

CRITERIOS Y REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE DOCENTES

Introducción

La calidad de una Universidad depende, en gran medida, de las cualidades humanas, académicas, pedagógicas y profesionales de su cuerpo docente. Desde esta perspectiva, se puede percibir la importancia que adquieren los criterios y el sistema de selección docente. En su formulación se refleja el nivel de las metas y aspiraciones de la Institución. En su aplicación, a través del procedimiento pertinente, se podrá evaluar el nivel de sus logros.

Consecuentemente se presenta aquí una descripción ordenada de los criterios de selección y procedimientos para la incorporación de docentes que, de acuerdo a una elaboración crítica de la experiencia y práctica conservadas en la memoria de la Universidad y a experiencias en otros Centros de estudios superiores, ha parecido aconsejable adoptar en adelante confiriéndole fuerza normativa. Esta descripción comprende: I. La formulación de Orientaciones generales; II. La definición de los Criterios de selección; III. La Reglamentación de los procedimientos a aplicar para la incorporación de docentes.

I. ORIENTACIONES GENERALES

La Universidad no solamente necesita elegir y seleccionar a aquellas personas que puedan llevar adelante su proyecto universitario, sino que debe plantear a quienes desean formar parte de ella los puntos de referencia dentro de los que se mueve.

El docente que desea ingresar en la UCC tiene necesidad de conocer, claramente y de antemano, lo que se espera de él, para saber si está dispuesto a identificarse con la propuesta, enriqueciéndola con su aporte.

En efecto, mediante el planteo explícito de los criterios de selección, la Universidad sabe lo que puede exigir y, a su vez, el docente sabe qué se espera de él. Este planteo otorga la posibilidad de coherencia, pues tanto la Universidad como el docente tienen un claro punto de referencia a partir del cual identificarse.

La aplicación de los criterios, que inmediatamente se explicitan, siempre implicará una tarea cuidadosa, basada en el respeto a la persona y en la justicia en el trato. Habrá personalidades en las que ciertas características afecten gravemente al conjunto y lo desequilibren, mientras que habrá otros casos en que una limitación es absorbida o compensada por una cualidad más relevante o profunda. Queda, pues, en claro que la aplicación de los criterios enunciados debe ser siempre realizada mirando el conjunto de la personalidad, y el conjunto del impacto que ésta produce en relación con la formación humana, intelectual y de los valores morales del alumno.

Un principio a tener en cuenta, en la aplicación de los criterios de selección, es el de la coherencia intrínseca, que hace posible la existencia de una dosis de ecumenismo humano y religioso en nuestra Universidad. Lo que la Universidad no acepta en sus miembros es la existencia de aquella dosis de incoherencia que llega a afectar la formación de sus alumnos o la calidad de su testimonio institucional.

También es útil el principio de organicidad, es decir, el que apunta a tener en cuenta el lugar que el docente ocupa en el organismo institucional.

II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE NUESTROS DOCENTES

El propósito de este apartado es traducir, en criterios de aplicación, un segmento fundamental de la concepción de la enseñanza universitaria de la Institución. El resultado de esta aplicación será un perfil mínimo deseable de referencia acerca de cómo debe ser un candidato para convertirse en docente de esta Universidad.

Para una descripción ordenada, se procederá a la revisión de los criterios de selección en los cuatro niveles siguientes de caracterización del candidato: 1) como integrante personal de la UCC; 2) como integrante de una comunidad científica; 3) como profesor/a o especialista de una disciplina determinada (nivel académico-profesional); y 4) como docente (nivel pedagógico-didáctico).

1- El docente como integrante personal de la UCC

Este primer nivel de análisis abarca el ámbito fundamental ("no negociable") de lo que la Universidad espera y necesita de sus docentes. Se refiere al ámbito de los principios requeridos, desde el punto de vista religioso, para que un docente pueda serlo de una Universidad institucionalmente católica.¹

Se incluyen dos aspectos fundamentales. El primero, sobre la forma o estilo de vida; el segundo, referido a la enseñanza, a lo que se enuncia y se sostiene.

En el análisis de ambos aspectos es importante trabajar con la idea de un "continuo", donde se señala una *hipótesis de máxima y otra de mínima*, entre las cuales se pueda situar la *compleja realidad de las personas*. Esto permitirá evitar el riesgo de querer llegar siempre al máximo, o de no alcanzar el mínimo.²

¹ Estatuto de la UCC. Art. 4º: La Universidad Católica de Córdoba tiene como fin la búsqueda de la verdad y la promoción total del hombre mediante la formación humanística, social, científica y profesional de los estudiantes, a través de la docencia y la investigación en sus formas superiores y el cultivo de las bellas artes. (...) No impondrá discriminación de orden religioso a sus alumnos, pero reflejará en su investigación y enseñanza el mensaje cristiano como lo enseña la Iglesia Católica, en búsqueda ecuménica de la Verdad.

² Para la elaboración de esta IIª parte se valoró, después de revisarlos, la continuidad con los textos normativos anteriores vigentes de la UCC. En particular, pareció oportuno conservar, actualizando algunas expresiones, el criterio de "una hipótesis de máxima y una de mínima", para un juicio o evaluación de la compleja realidad de las personas que sólo puede ser estimativo: sobre las cualidades humanas, morales, cristianas de un futuro docente.

La hipótesis de máxima tiende a describir la meta ideal, a la que siempre se debe tender; la hipótesis de mínima a lo que se supone requisito indispensable - o "conditio sine qua non" - para ingresar y permanecer en la Institución.

a) En relación a la forma o estilo de vida

La forma o estilo de vida requerido para ser docente en la UCC abarca tres elementos básicos:

En primer lugar, se *aspira* a docentes que deseen poseer una vivencia habitual de la vida cristiana.

En segundo lugar, interesan hombres y mujeres que puedan encarnar, en sí mismos, los valores humanos y cristianos que la Universidad se propone desarrollar en sus alumnos: actitud de servicio y promoción de la justicia.

Finalmente, en tercer lugar, interesan quienes se sienten capaces de identificarse con los fines y objetivos de la UCC, tal cual es y pretende ser.

Lo dicho representa la triple meta a la que se pretende máximo acercamiento. Cuando alguna de ellas faltare, será fundamental, como mínimo, que el candidato:

- posea condiciones morales acordes a los principios de la Institución.
- se destaque por su honestidad, responsabilidad social, sentido de justicia y respeto de los valores democráticos y los derechos humanos.
- se identifique con los fines y objetivos de la UCC.

b) En relación a la enseñanza

Este aspecto se refiere a lo que se enseña y se sostiene. Lo que en este ámbito se pretende son docentes que se sientan capaces de respetar, sostener y enseñar (de manera proporcionada con su propia formación profesional) los valores evangélicos, la doctrina de la Iglesia, y los principios y el estilo de la Universidad.

Como mínimo, resulta muy importante que el docente respete la identidad universitaria cristiana de la Institución, no manifestándose públicamente contra ella, ni en el ámbito interno de la Universidad ni en el ámbito público de la sociedad. Esto no elimina, naturalmente, ciertos matices imposibles de reglamentar y necesitados de una ponderación serena.

2- El docente como integrante de una comunidad científica

Lo fundamental consiste en evidenciar actitudes favorables a la actualización permanente, al trabajo en equipo con un carácter crecientemente interdisciplinario, a la investigación y publicación, a la formación de recursos humanos, a las tareas de extensión y de responsabilidad social.

3- El docente como especialista o profesor/a de una disciplina determinada (nivel académico-profesional)

Se aspira a que el candidato posea un saber actualizado, amplio y profundo que se refleje en la docencia, la investigación y la extensión:

Actualizado: en el mejor nivel universitario que el medio permita. Un saber acerca de los problemas, los métodos de abordaje o investigación y los resultados vigentes en la disciplina.

Amplio: sin el sesgo unilateral posible del especialista, y suficientemente flexible para atender los requerimientos de los objetivos de un programa o plan de carrera más general, desde la propia especificidad.

Profundo: generalmente evidenciado a partir de la posesión de una síntesis reflexiva original sobre la problemática del área.

4- El docente como enseñante (nivel pedagógico-didáctico)

El primer requisito es conocer y adherir a los valores y principios de la enseñanza personalizada y ser apto para integrarse como miembro calificado en una comunidad que quiere caracterizarse por el respeto a las personas, la comunicación fluida, la participación adecuada y la caridad cristiana.

El segundo es demostrar formación pedagógico-didáctica, o al menos inquietudes por la búsqueda de una metodología activa de enseñanza-aprendizaje, acorde con su disciplina.

III. REGLAMENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE DOCENTES EN CARRERAS DE GRADO³

El proceso de selección para la incorporación de docentes posee dos momentos: *el primero*, conducido por el Decano/a y el Consejo de Profesores de la Unidad Académica respectiva, se orienta a determinar, por una parte, la pertinencia institucional de los candidatos en relación al perfil de docente que la UCC desea y que se expresa en los criterios anteriormente expuestos y, por otra, mediante una primera evaluación de títulos y antecedentes se ordena, en este primer momento de la selección, a constatar, mediante la valoración de las cualidades académicas y la comparación con los otros postulantes, una base mínima que posibilite el acceso al segundo momento del proceso de selección. *El segundo momento*, concretado por un Jurado establecido al efecto, se orienta a determinar, de la manera más transparente posible, una valoración de los títulos, antecedentes y cualidades académicas de los candidatos. El primer momento concluye con el listado final de los candidatos admitidos para continuar el proceso de selección (un máximo de cinco aspirantes). El segundo momento concluye con un dictamen que incluye el orden de méritos en conformidad a los pasos que prevé este reglamento.

³ En atención a las particularidades propias del Departamento de Formación, que aconsejan una aplicación adaptada del reglamento de la presente resolución, la selección docente en el mismo se registrará por otra resolución rectoral.

PRIMER MOMENTO

Conducido por el Decano/a y el Consejo de Profesores⁴

1- De la Convocatoria y Selección

- a) La Convocatoria a Selección de docentes se regirá por las disposiciones de este Reglamento. Todos los plazos establecidos se contarán por días hábiles en la Universidad, no computándose como tales los días sábados y domingos.
- b) La presentación de la solicitud de inscripción importa, por parte del aspirante, el conocimiento y la aceptación de las condiciones fijadas por este reglamento y de la identidad y misión de esta Universidad.
- c) El Decano/a de la Unidad académica, junto con el Consejo de profesores, propondrá al Rector, a través del Vicerrectorado Académico, la apertura de la convocatoria para cubrir los cargos docentes que estuvieren vacantes o cubiertos interinamente, o que se considere necesario crear. Se podrá hacer una única convocatoria, con un sólo tribunal, para cátedras que respondan a una misma asignatura de la misma u otra carrera de la Unidad académica.
- d) La Convocatoria, que será abierta y pública, se hará basada en el plan de estudio de la carrera. El llamado deberá especificar el cargo docente, la función a cumplir y la dedicación. Deberá brindar a todos los postulantes los datos necesarios a fin de garantizar la igualdad de posibilidades.
- e) Si un miembro del Consejo de profesores desea presentarse para la Convocatoria a cubrir un cargo docente realizada por su Unidad académica deberá excluirse de participar en todas las actuaciones del Consejo referidas al proceso de selección. Se procederá de manera análoga en el caso de que un Decano/a decida presentarse a una Convocatoria.
- f) La autoridad de la Facultad, conjuntamente con el Consejo de profesores, deberán fijar día y hora de apertura y cierre de la inscripción de los postulantes. El llamado deberá publicarse fehacientemente. A partir de la apertura, el plazo dentro del cual podrán inscribirse los candidatos no deberá ser inferior a 15 días.

⁴ Conforme a los Estatutos de la UCC (Art. 23) el gobierno académico inmediato de las Facultades está a cargo del Decano y del Consejo de Profesores, quienes ejercen su autoridad dentro de sus respectivas competencias. Dicho Consejo tiene carácter consultivo, según el Reglamento de los Estatutos (Art 26,2).

2- De la Presentación a la Convocatoria

Los aspirantes deberán presentar en la secretaría técnica de la Facultad:

- a) Solicitud de inscripción dirigida al Decano/a de la Facultad.
- b) Curriculum en 4 ejemplares impresos y firmados, acompañado de la documentación certificatoria en copia legalizada.⁵
- c) Dos o tres cartas de recomendación otorgadas por personas o instituciones. Las mismas deberán incluir una valoración sobre las cualidades humanas y académicas y, en la medida de lo posible, una opinión fundada sobre la adecuación/adaptabilidad del candidato a la Universidad Católica, conforme a su identidad específica, a su estilo y criterios organizacionales. Podrán añadirse también otras informaciones que se consideren relevantes para la valoración del candidato.
- d) En caso de convocatoria a Profesor Titular deberá entregar en sobre cerrado un proyecto de planificación de la asignatura, conforme al plan de estudio de la carrera y de las disposiciones vigentes, con exposición de objetivos, contenidos, metodología, bibliografía y formas y criterios de evaluación. En caso de convocatoria a Profesor Adjunto deberá entregar en sobre cerrado sólo un informe que incluya comentarios a la planificación y a la bibliografías ya en vigencia.
- e) En el acto de presentación de la solicitud se dejará constancia, de la que se entregará copia al interesado, de la fecha, hora y de la nómina de trabajos presentados.
- f) Certificado el vencimiento del plazo de la inscripción, se exhibirá públicamente la nómina de los inscriptos por el lapso de 5 días.
- g) Después de dicho período de 5 días, y por otro plazo igual, los docentes de la Universidad o de otros Centros Académicos, los aspirantes, estudiantes, graduados o miembros de asociaciones científicas y de profesionales reconocidas podrán ejercer el derecho de objetar por escrito ante el Decano/a a uno o más de los aspirantes inscriptos consignando causales concretas y objetivas. Las objeciones serán evaluadas y resueltas por el Decano/a y el Consejo de Profesores de la Facultad. El aspirante objetado podrá ejercer el derecho a defensa dentro de un lapso de 5 días de habersele notificado la objeción.
- h) Después de concluido el plazo previsto en el proceso descrito, corresponde a la autoridad de la Unidad Académica junto con el Consejo de profesores evaluar, en un primer momento, la pertinencia institucional así como las cualidades académicas de los postulantes. Esta evaluación puede incluir entrevistas personales u otros instrumentos o consultas que parezcan oportunos.

⁵ A partir de un modelo general, cada Facultad establecerá un formulario que ordene los datos necesarios. La Facultad puede, además, solicitar documentación ulterior que parezca oportuna, precisar el número de copias de algunos instrumentos a presentar (por ej., el proyecto de planificación), y determinar qué material deberá ser presentado sólo de forma impresa o, además, en soporte electrónico.

- i) Para la evaluación de la pertinencia institucional se tendrán en cuenta, particularmente, los criterios establecidos por la presente resolución rectoral que deberán ser también conocidos por los candidatos.⁶ La evaluación de títulos y antecedentes (currículum) se ordena, en este primer momento de la selección, a constatar, mediante la valoración de las cualidades académicas y la comparación con los otros postulantes, una base mínima que posibilite el acceso al segundo momento del proceso de selección.
- j) Después de concluida la evaluación de todos los profesores/as inscriptos, la autoridad de la Unidad Académica, junto con el Consejo de profesores, elaborarán el listado final de los candidatos admitidos, hasta cinco personas, para continuar el proceso de selección. Dicha resolución será de carácter inimpugnable e inapelable. Se deberá dejar constancia de lo decidido en el Acta de la reunión correspondiente.
- k) En la misma sesión del Consejo aludida en el punto anterior se seleccionará un tema a desarrollar en la Presentación oral en el segundo momento de selección. Los postulantes serán informados del mismo con 48 horas de anticipación a la Presentación oral prevista.
- l) La Unidad Académica hará pública, de la forma que considere más pertinente, la nómina de los candidatos admitidos a participar del segundo momento del proceso de selección. Comunicará a quienes corresponda, además, la conformación del Jurado (del que se habla seguidamente).

SEGUNDO MOMENTO
Concretado por un Jurado

3- De la Integración del Jurado

- a) Los miembros del Jurado serán designados por el Rector de la Universidad a propuesta del Decano/a y del Consejo de profesores de la Unidad Académica respectiva. Por razones fundadas, un miembro del Consejo puede ser elegido miembro del Jurado.
- b) En caso de fallecimiento, renuncia, incapacidad o remoción justificada y en la medida en que no haya suplentes habilitados se efectuará la designación de nuevos miembros siguiendo el procedimiento determinado precedentemente.
- c) En el caso de cambio de uno o más miembros del Jurado se deberá notificar en forma fehaciente esta circunstancia a los postulantes ya inscriptos.
- d) Los miembros del Jurado, una vez notificados y aceptado el cargo, no podrán renunciar para inscribirse como candidatos.
- e) Los postulantes tendrán el plazo de 5 días para recusar con causa algún miembro del Jurado. El Decano/a y el Consejo de profesores de la Unidad Académica serán los encargados de dirimir la controversia. En caso de aceptar la recusación deberán proponer al Rector un nuevo miembro.

⁶ Las Unidades académicas, conforme a sus particularidades, podrán elaborar oportunamente una guía que *especifique y precise ulteriormente* los criterios de pertinencia institucional adecuados a cada Facultad y/o carrera.

El Jurado estará integrado por:

Para cubrir cargos de Profesor/a Titular:

- a) Un Profesor/a Consulto, Emérito o Titular externo a la UCC, y un Suplente en caso de ausencia del primero. De manera excepcional podrán designarse dos profesores externos.
- b) Dos Profesores/as Consultos, Eméritos o Titulares de otras Cátedras de la UCC, y dos Suplentes en caso de ausencia de alguno de ellos.⁷
- c) Cuando existan circunstancias que lo justifiquen, podrá incluirse como miembro del Jurado a una persona que, careciendo de actividad docente, posea antecedentes objetivos y comprobables destacados en la experiencia profesional y/o académica.

Para cubrir cargos de Profesor/a Adjunto/a o Jefe de Trabajos Prácticos:

- a) El Profesor/a Titular de la Cátedra que se necesita cubrir.⁸
- b) Dos Profesores/as Consultos, Eméritos, Titulares o Adjuntos de la UCC, y dos Suplentes en caso de ausencia de alguno de ellos. De manera excepcional podrán designarse dos profesores externos.
- c) Cuando existan circunstancias que lo justifiquen, podrá incluirse como miembro del Jurado a una persona que, careciendo de actividad docente, posea antecedentes objetivos y comprobables destacados en la experiencia profesional y/o académica.

4- De la Actuación del Jurado

- a) El Jurado sustanciará la Selección en dos momentos: 1) Estudio y Evaluación de Títulos y Antecedentes (curriculum); 2) Presentación oral de la planificación y programación de la asignatura, además del tema seleccionado previamente.
- b) El puntaje asignado para la valoración del Estudio y Evaluación de Títulos y Antecedentes es del 60 %, para la Presentación oral del 40%.
- c) El Jurado deberá constituirse con la totalidad de sus miembros. El suplente que asuma la titularidad deberá continuar en tal carácter hasta la finalización de la selección.

⁷ En ningún proceso de selección (para profesor titular, adjunto o jefe de trabajos prácticos), los profesores interinos podrán ser miembros de un tribunal.

⁸ En el caso en que exista una cátedra provista con un profesor titular con carácter de interino la designación de adjuntos y jefes de trabajos prácticos será del mismo carácter.

5- Del Estudio y Evaluación de Títulos y Antecedentes (Curriculum)

- a) Constituido el Jurado, y previamente a la recepción de la Presentación oral, deberá realizarse el Estudio y Evaluación de los antecedentes y títulos de todos los postulantes, dejando constancia por voto fundado y escrito de la valoración de los distintos candidatos, ya sea en forma conjunta o individual, en sesión especial. Dicha valoración se realizará en base a la planilla de evaluación propuesta.⁹ El dictamen deberá incluir el orden de méritos conforme al promedio de puntos obtenidos en dicha planilla.
- b) Se deberán analizar los siguientes aspectos: títulos, labor docente universitaria en la especialidad a cubrir, investigaciones, publicaciones, formación de recursos humanos, participación activa en seminarios y congresos, actividades de transferencia y extensión, ejercicio profesional, premios o distinciones de universidades o instituciones de reconocido prestigio, etc.

6- De la Presentación oral

- a) La Presentación oral, que deberá durar un máximo de una hora, se orienta a demostrar los recursos personales, sus cualidades académicas para la asignatura correspondiente y su capacidad en la transmisión de sus conocimientos.
- b) El orden de los expositores se determinará por sorteo.
- c) Los postulantes no podrán participar en la Presentación oral de otros candidatos.
- d) El Jurado adoptará las acciones necesarias para asegurar la mayor igualdad de condiciones.
- e) Un alumno/a de la Facultad respectiva, designado conforme a un procedimiento a precisar por la Unidad académica correspondiente, podrá participar como observador. Deberá ser alumno/a regular de la carrera, haber aprobado la asignatura de la cual se trata y tener como mínimo aprobada la mitad más una de la totalidad de las asignaturas de la carrera. Tendrá voz y no voto en las deliberaciones del Jurado.

La Presentación para cargos de Titular y Adjunto deberá incluir:

- a) Presentación de objetivos, contenidos, metodología y bibliografía de la materia.
- b) Fundamentación de los objetivos, contenidos y metodología en relación a la carrera y al momento del proceso de formación de los estudiantes (año de la carrera).
- c) Explicación de los proyectos de investigación y extensión previstos cuando corresponda.
- d) Exposición del tema asignado mediante el cual se demostrarán los recursos y capacidades personales en la transmisión de conocimientos. No podrá consistir en una mera lectura. La exposición deberá adecuarse a los alumnos de la carrera, según el año a que corresponda la materia. Los temas serán iguales para todos los candidatos.

⁹ Cada Facultad, conforme a sus especificidades y a partir de un modelo general, deberá elaborar esta tabla para la asignación de puntajes.

En el caso referido a cargos de Jefe de Trabajos Prácticos, la Presentación deberá incluir sólo el desarrollo de un tema y la exposición de proyectos de trabajos prácticos referidas a la asignatura respectiva.

7- Del Dictamen del Jurado

- a) Terminada la Presentación oral el Jurado analizará y evaluará lo actuado y se expedirá por escrito, de forma conjunta o individual.
- b) Si un postulante no aprobara la Presentación oral, es decir, si su desempeño fuera insuficiente, no podrá ser incluido en el orden de méritos.

El dictamen deberá contener:

- a) Justificación fundada en el caso que se declare desierta la convocatoria, o si alguno/as de los postulantes no reuniera las condiciones mínimas en antecedentes para desempeñarse en el cargo que se busca cubrir.
- b) Detalle y valoración de los Antecedentes y de la Presentación oral de cada candidato. No es necesario que se mencionen todos los Antecedentes sino sólo aquellos considerados más importantes para el cargo a cubrir.
- c) Un orden de méritos claramente enunciado de modo tal que permita cubrir el o los cargos de la convocatoria. No podrá colocarse a dos o más aspirantes en absoluta paridad de méritos.
- d) El orden de mérito adquirido al finalizar cada instancia de selección docente conservará su validez por el término de tres años consecutivos, período en el cual toda renuncia o vacancia en la cátedra respectiva podrá suplirse con los subsiguientes candidatos que figuraran en dicho orden de mérito, sin necesidad de mediar un nuevo proceso de selección. De igual manera, los candidatos que figuraran en el mencionado orden de mérito se constituirán en posibles candidatos a cubrir cargos interinos en otras cátedras afines.

8- De las objeciones sobre el procedimiento

- a) Las objeciones referidas a vicios de procedimiento en la aplicación de este reglamento serán elevadas al Rector quien actuará como instancia última.
- b) Si se considerara oportuno, se remitirá previamente la documentación a la Comisión de Enseñanza del Consejo Académico, la que, tras su análisis, dictaminará aconsejando la determinación a tomar.

Designación Rectoral

9- Elevación a Rectorado y designación

Puesto que, conforme a los Estatutos de la Universidad Católica de Córdoba (Art. 34), la designación de docentes es competencia irrecusable del Rector de la misma,

- a) El Decano/a deberá elevar al Vicerrectorado Académico toda la documentación referida a la convocatoria y selección con los resultados alcanzados.
- b) Después de su revisión, se elevará la documentación al Rector para la designación del nuevo docente.
- c) Los docentes seleccionados mediante la implementación de las normas de este reglamento serán designados conforme a los Estatutos de la UCC. Su permanencia en la institución está sujeta al cumplimiento de las tareas académicas de manera satisfactoria según las evaluaciones periódicas ordinarias de la Universidad.¹⁰

10- Casos especiales

- En caso de una *vacancia imprevista*, el Rector, oído el parecer del Decano/a y del Consejo de profesores de la Facultad respectiva, podrá autorizar la incorporación de profesores/as sin mediar el proceso de selección aludido en el presente reglamento. Tal designación tendrá carácter interino y su duración no podrá exceder del año lectivo correspondiente. El profesor/a interino designado podrá presentarse como aspirante en la siguiente convocatoria para cubrir dicha cátedra.
- En caso de vacancia debida a una solicitud de *licencia* debidamente fundada, el Rector, oído el parecer del Decano/a y del Consejo de profesores de la Facultad respectiva, autorizará la incorporación de profesores/as sin mediar el proceso de selección aludido en el presente reglamento. Tal designación tendrá carácter interino y su duración se extenderá durante el tiempo de la licencia otorgada. Cumplido el plazo de dicha licencia, si el docente que la había solicitado no se reincorporara, se procederá a una convocatoria pública para la selección del nuevo docente conforme al presente reglamento. El profesor/a interino designado podrá presentarse como aspirante en la convocatoria para cubrir la cátedra.
- En caso en que se declare *desierta la convocatoria*, sea en el primero o en el segundo momento de selección, se procederá a designar un profesor/a interino por el período de un año, al final de cual se llamará a una nueva Convocatoria.
- En casos verdaderamente excepcionales (por ejemplo, candidatos con reconocidos antecedentes académicos o profesionales objetivamente comprobables), el Rector, oído el parecer del Decano/a y del Consejo de profesores de la Facultad respectiva, podrá autorizar la incorporación de profesores/as sin mediar el proceso de selección aludido en el presente reglamento.

¹⁰ Las evaluaciones tienen en cuenta, particularmente, la adquisición de ulteriores títulos de posgrado, la actualización de conocimientos, los trabajos de investigación y la producción académica reconocidos, ulteriores antecedentes profesionales vinculados con la especialidad, las cualidades pedagógicas, la participación activa en reuniones científicas, las actividades de transferencia, consultoría u otras vinculadas con los objetivos de la carrera y de la formación profesional, las tareas docentes y directivo-académicas realizadas en ésta y en otras Universidades, la formación de recursos humanos, la participación en proyectos de responsabilidad social, la consubstanciación con la Institución, su identidad y fines. La aplicación de estos criterios contemplará las especificidades propias de cada disciplina y carrera y de las diversas dedicaciones, categorías y cargos docentes determinados por la Universidad.

- El Rector, oído a quienes corresponda, resolverá los casos que puedan plantearse y que no están previstos en el presente reglamento.

11- Otras disposiciones

- Ningún docente de la UCC podrá trabajar, sumando la actividad en ésta y en otras universidades, en más de cuatro cátedras simultáneas.¹¹ Las unidades académicas podrán solicitar al H. Consejo Académico por resolución fundada excepciones a este criterio.¹² Si un docente de la Universidad Católica de Córdoba, que se encuentra en la situación aludida (cuatro cátedras simultáneas), desea presentarse como aspirante para una nueva designación conforme a las normas de este reglamento deberá renunciar a una de sus cátedras en caso de resultar elegido por el correspondiente proceso de selección.

¹¹ Aunque la suma de la dedicación horaria, en este caso, no supera las cuarenta horas semanales, la incompatibilidad se explica por lo que significa asumir una cátedra (atención de alumnos, exámenes, reuniones, etc.). La norma no es de aplicación retroactiva.

¹² Por ej., por tratarse de una asignatura semejante en cuanto a su contenido, por dificultades para encontrar un profesor experto o disponible en la materia, por tratarse de materias que no poseen demasiados alumnos o que tienen una carga horaria reducida, etc.