sistemas de autoridad), políticas procedimientos y controles formales (sistema administrativo).

---

<sup>1</sup> Kast, Fremont y Rosenzweig, James (1981): “General Systems theory: application for organization and management”, *JONA*, 11 (7):32-41.

En línea con nuestra tradición política y epistemológica, hemos avanzado en este sentido a partir de la creación de espacios institucionales que garanticen la participación en todos los planos de nuestra comunidad educativa. En tal sentido, la Jornada Institucional con la que pusimos en marcha el segundo cuatrimestre -que llevó por nombre "Aspectos institucionales del desarrollo universitario: ¿cómo imaginamos el futuro?- fue un llamado en este sentido. Tomando nota de las propuestas que se formularon en las conferencias, se pusieron en marcha tres equipos docentes que trabajaron durante todo el segundo cuatrimestre: 1) Comisión de Modelo Organizacional y Procesos de Cambio Curricular, 2) Comisión de Carrera Docente, 3) Comisión de Investigación, Vinculación y Extensión. Los avances fueron presentados a la comunidad educativa en el cierre del ciclo lectivo 2020 y constituyen el punto de partida para la definición de un PDI durante 2021.

En paralelo, a lo largo de este año hemos establecido un proceso de trabajo encabezado desde y por el Consejo Superior, que está siendo dirigido por la Dirección de Procesos, orientado a producir un manual que permita plasmar, no sólo el modo en que se resuelven hoy los trámites centrales de la universidad, sino también a identificar y abordar las oportunidades de mejora, sobre todo en lo relativo a la articulación entre las áreas y las ineficiencias identificadas en el informe de autoevaluación. Por otra parte, desde mediados del año pasado se encuentra trabajando un equipo integrado por personal docente, no docente y autoridades que ha revisado la estructuración de los sistemas de gestión académica y de facturación constitutivos de los procesos, a la par que supervisan el reemplazo del sistema de *GUAU* (que utiliza UMET hasta la fecha) por el *SIU Guaraní*.

También se ha señalado la importancia de trabajar en la definición de las dependencias funcionales y la clarificación de las atribuciones y las relaciones

jerárquicas, invocando el principio de “la unidad de mando”, con relación a la función de decano. Entendemos que dicha función reviste una jerarquía equiparable a la de las Secretarías y las tensiones que se identifican entre estas unidades no constituyen una ineficiencia a reparar, sino que expresan la complejidad de la gestión universitaria en la necesidad de articular un proyecto institucional genérico y la especialización disciplinaria que requiere el desarrollo de una propuesta educativa tan compleja como la de UMET. Entendemos que dicha tensión va a seguir expresándose independientemente de que el formato organizativo sea facultad, instituto, departamento o escuela, por citar las modalidades recurrentes en este ámbito.

Sin embargo, compartimos el criterio de que el alineamiento entre estos ámbitos no puede darse por supuesto y por ello hemos apostado a fortalecer el Consejo Superior como ámbito de discusión y de toma de decisiones, apostando a que sea el diálogo y la argumentación abierta y pública la que permita dirimir las controversias, entendiendo que en última instancia, es atribución de la rectora o el rector asumir la responsabilidad por las decisiones que se adoptan, no sin antes haber agotado todas las instancias de diálogo y trabajo conjunto. Así, a las reuniones mensuales del Consejo Superior, se han sumado las de revisión del estatuto y las de facultades que permiten ampliar el tiempo de trabajo conjunto y secuenciar los debates para garantizar una mayor colegiatura en la toma de decisiones.

## **2. Definición de la política institucional en torno a la erradicación de las desigualdades de género.**

La comisión de pares ha recomendado la formalización de una política de género en la universidad. Sin embargo, se destaca también la importancia de EIEVA - espacio intersindical de investigación con perspectiva de género, integrado por las tres centrales de trabajadores, que se articula con la Secretaría de investigación de UMET y el Centro

de Innovación de los Trabajadores-CITRA-, en su rol de asesoramiento a UMET frente a situaciones de violencia de género dentro y fuera de la institución. En vistas de esta situación, se ha recomendado el diseño y aprobación de protocolos, en base a “la experiencia y la pericia aludidas”.

Con relación a estos aspectos de la vida institucional, nuestra universidad había efectuado algunos avances respecto a la situación del Informe de autoevaluación. En septiembre de 2019, se aprobó por resolución 9 del Consejo Superior un “Procedimiento de actuación para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”. Dicho protocolo se encuentra en proceso de revisión y evaluación por parte de un grupo de estudiantes, docentes y personal de CyT con sede en CITRA. Las compañeras de ELEVA han hecho también su aporte, sobre todo quienes se encuentran vinculadas a las comisiones de género de sindicatos del campo universitario.

Por otra parte, a través de la Resolución 81/2020 el Consejo Superior decidió la adhesión de UMET a la ley 27.499, llamada “Ley Micaela” y por la Resolución 106/2020 aprobó el programa de capacitación que se dictará para docentes, no docentes y autoridades con carácter obligatorio. También se ofrecerá un curso a estudiantes, con carácter no obligatorio. Asimismo, con una actividad llevada a cabo el 25 de noviembre de 2020, que contó con la presencia de funcionarias del Ministerio de las Mujeres y del Ministerio de Educación, se lanzó el trabajo en comisiones para la ampliación del procedimiento aprobado en 2019 y la elaboración de un manual de estilo no sexista. En tal sentido, es de destacar que la política de cupos por género ha sido adoptada por esta comunidad educativa desde etapas muy tempranas. Ciertamente es que no se ha plasmado en ninguna norma interna, pero su existencia es conocida por cada integrante y se refleja

en la estructuración del cuerpo de autoridades, como ha tenido ocasión de relevar la comisión evaluadora.

### **3. Acerca de la cogestión sindical y la diversificación de fuentes de financiamiento.**

Como consigna el informe de la Comisión Externa, la vida institucional de UMET es muy rica y diversa en cuanto a sus vinculaciones con el mundo sindical, pero también con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Entre ellos se destaca los convenios firmados con el Municipio de Zárate, la Secretaría de Ambiente del GCBA, Asociación Civil Mamá Cultiva Argentina, Asociación Conduciendo a Conciencia y la UNI Global Union - UNI Europa para actividades de formación y capacitación. Se suma a esto los fondos aportados por el FONCYT de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, para el desarrollo de actividades de investigación y de CONICET en términos de pago de salarios de personal CyT y administrativos, así como un presupuesto anual destinado a cubrir parcialmente el funcionamiento del Centro de Investigaciones- CITRA

Por otra parte, los sindicatos que realizan aportes en términos de becas para carreras de grado, posgrado, diplomaturas y cursos de formación sindical son 42 de un total de 54 convenios suscritos.

Tenemos todavía un camino que recorrer en relación con esta cuestión, pero se han hecho avances significativos en este ámbito en los últimos años.

### **4. Reforma del Modelo Curricular y seguimiento de graduadas y graduados.**

Se nos ha sugerido avanzar en la reforma de los planes de estudio, considerando en especial el modelo curricular en relación con los aspectos consignados en el Informe de Autoevaluación de 2018.

A lo largo de 2019, trabajamos en el diseño de un modelo curricular UMET y en la propuesta de reforma de planes de estudio para algunas carreras. Durante 2020, hemos incorporado al debate a los sindicatos que cogestionan la universidad, a partir de la Intersindical de Formación, junto con la que gestionamos también la Escuela de Formación Sindical. Este proceso de trabajo conjunto busca no sólo mantener nuestra oferta educativa en línea con las necesidades y expectativas de los sindicatos, sino también construir puentes que permitan acercar a cada vez más estudiantes de origen sindical a nuestras aulas.

En la transición, hemos redoblado los esfuerzos para atender algunas de las situaciones que afectan las trayectorias educativas. Por mencionar algunas medidas, durante 2020 incorporamos la posibilidad de promoción sin examen en las asignaturas que permitieran la integración de los contenidos durante el cursado, reorganizamos el área que se ocupa del acompañamiento de los trabajos de integración final (TIF) y revisamos el reglamento que los rige, incluyendo estrategias de producción y trabajo más afines con la formación de grado. Con el mismo espíritu, diseñamos estrategias de cursado intensivo de las materias transversales: idiomas y desarrollo emprendedor. En el último caso, no sólo diseñamos una cursada intensiva, sino que adecuamos los contenidos en términos de “Innovación y Trabajo”, estrategia que fue resaltada por la comisión de pares dado que expresa la articulación entre educación y trabajo que caracteriza a nuestra universidad.

También se nos ha sugerido efectuar un seguimiento de los y las graduadas. Compartimos el criterio de la comisión en este punto y por eso, el año pasado hemos comenzado a diseñar las herramientas necesarias para efectuar este tipo de seguimiento desde el Departamento Pedagógico.

## 5. Investigación y desarrollo en UMET.

Una de las características de UMET en este campo es la existencia de diversas figuras institucionales que permiten el desarrollo de las actividades en esta área desde un enfoque que permita la convergencia de los distintos modos de saber y de conocer. Como cada año desde 2017, durante 2020 hemos llevado a cabo la Semana de la Investigación, pero también hemos participado, por segunda vez en este período, del Congreso de Políticas Públicas de FLACSO. Estas instancias fueron muy provechosas en términos de coordinación entre todos los organismos dedicados a la investigación (centros, núcleos, espacios intersindicales, equipos docentes, grupos de estudiantes, materias de las carreras y transversales) recomendada por la comisión de pares.

Los esfuerzos de articulación se expresan en la colección #MétodoCITRA, en la que se recuperan los resultados de nuestros trabajos orientados a fortalecer y enriquecer el aporte de la acción sindical y la puesta en marcha y sostenimiento de las cuatro intersindicales que cogestionan el área: Eleva, para la investigación en cuestiones de géneros, Radar, para la promoción y el resguardo del patrimonio cultural del movimiento obrero, la de Condiciones de Trabajo y la de Formación. Estos espacios, cada uno de los cuales nuclea entre 35 y 40 organizaciones gremiales, genera un punto de partida que nos ha permitido, a pesar de las condiciones de aislamiento, producir una enorme cantidad de información situada sobre el impacto de la pandemia en el trabajo. En este ámbito se destacan el Monitor Laboral COVID19 para quienes tienen empleo formal y para la economía popular, un estudio de impacto del aislamiento en el campo de sector audiovisual (realizado en 8 países americanos), el relevamiento de las políticas del sector público en el ASPO. En cada una de estas instancias se destaca la colaboración de equipos de investigación interinstitucionales, en los que han participado personal CyT

con sede en CITRA y docentes y estudiantes de UMET y quienes integran las intersindicales.

Otro aspecto para destacar a partir de 2019 es el crecimiento del personal CyT en CITRA, con la consiguiente ampliación de áreas de especialidad y los focos de los equipos de investigación. En la misma línea, se ha revisado y reformulado la nómina de los núcleos que componen el área. Los esfuerzos de consolidación de estos equipos multi y transdisciplinarios se completan con la puesta en marcha de 6 PICTO cofinanciados con el FONCyT.

Estamos trabajando, asimismo, en el lanzamiento de una convocatoria de becas estímulo para estudiantes y quienes se hayan graduado en UMET y para proyectos de investigación de las carreras que amplíen la participación de docentes y estudiantes en estos ámbitos. El diseño de la oferta de posgrado, dirigida al mismo sector y en línea con este esfuerzo nos permitirá constituir un circuito virtuoso que fortalezca nuestra institución en varios sentidos a la vez, en línea con la recomendación de fortalecer las competencias docentes y estudiantes en este campo. Creemos que, además, el diseño de esta propuesta se orienta a cumplir con la recomendación de la comisión de pares en cuanto a fortalecer la estrategia de conformación de equipos de investigación estables y multidisciplinarios.

Entendemos que, en el desarrollo de la carrera docente, una de sus expresiones estará dada por la convergencia entre docencia e investigación. La inversión en el desarrollo de estas líneas se orienta, por lo tanto, a constituir un horizonte de mayor previsibilidad en las asignaciones docentes y en su eventual ampliación.

En el mismo sentido, en el ámbito de los proyectos I+D+i promovidos desde la Secretaría, durante 2020, hemos puesto en funcionamiento una app con el nombre “Mi PKU”, destinada principalmente a las infancias, que permite aliviar el

seguimiento y tratamiento de pacientes con fenilcetonuria. Este avance marca un hito en el desarrollo de la función de vinculación tecnológica por parte de UMET y de CITRA porque ha significado la articulación entre instituciones públicas (CONICET, Hospital Gutiérrez, CEDAI, Hospital Garrahan, Hospital de la Plata), nuestras carreras de Informática y Farmacia y una empresa privada (Quadion), a través del convenio que suscribió con UMET en 2016. En la actualidad, nos encontramos trabajando en el desarrollo de bots para la prestación de servicios estatales que puedan interactuar en lenguas americanas (quechua, guaraní y wichi).

#### **6. Creación de la Dirección de Posgrado.**

Como surge del informe de la comisión de pares, UMET se encontraba revisando su programa de posgrado al momento de realizarse la Autoevaluación en 2018. En el año 2020 creamos la Dirección de Posgrado que depende de la Secretaría de Investigación y Desarrollo. Como ya ha sido señalado, dicha Dirección presentó 4 carreras a CONEAU durante el año 2020, que se orientan sobre todo a tres objetivos institucionales de la Secretaría de Investigación: el fortalecimiento de la carrera docente, la integración de quienes estudian o se han graduado en UMET a los proyectos de investigación y de I+D+i que se desarrollan en la institución, y el fortalecimiento de la posición académica de UMET y del CITRA, como centro de doble dependencia, a partir de resaltar sus aportes específicos como instituciones del campo CyT. Este enfoque coincide con la propuesta de la comisión de pares en cuanto a aprovechar el potencial de nuestras áreas abocadas a la investigación en el diseño de las carreras de posgrado.

En tal sentido, la Maestría en Docencia Universitaria, la especialización en docencia universitaria y la diplomatura en Educación Superior y TIC configuran ofertas que subrayan nuestra vocación de aportar a la sistematización de pedagogías para el nivel superior que, además de situarse en el campo de las pedagogías críticas, puedan

contribuir a desnaturalizar las fronteras entre los conocimientos especializados y los saberes que circulan y se desarrollan en el aula. Esta vocación es tan constitutiva del área que uno de los PIO que se han cofinanciado con CONICET ha tenido por objeto aportar a este desarrollo. Pensamos estas ofertas junto con y para nuestro plantel docente, pero también para que el personal docente y de investigación de UMET pueda participar en la reflexión y desarrollo de este enfoque y llevarlo a nuestras aulas.

En lo que se refiere a la Especialización en Desarrollo, ésta ha sido pensada junto con los sindicatos que han apoyado y fortalecido el proyecto estratégico de Unidad Ejecutora de CITRA y el Instituto Estadístico de los Trabajadores (IET). Desde hace varios años, estas iniciativas institucionales -el IET y el PUE- expresan nuestro compromiso con el debate acerca de las prácticas, tanto en términos de políticas públicas como de estrategias productivas y de organización del trabajo, que pueden colocar a Argentina en el sendero del desarrollo sostenido e inclusivo. La carrera de especialización pretende ser una instancia de consolidación de esas propuestas y un punto de encuentro entre docentes, personal CyT y cuadros sindicales para la reflexión conjunta y la producción articulada de propuestas en esta materia. En tal sentido, el trabajo acumulado a lo largo de estos años, que se ha volcado en la plataforma PULSO, nos permite un punto de partida valioso en términos de información sistematizada de inflación de los y las trabajadoras, situación macroeconómica, fragilidad social y fragilidad laboral que garantiza la producción de aportes sustantivos.

Finalmente, la especialización en Investigación Acción recupera la centralidad del enfoque epistemológico que caracteriza a nuestra área de investigación, sintetizado en el slogan “Unir saberes para investigar. Investigar para conocer. Conocer para Transformar”.

## 7. Jerarquización de la función de Extensión

En el Estatuto de la UMET la función de extensión no se reconoce como un área centralizada sino como una función dispersa en distintos sectores: el Rectorado, el Consejo Superior, las Secretarías, las Facultades, algunas de las direcciones. Esto no implica un desmedro de su centralidad en el proyecto educativo, sino lo contrario: toda la universidad ha sido pensada como una mano tendida hacia a la comunidad en general, y hacia el mundo del trabajo en particular.

Sin embargo, a medida que UMET se fue desarrollando y se fueron complejizando sus estructuras, se expresó con mayor claridad la necesidad de constituir una dirección desde la que se pudiera seguir y perfeccionar las iniciativas en este campo, favoreciendo una mejor articulación entre las distintas áreas que intervienen en estos proyectos que, por su propia naturaleza, son de carácter multi y transdisciplinario.

En este marco, durante 2020 la Coordinación de Extensión fue elevada al rango de Dirección por Resolución del Consejo Superior Nro 26-2020. Siguiendo la recomendación de la Comisión y nuestro diagnóstico en el proceso de autoevaluación institucional, esta medida buscó jerarquizar la función de Extensión y generar una regulación centralizada de sus actividades que no vaya en desmedro de la flexibilidad organizativa que requiere el área.

En línea con la impronta institucional, esta dirección se propone favorecer la interacción de distintos modos de conocer que caracterizan a nuestra comunidad educativa, asumiendo además que las actividades culturales, académicas, científicas, deportivas, que integran las propuestas de extensión universitaria constituyen un eje central del proyecto institucional de UMET.

De esta forma la extensión universitaria busca construir un proceso de formulación de nuevos saberes concurrentes, capaces de operar en distintos puntos que hacen a las dimensiones políticas, sociales, culturales, económicas, de convivencia, de

seguridad, de responsabilidad y compromiso social, generando cambios y transformaciones.

En este sentido, en la gestión de la extensión se favorecen espacios de diálogo con variados sectores de la sociedad, desde organismos e instituciones gubernamentales hasta las más diversas organizaciones de la sociedad civil (entidades sindicales, organizaciones no gubernamentales, entidades deportivas y otras instituciones educativas nacionales, regionales e internacionales), colaborando y asistiendo siempre a la formación de profesionales involucrados con las necesidades de su comunidad que garanticen equidad y calidad en el proceso. Para ello, no sólo se han integrado propuestas orientadas a dar sustento a proyectos TIF en interacción con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, sino que, por primera vez, hemos llamado a un concurso para la conformación de equipos de voluntariado universitario.

Estos equipos se conformaron tanto en torno a propuestas diseñadas por grupos de estudiantes como a partir de la voluntad de querer participar. En este último caso, desde la Dirección de Extensión asumimos la responsabilidad de construir los puentes para encauzar estas voluntades. Estas iniciativas se encuentran en línea con las recomendaciones de los pares en cuanto a generar programas y proyectos institucionales que involucren a docentes, investigadores y estudiantes. En el mismo sentido, desde esta área se ha trabajado en la celebración de convenios institucionales de pasantías y prácticas profesionales con diversas instituciones entre las que se destacan: el Instituto Geográfico Nacional, Trenes Argentinos, la Coordinación Nacional de Políticas Sociales, entre otros.

Otra de las líneas de trabajo ha sido la promoción de cursos y diplomaturas de formación profesional que han perseguido un doble objetivo: por un lado, favorecer las

condiciones de trabajo y el desempeño en distintas áreas en alianza con sindicatos de distintos sectores. Más de 1200 personas, de 45 sindicatos, que trabajan en escuelas, edificios de vivienda, administración pública nacional, sindicatos, municipios, actividades de cuidado y de la economía popular se han beneficiado de esta oferta sólo en 2020. Por otro, acerca a estos grupos a la oferta de grado de UMET, rompiendo de este modo los prejuicios acerca del acceso a la educación universitaria ya que los cursos fueron ofrecidos en nuestro campus y, en muchos casos, por parte de docentes de la casa. Durante 2021 nos proponemos alcanzar a una población mayor y ampliar nuestra oferta.

Una tercera línea de trabajo ha estado orientada al fortalecimiento de la inserción territorial de UMET, sobre todo en proyectos vinculados con el resguardo de las poblaciones más vulneradas, tan afectadas por los efectos de la pandemia. Así, junto a la asociación Hogares de Cristo, ofrecimos capacitación a más de 1000 promotores y promotoras que trabajan en el territorio para mitigar el consumo problemático de sustancias y sus consecuencias. Junto con Hecho en Buenos Aires, acompañamos a quienes viven en situación de calle, y a través de la SENAF desarrollamos un programa de actividad física para quienes viven en hogares del PAMI.

Para dar continuidad a estas acciones, hemos comenzado a desarrollar el programa Puentes que se orienta a ofrecer formación universitaria a poblaciones consideradas vulnerables por su débil inserción en el empleo. Este programa se piensa en tres instancias: capacitación (que presta la universidad), mentoreo (por parte de empresas), formación de redes (entre quienes participan del programa). En su primera edición, este programa ofrecerá una diplomatura en programación para mujeres.

Una cuarta línea de trabajo de esta dirección se orienta al desarrollo de programas de posgrado e investigación que permitan fortalecer la carrera de Farmacia.

Por un lado, a través de la promoción de una Diplomatura sobre uso de cannabis medicinal junto con Mamá Cultiva, cuya primera edición se dictó en 2020 y se encuentra formando una segunda cohorte mientras escribo estas líneas. A partir de este proceso hemos comenzado a trabajar en el diseño de una carrera de especialización en fitomedicina que presentaremos a CONEAU a finales de este año. Por otra parte, estamos trabajando en el desarrollo de una investigación en fitomedicina para sistematizar saberes locales de poblaciones wichi en el Chaco salteño.

#### **8. Acerca de la Biblioteca y la creación del repositorio institucional**

La biblioteca ha sido un área central en el acompañamiento institucional de docentes y estudiantes desde la creación de la universidad. Como tuvo ocasión de analizar la comisión externa, además de la tarea de asesoramiento y provisión de material bibliográfico a la comunidad educativa, ha sido el espacio desde el que se ha brindado soporte en el uso de herramientas informáticas, como tablets y notebooks que la institución pone a disposición de cada integrante de dicha comunidad.

En el ASPO, las actividades de la dirección se intensificaron en tres sentidos: acompañamiento a estudiantes y docentes en la transición de la presencialidad al dictado de clases a distancia; mejora y ampliación de la infraestructura virtual y participación en las diversas propuestas institucionales que se ensayaron para mantener vivo el espíritu comunitario, a pesar del aislamiento.

Con relación al primer punto, se destaca la digitalización de la bibliografía obligatoria de las distintas materias, la realización de tutoriales para tareas específicas (citas bibliográficas, búsqueda de información especializada, uso del catálogo online, etc.).

En lo que respecta al segundo punto, se creó un aula virtual específica y se incorporó al catálogo la plataforma e-Libros de manera gratuita hasta diciembre 2020. Para un mejor aprovechamiento de dicha plataforma, se prestó capacitación al personal de la Biblioteca y a docentes y estudiantes.

En el aula virtual del Campus no sólo se respondieron preguntas y requerimientos específicos, sino que se brindó información sobre actividades de extensión y culturales libres y gratuitas de interés para la comunidad universitaria. También se trabajó conjuntamente con el Departamento Pedagógico y el nuevo espacio de Educación Virtual en varias actividades que involucraron a toda la comunidad académica de UMET como el Día de la Memoria (para esta fecha se realizó una actividad en la plataforma Padlet, donde cada usuario del campus podía ingresar y escribir un texto, compartir una imagen o sugerir lecturas sobre este día en particular) y el Día del Bibliotecario y de la Bibliotecaria en que se realizó una actividad de escritura comunitaria al estilo “cadáver exquisito” y la construcción colaborativa de una nube de palabras.

En congruencia con la recomendación de pares, comenzamos a trabajar en el repositorio institucional con el software Dspace, que permite albergar los TIF, las tesis y los documentos de investigación que produzcan estudiantes, docentes y personal CyT de la Universidad.

En cuanto a las normas y los documentos administrativos, hemos puesto online un repositorio al que tienen acceso diferenciado, en función de sus jerarquías, tanto las autoridades como el personal docente y no docente de la universidad.

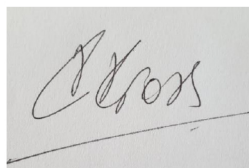
Finalmente, durante 2020 hemos podido lanzar el primer número de nuestra revista *UMET inclusive*, que constituye un punto de encuentro indispensable en el contexto actual de aislamiento, pero que sabemos que seguirá siendo convocante en el futuro, como modo de integrar y fortalecer nuestra comunidad educativa.

Este repaso, que siempre nos resulta insuficiente a pesar de su extensión, pretende poner en su conocimiento el dinamismo de esta comunidad educativa, que es consciente de los desafíos que tiene por delante pero también de las herramientas con las que cuenta para hacerles frente.

No tengo dudas que estos avances, notables a partir del proceso de autoevaluación, han sido posibles gracias al acompañamiento de CONEAU a lo largo de estos casi 9 años de vida institucional. En este sentido, aprovecho para agradecer muy especialmente el soporte brindado por las áreas técnicas y administrativas en el marco de las difíciles circunstancias que impuso la Pandemia.

Por otra parte, quiero resaltar la calidad profesional, académica y humana de la comisión de pares, cuyos aportes, generosos y oportunos, tienen un valor inconmensurable para UMET en esta etapa de su vida institucional.

Sin más, hago propicia la ocasión para saludarlo muy afectuosamente,



Dra. Cecilia Cross  
Rectora



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Respuesta a la vista del informe de evaluación**

**Número:** RE-2021-31124162-APN-DEI#CONEAU

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Viernes 9 de Abril de 2021

**Referencia:** Respuesta a la vista del informe de evaluación

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 19 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2021.04.09 20:27:07 -03:00

VALERIA MABEL MASTRACCI - 27282330267  
en representación de  
FUNDACION OCTUBRE TRABAJADORES DE EDIFICIOS -  
30653309461

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2021.04.09 20:27:07 -03:00



La Fundación Octubre de Trabajadores de Edificios, creada en 1991 por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, fue la promotora de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET). Se constituye así en la primera institución universitaria promovida por una organización sindical en Argentina.

La UMET comenzó su actividad académica en 2013 y en años sucesivos fue incorporando dieciséis carreras de grado y cinco de pregrado en una diversidad de áreas disciplinarias.

Esta publicación contiene los resultados de la primera evaluación externa de la UMET realizada por la CONEAU en 2020. El informe analiza las características distintivas de la institución universitaria y realiza recomendaciones para la mejoramiento y el fortalecimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión universitaria.