

La carrera docente/académica como mecanismo de regulación: un estado de situación de las universidades nacionales argentinas

Julieta Roderer (UNS)

juli.rodera@gmail.com

Verónica Walker (UNS)

veroswalker@gmail.com

Laura I. Rovelli (UNLP)

laurarovelli@gmail.com

Resumen

Los reglamentos de carrera docente/académica son uno de los dispositivos de evaluación que regulan el trabajo de las/os docentes universitarias/os y operan como herramienta de asignación de posiciones, clasificación y jerarquización de los actores en el espacio universitario y dispositivo generador de prácticas académicas.

El siguiente trabajo presenta un análisis comparativo de los sistemas de evaluación de CD/CA de las universidades nacionales argentinas. Se realizó un análisis documental de 37 regímenes de CD/CA, que fueron relevados a partir de las páginas web oficiales de cada institución. El estudio buscó actualizar el último relevamiento disponible a nivel nacional que data 2015, momento de aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo.

El análisis se enfocó en las siguientes dimensiones: a) año de aprobación y modificación de las reglamentaciones de CD/CA; b) periodicidad de la evaluación propuesta; c) propósito explícito de la evaluación; d) fuentes de información, procedimientos e instrumentos de evaluación; e) agentes encargados de la evaluación.

La heterogeneidad de criterios y mecanismos empleados para llevar adelante la evaluación de CD/CA deviene de las particularidades de cada institución, las cuales se entranan con los criterios y procedimientos de otros organismos del campo científico-tecnológico.

Palabras-clave: Universidades nacionales argentinas - Evaluación - Carrera docente/académica.

Introducción

Hacia la década de 1960, países como México, Brasil, Chile, Uruguay y Argentina iniciaron un proceso de modernización universitaria acompañado por la institucionalización de agencias científicas y centros regionales de investigación sobre problemáticas referidas a la educación superior, multiplicando la circulación del conocimiento producido en la región, apoyado por los sistemas regionales de publicaciones científicas (Beigel, 2013; Naidorf y Perrotta, 2017).

Alrededor de 1990, se desarrollaron una serie de trabajos que comienzan a caracterizar la institución universitaria y a describir aspectos particulares de la actividad académica. Entre sus principales referentes se destacan: Boyer, Altbach y Whitelaw (1994), Clark (1991), Bourdieu (1984) y Becher (2001; 1993) a nivel internacional y, Brunner (1990) y Brunner y Flisfisch (1989) en América Latina. Años más tarde comienza a desarrollarse la temática a nivel nacional con Krotsch (2001), Chiroleu (2002), Fernández Lamarra y Marquina (2013), García de Fanelli (2009) y Pérez Centeno (2017).

Se parte de entender a la universidad como una institución compleja, que se encuentra fragmentada en campos con perfiles diferenciados ya sea por la identidad profesional de los actores, como así también por las propias características organizacionales de los establecimientos y la dimensión disciplinaria que los caracteriza (Clark, 1991; Becher, 2001; 1993). Las funciones institucionales de docencia, investigación y extensión, además de las crecientes tareas de gestión, son desarrolladas por docentes con diferentes categorías y dedicación en el cargo ocupado. Así, se van definiendo distintos perfiles académicos: docente, investigador/a, profesionalista, extensionista y gestor (Rovelli, de la Fare y Lenz, 2016; Vaccarezza, 2000).

El trabajo académico y las trayectorias se van configurando a nivel de las culturas disciplinares, las conformaciones institucionales, las relaciones con otros organismos del sistema científico-tecnológico y las agendas regionales. En este sentido, son objeto de regulaciones de diversos organismos y a distintos niveles, es decir, de procesos de “multirregulación” (Barroso, 2005).

Uno de los mecanismos que regula las trayectorias académicas son las políticas de evaluación, que ocupan un lugar relevante al definir criterios y procedimientos de valoración.

La literatura especializada en el tema permite reconocer que los procesos de evaluación operan como principio para la acción en la medida que definen a las/os docentes las actividades que serán valoradas positivamente y que por lo tanto ‘conviene’ priorizar (Araujo, 2014; Krotsch, Camou y Prati, 2007; Walker, 2017). En este sentido, cabe reconocer a la evaluación como mecanismo de regulación a distintos niveles y con distintos propósitos, como rendición de cuentas, estrategia de promoción o herramienta de mejora (De Miguel Díaz, 1998).

En el ámbito científico-universitario argentino es posible distinguir diferentes circuitos de evaluación del trabajo académico. Uno se da en el marco de las Universidades Nacionales (UUNN), donde se desarrolla un complejo entramado de estatutos y reglamentos de concursos a los que se suman las racionalidades y los criterios de los programas de las agencias gubernamentales del sector de Educación Superior y de Ciencia y Tecnología y, más recientemente, las regulaciones que devienen de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo en 2015 (Atairo y Rovelli, 2019). El otro, con foco en investigación, está representado por agencias y organismos de financiamiento de la investigación como la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (Agencia I+D+i), el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC) y la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) a través del Programa de Incentivo a los docentes Investigadores (Unzupé y Rovelli, 2017). Estos “principios de legitimación disputan entre sí en un mismo campo, atravesando las disciplinas y anclando en trincheras locales que se convierten en arena de batalla” (Beigel y Bekerman, 2019, p. 19), configurando la carrera académica de las/os docentes universitarias/os.

Dentro del primer circuito se encuentran los reglamentos de carrera docente/académica, siendo uno de los dispositivos de evaluación que regula el trabajo de las/os docentes universitarias/os.

La carrera docente/académica (CD/CA) hace referencia al “conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas” (Gil Antón, 2005, p. 10). En Argentina, la evaluación de CD/CA como mecanismo de regulación es responsabilidad de las universidades y asume diferentes formas, propósitos e instrumentos en cada ámbito institucional.

Este trabajo presenta un análisis comparativo de los sistemas de evaluación de CD/CA de las universidades nacionales argentinas. Para esto, se realizó un análisis documental de 37 regímenes de CD/CA que fueron relevados a partir de las páginas web oficiales de cada institución: UNQ, UNLPam, UNSL, UNaM, UNICEN, UNMDP, UNJu, UNCa, UNR, UNC, UNRC, UNViMe, UNCOMA, UNSM, UNS, UNCu, UNRN, UNF, UNMo, UNLu, UNSJ, UNTDF, UNVM, UNER, UNLaR, UNDAV, UNAJ, UNPA, UNCAus, UNSE, UNNE, UNO, UTN, UNIPE, UNT, UNGS, UNH.

El análisis documental se enfocó en las siguientes dimensiones: a) año de aprobación y modificación de las reglamentaciones de CD/CA; b) periodicidad de la evaluación propuesta; c) propósito explícito de la evaluación; d) fuentes de información, procedimientos e instrumentos de evaluación; e) agentes encargados de la evaluación.

Cabe señalar, respecto del objeto de evaluación, que la mayoría de las reglamentaciones hace referencia a la evaluación del “desempeño” de la actividad docente/académica.

Año de aprobación y modificación de las reglamentaciones

Los primeros mecanismos institucionales de evaluación periódica de CD/CA datan de la década de 1990. No obstante, un punto de inflexión tuvo lugar a partir de 2015 con la aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que, si bien mantuvo el histórico sistema de concursos públicos abiertos, de antecedentes y oposición para el ingreso a la carrera docente/académica, estableció que la permanencia en el cargo queda sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que fije cada institución universitaria nacional. De esta manera, se incrementaron los diseños de los sistemas institucionales de evaluación de CD/CA y, en algunos casos, se modificaron aquellos que estaban vigentes.

Del corpus analizado, las primeras reglamentaciones se establecieron en la década de 1990 (un total de 7), algunas posteriores al 2000 (un total de 11 entre 2000 y 2010 y de 10 entre 2010 y 2015) y otras (un total de 9) a partir de lo dispuesto por el CCT. Muchas han sufrido modificaciones que en su mayoría refieren a: la incorporación de las actividades de extensión y gestión y la conformación de instrumentos y mecanismos para su evaluación y acreditación; la inclusión de los cargos interinos en la evaluación; la consideración de las encuestas de cátedras a estudiantes; y, la especificación de las responsabilidades que deben asumir los docentes, en función de la categoría y la dedicación del cargo que ocupan.

Asimismo, uno de los artículos que tuvo que ajustarse en la mayoría de los documentos fue el de la periodicidad, principalmente luego del mínimo de cuatro años propuesto por el CCT.

En algunos reglamentos se mencionan las objeciones y modificaciones que fueron solicitadas por los gremios y las asociaciones de docentes.

Periodicidad de la evaluación

La mayoría de las reglamentaciones pauta una periodicidad de cuatro años o más (22 reglamentaciones, de las cuales 5 estipulan entre 5 y 7 años), lo cual se ajusta a lo dispuesto por el CCT. Sin embargo, un número importante de reglamentaciones aprobadas con anterioridad a este y no actualizadas (un total de 12) establece una periodicidad de menos de cuatro años y en otras (3 reglamentaciones) no se encuentra estipulada.

En este sentido, cabe realizar dos aclaraciones. Por un lado, muchas universidades independientemente del período propuesto para la evaluación solicitan un informe anual de las tareas realizadas para el seguimiento del desempeño de cada docente. Y por otro, en caso de que haya una evaluación negativa la mayoría reduce la periodicidad de las evaluaciones, en algunos casos a la mitad del período y en otros al año. Asimismo, ante una segunda evaluación negativa, tal como establece el CCT, el cargo se llama a concurso público y abierto de antecedentes y oposición.

Otra cuestión respecto a esta dimensión es que, en varios reglamentos, la periodicidad de la evaluación cambia según la categoría del cargo a evaluar. Por ejemplo, en muchos casos para los cargos auxiliares las evaluaciones se realizan con mayor recurrencia.

Propósito de la evaluación

Los reglamentos proponen una evaluación periódica de desempeño para asegurar la estabilidad a través de la permanencia en los cargos. Sin embargo, sólo algunos regulan la promoción de estos (18 en total) y en esos casos adquieren distintas particularidades según la categoría a la que aspiran y las coberturas de vacantes.

El análisis de las reglamentaciones permite reconocer diferentes concepciones de la evaluación. Algunas la conciben como proceso de mejora, reconocimiento de logros alcanzados y posibilidad de permanencia (18 en total) y otras la entienden como seguimiento

y control, registro y validación y calificación (7 en total). Mientras otras no lo especifican claramente. En estos múltiples sentidos, se la considera como mecanismo necesario para garantizar la estabilidad laboral, medida tendiente al mejoramiento pedagógico, instrumento pedagógico y de gestión, garante de desarrollo y excelencia académica, sistema de formación, perfeccionamiento y evaluación, planeamiento académico, control de gestión y formación de recursos humanos, entre otras.

Un rasgo para destacar es que la mayoría de los reglamentos enfatiza en que la función que debe cumplirse de manera satisfactoria obligatoriamente es la de docencia, y en ese sentido algunas universidades plantean como requisito que la/el docente evaluado haya ejercido efectivamente la docencia en ese cargo al menos durante el 60% del período por el que fue designado y también desestiman del período a evaluar las licencias que haya solicitado. De esta manera, se puede interpretar que una de las finalidades de este tipo de reglamentaciones es la revalorización de la función docente en un campo en el que ha cobrado centralidad la actividad de investigación.

A partir del reconocimiento de las múltiples actividades que desarrollan las/os docentes universitarias/os, algunas universidades crearon perfiles docentes que son considerados al momento de la evaluación (7 instituciones distinguen perfiles de docencia e investigación; docencia y desarrollo profesional; docencia y extensión; docencia, investigación y extensión y/o únicamente docencia), algunas instituciones plantearon evaluaciones integradas -reconociendo todas las unidades académicas en las que trabaja el/la docente evaluada/o- y otras solicitan una evaluación por cargo; en su mayoría consideran todas las funciones que realiza el/la docente en la universidad.

Fuentes de información, instrumentos y procedimientos de evaluación

Los instrumentos y/o fuentes de recolección de información son variados. La mayoría de los reglamentos incluyen: plan de actividades académicas del período en evaluación, detalle de antecedentes por medio del Curriculum Vitae, resultados de las encuestas de opinión a estudiantes, informes de desempeño a cargo del equipo de cátedra o autoridades de la institución y, en caso de ser necesario, entrevista al/la docente.

Algunas universidades solicitan un plan de actividades al comenzar el año y otro al finalizar con el objetivo de observar el cumplimiento del plan propuesto. Otras incorporan a

los instrumentos ya mencionados un cronograma de actividades para el/los año/s próximo/s, recomendaciones de las evaluaciones anteriores e informes de desempeño brindados por las Unidades Académicas o las/os responsables de proyectos de investigación y/o extensión si correspondiera, información sobre la formación de recursos humanos y actividades de control de gestión académica de acuerdo con la categoría, dedicación y función. Así también algunas universidades exigen una autoevaluación por parte de la/el docente evaluada/o.

Respecto a los procedimientos de evaluación, la mayor diferencia que se encuentra es entre aquellos reglamentos donde la misma institución o unidad académica es la que inicia el trámite de evaluación y entre quienes lo dejan a consideración de cada docente, quien debe solicitar la apertura de la evaluación. Para llevar a cabo lo planteado en el primer caso, algunas universidades optan por dividir el cuerpo docente y realizar las evaluaciones en diferentes momentos; es decir, al comenzar el año comunican el listado de docentes que serán evaluados en ese período. Respecto al último caso, la evaluación se realiza previo a que se venza el cargo y la consideran optativa.

Agentes encargados de la evaluación

En cuanto a las/os agentes encargadas/os de llevar a cabo la evaluación es posible distinguir entre aquellos que se ocupan de la gestión de la evaluación (que se divide de igual manera entre dependencias centrales y unidades académicas) y quienes tienen la responsabilidad de realizar la evaluación como parte de las comisiones evaluadoras. En la mayoría de los casos, las comisiones evaluadoras están conformadas por profesores titulares de disciplinas afines y con categoría igual o superior al cargo que se evalúa, además se solicita que al menos un/a docente sea externo/a a la universidad. Muchas instituciones, como parte de la comisión evaluadora, también suman a un/a estudiante y a un/a graduada/o y dan la posibilidad de contar con veedores gremiales.

Respecto a quiénes son los sujetos objeto de la evaluación, para la mayoría es la planta docente permanente de las instituciones, es decir, concursados/ordinarios. En algunos casos se incluye también a los cargos interinos. Muchas diferencian la evaluación según el cargo docente. Y en muchos casos, las evaluaciones sólo están destinadas a quienes tienen el cargo de profesor y son ordinarios.

Conclusiones

Los sistemas de CD/CA forman parte de las múltiples regulaciones que configuran el trabajo docente universitario y operan como herramienta de asignación de posiciones, clasificación y jerarquización de los actores en el espacio universitario y dispositivo generador de prácticas académicas.

El estudio buscó actualizar el último relevamiento disponible a nivel nacional que data 2015, momento de aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta ese año, de las 53 universidades nacionales, 22 contaban con una reglamentación de CD/CA. Actualmente, de las 57 universidades, 37 cuentan con un reglamento específico para tal fin; aunque no todas avanzaron en su implementación. Esto se debe, entre otras razones, a factores económicos, políticos y organizacionales que intervienen y complejizan la construcción y aplicación de un reglamento institucional que se propone regular la carrera docente universitaria. A lo que se suman las tensiones derivadas de evaluar con mecanismos y criterios homogéneos la heterogeneidad de las actividades desarrolladas por el colectivo docente. Ante esta situación, algunas universidades optaron por diseños descentralizados con lineamientos generales a nivel institucional que se concretan en reglamentaciones específicas en cada unidad académica.

Existe un consenso en torno al ingreso a la CD/CA que es el concurso público abierto, de antecedentes y oposición. Sin embargo, los mecanismos para regular la permanencia y la promoción combinan distintas modalidades.

El análisis efectuado permite afirmar que la heterogeneidad de criterios y mecanismos empleados para llevar adelante la evaluación periódica de CD/CA deviene de las particularidades de cada institución, las cuales se entranan con los criterios y procedimientos de otros organismos del campo científico-tecnológico que operan para la para la asignación de presupuesto (becas, financiamiento para la investigación, extensión, etc.).

Para finalizar, cabe señalar que, si bien en este trabajo se relevaron los reglamentos de carrera docente/carrera académica en sentido estricto, la mayoría de las universidades cuentan con dispositivos o mecanismos de regulación de carrera docente. Es decir, en sentido amplio se pueden encontrar distintos documentos y reglamentaciones que configuran de diverso modo la trayectoria de la/el docente dentro de la universidad, a través de los estatutos institucionales (en la que dirigen un capítulo específico al acceso, permanencia y promoción

de los cargos), el sistema de reválida u otras destinadas a la carrera de docentes-investigadores.

Referencias bibliográficas

- Araujo, S. M. (2014). La evaluación y la Universidad en Argentina: políticas, enfoques y prácticas. *Revista de la Educación Superior*, XLIII 4(172), 57-77.
- Atairo, D. y Rovelli, L. (2019). Procesos de cambio en las universidades nacionales: Un estudio sobre los diseños institucionales de la Carrera Docente / Académica en Argentina. *Trayectorias Universitarias*, 5(8), 1-11.
- Barroso, J. (2005). Estado, a educação e a regulação das políticas públicas. *Educação & Sociedade*, 26(92), 725-751.
- Becher, T. (1993). Las disciplinas y la identidad de los académicos. *Pensamiento Universitario*, 1(1), 56-77.
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Gedisa.
- Beigel, F. (2013). Centros y periferias en la circulación internacional del conocimiento. *Nueva Sociedad*, (245), 110-123.
- Beigel, F. y Bekerman, F. (coord.). (2019). *Culturas evaluativas: Impactos y dilemas del Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores en Argentina (1993-2018)*. CLACSO.
- Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*. Les Éditions de Minuit.
- Boyer, E., Altbach, P. y Whitelaw, M.J. (1994). *The Academic Profession. An International Perspective. A Special report*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Brunner, J. (1990). Universidad, Sociedad y Estado en los 90. *EDUCACION SUPERIOR Y SOCIEDAD*, 1(2), 17-23.
- Brunner, J. y Flisfish, A. (1989). Los intelectuales y las instituciones de la cultura. UAM Azcapotzalco.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. Boletín PROEALC, Síntesis Especial América Latina.
- Clark, B. (1991). El sistema de educación superior: una visión comparativa de la organización académica. Nueva Imagen/ Universidad Autónoma Metropolitana.
- De Miguel Díaz, M. (1998). La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista de Educación*, (315), 67-83.
- Fernández Lamarra, N. y Marquina, M. (2013). La Profesión Académica en América Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado. Espacios en Blanco. *Revista de Educación*, (23), 99-117.
- García de Fanelli, A. (2009). Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. CEDES.
- Gil Antón, M. (2005). La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Krotsch, P. (2001). Educación superior y reformas comparadas. Universidad Nacional de Quilmes.
- Krotsch, P., Camou, A. y Prati, M. (2007). Evaluando la evaluación. Políticas universitarias, instituciones y actores en Argentina y América. Prometeo
- Naidorf, J. y Perrotta, D. (2017) La privatización del acceso abierto. Nuevas formas de colonización académica en América Latina y su impacto en la evaluación de la investigación. *Universidades*, (73),41-50.
- Pérez Centeno, C (2017). El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas. *Integración y Conocimiento*, 2(7), 2236-255.
- Rovelli, L., De La Fare, M.; Lenz, S. (2016). Expansión y nuevas configuraciones en los regímenes de carrera académica/docente en las Universidades nacionales de la Argentina. *Revista argentina de educación superior*, (12), 162-178.
- Unzué, M. y Rovelli, L. I. (2017). Cambios, tendencias y desafíos de las políticas científicas recientes en las universidades nacionales de Argentina. *Tla-melaua*, 11(42), 242-261.
- Vaccarezza, L. S. (2000). Las estrategias de desempeño de la profesión académica. Ciencia periférica y sustentabilidad del rol de investigador universitario. *Redes*, 7(15), 15-43.
- Walker, V. S. (2017). La Evaluación como Mecanismo de Regulación del Trabajo Académico. Estudio de casos en universidades de Argentina y España. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(108),1-21.