

## II JORNADAS DE INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN

Las prácticas de gestión Académica en las Universidades

### PLANTILLA PARA LA PRESENTACIÓN DE RESÚMENES

Eje temático: Sistemas de gestión Académica

Tipo de comunicación:

1. Proyecto de intervención,
2. Diseño de una agenda de trabajo,
3. Resultados de una indagación/intervención,
4. Análisis/propuesta de normativa o criterios institucionales,
5. Otro.

Título del trabajo: Evaluación de la Carrera Docente en Facultades y Establecimientos Pre-universitarios

Apellidos y nombres; filiación Institucional Romina Pérez, Jenifer Ruffinatto Iñiguez, Aldana Vallejo, Universidad Nacional de Rosario

Correo electrónico: [academica@unr.edu.ar](mailto:academica@unr.edu.ar)

Área institucional: Universidad Nacional de Rosario

Resumen extendido:

#### 1. Introducción

La Evaluación de la Carrera Docente es una herramienta que en los últimos años ha crecido su implementación en las Universidades Nacionales del país. La misma busca mejorar gradualmente la calidad educativa de dichas instituciones, a través de la jerarquización profesional del rol docente. Desde la Universidad Nacional de Rosario compartimos la perspectiva que tiene la Evaluación de la Carrera Docente, como un dispositivo que busca perseguir el desarrollo y la excelencia académica.

#### 2. Descripción de la política



El Convenio Colectivo de Trabajo de las Universidades Nacionales establece en su Art. 12 que los docentes ordinarios o regulares estarán sujetos al mecanismo de evaluación, cada cuatro años o más, dejando a libre elección de las universidades. También se formaliza el ascenso y promoción del claustro docente, así como las causalidades que genera el resultado de las evaluaciones no satisfactorias. Como sugiere Vain, la Evaluación en los docentes universitarios no se debe abordar desde el reduccionismo, sino todo lo contrario, a partir de la complejidad. Afrontar el posicionamiento de la misma desde la complejidad es asumir que la docencia tiene diversos sentidos en múltiples implicancias. La docencia universitaria tiene una variedad de entrecruzamientos y tensiones que de alguna manera caracteriza el rol del docente. Éstas son: la ciencia, la verdad, la política, la ética, la profesión, la experticia, la teoría, la práctica, entre otras. Las mismas se desarrollan en una o varias instituciones particulares y complejas, que marcan y construyen la identidad del docente.

El régimen de Carrera Docente de la UNR contempla derechos y obligaciones, compatibles con los postulados de una Universidad que anhelamos, queremos y defendemos, una Universidad democrática, inclusiva y reformista.

Se trata de un mecanismo de evaluación periódica tendiente a la permanencia en sus cargos y a la mejora continua en sus funciones. Además, se trata de una herramienta que ayuda al/la docente a poder reflexionar sobre cómo es su práctica docente, cómo es su posición social, político y epistemológica en su profesión. La búsqueda de replantearse su accionar docente, es una instancia de aprendizaje, que brinda cuales son aquellas prácticas que debe mejorar.

Por otra parte, el proceso de evaluación refiere e involucra a docentes que realizan otras actividades personales, sociales, profesionales, etc.; por ello deben considerarse tales realidades y muy especialmente la cuestión de género, su maternidad y paternidad, el rol que en tal carácter desempeñan, la circunstancia de tener familiares a cargo, y toda otra cuestión que contribuya a evaluar el desempeño no sólo como tales, sino también como personas comprometidas con el derecho humano a la educación pública y de excelencia.

A continuación, mencionaremos en rasgos generales sobre el régimen de evaluación de la carrera docente para docentes de Facultades:

- a.** Destinatarios: alcanza a los docentes ordinarios (aquellos que ingresan por concurso público de antecedentes y oposición y quienes se incorporaron en el marco del Convenio de Trabajo Colectivo).
- b.** Funciones y obligaciones del claustro docente: se rigen el Estatuto de nuestra universidad, el Convenio Colectivo de Trabajo y el decreto nacional 1470/98 y por las disposiciones de la Ordenanza. La condición de docente universitario supone la realización de actividades de docencia, formación, investigación, extensión y gestión institucional.
- c.** Evaluación: La evaluación se realiza a través de un software diseñado por la Universidad, que permite que la misma se desarrolle a distancia, a través de un procedimiento de despapelización y simplificación del trámite.
- d.** Convocatoria: Se realiza por primera vez a los 6 años de la designación por concurso y de la fecha la resolución mediante la cual se incorporaron en virtud del mecanismo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo. Luego, en la medida que la evaluación fuere satisfactoria se realizará periódicamente cada 5 años.



**e.** Ejes de la evaluación: En la evaluación se tendrán en cuenta los 5 ejes: docencia, formación, extensión y gestión institucional, las dedicaciones docentes, los resultados de las encuestas estudiantiles, el informe referido al eje de la docencia previamente validado por la secretaría académica de la institución perteneciente, recomendaciones formuladas en caso de que hubiese tenido una evaluación anterior.

Asimismo, se consideran las dedicaciones:

- cuando fuere exclusiva, deberán realizar actividades en cuatro ejes: docencia, formación, debiendo optar entre investigación, extensión o gestión institucional, como tercer y cuarto eje.

- cuando fuere semiexclusiva: deberán realizar actividades en tres ejes: docencia y formación, debiendo optar como tercer eje entre: investigación, extensión o gestión institucional.

- cuando se trate de docentes con dedicación simple: deberán realizar actividades en dos ejes: docencia y formación.

La evaluación es centralizada por la UNR, a partir de la participación del Área Académica y Aprendizaje y una comisión Ad Hoc, compuesta por 4 decanos, 4 docentes ordinarios, 1 estudiante, 1 graduado, designados por el Consejo Superior.

El funcionamiento administrativo se encuentra bajo la responsabilidad de la Unidad de Ejecución de Evaluación. En la evaluación se tendrán en cuenta los 5 ejes: docencia, formación, extensión y gestión institucional, las dedicaciones docentes, los resultados de las encuestas estudiantiles, el informe referido al eje de la docencia previamente validado por la secretaría académica de la institución perteneciente, recomendaciones formuladas en caso de que hubiese tenido una evaluación anterior. Los estudiantes cuando terminan su cursado realizarán una encuesta anónima sobre el desempeño de los docentes de la cátedra cursada, dichas respuestas serán procesadas por las secretarías académicas de las facultades y los informes se entregarán un año después a los docentes

**f.** Informe docente, proyecto de trabajo y documentación probatoria: se utilizan los aplicativos SIGEVA o Cvar para la carga de información, generando un pdf que se carga al sistema. El informe reviste carácter de declaración jurada. Los docentes que revisten cargos de Profesor Titular o Asociado deberán presentar además un proyecto de trabajo a ejecutar durante los próximos años luego de la Evaluación Docente; a través de un archivo pdf que se adjunta al sistema.

**g.** Comisión evaluadora: se conformarán por 3 docentes ordinarios (dos deben ser externos a la UNR y del total 2 deben ser mujeres), 1 estudiante y 1 graduado. El Consejo Directivo de cada Facultad aprobará y elevará a la Unidad de Ejecución de Evaluación una nómina de docentes internos y externos, estudiantes y graduados evaluadores de cada facultad, debiéndose respetar la paridad de género. En total son 10 docentes externos y 10 docentes internos. En relación al claustro estudiantil y de graduados, se aceptan 10 de cada claustro por facultad.

**h.** Listado Único de evaluadores: La Unidad de Ejecución de Evaluación determinará una lista única de los evaluadores de los tres claustros aprobado y elevado por los consejos directivos de las unidades académicas, luego debe ser aprobado con el Consejo Superior

**i.** Procedimiento de evaluación: La evaluación será validada con la asistencia de los integrantes del claustro docente, en caso de que falte el representante del claustro estudiantil o graduados.



En caso de empate, se definirá en el Consejo Superior. La evaluación será a distancia acompañada de un encuentro presencial, para el caso de docentes que revistan cargos de Profesores Titulares o Asociados: la misma consiste en una entrevista personal con una doble finalidad: se valorará el desempeño durante el periodo a evaluar y se considerará el proyecto presentado a ejecutar posteriormente.

**j.** Dictámenes individuales y resultado final: Los resultados serán Satisfactorios o No Satisfactorio. En el caso de Satisfactorio: el/la docente será ratificado en su cargo, sujeto a evaluación dentro de los próximos 5 años a partir de la fecha de la resolución del Consejo Superior que determine el resultado. Por el otro lado, el caso de No Satisfactorio: será evaluado a los 2 años posteriores desde la resolución del Consejo Superior que determine el resultado. Si la segunda evaluación es No Satisfactoria perderá el cargo, en caso contrario, será evaluado a partir de los próximos 3 años.

**k.** También pueden existir otras causas del resultado no satisfactorio, relacionado a la no presentación de documentación respaldatoria, el proyecto o informes en tiempo y forma.

Por otro lado, los docentes de los Establecimientos Preuniversitarios, también se encuentran alcanzados por el sistema de evaluación periódica de sus cargos. El procedimiento está reglamentado a través de una ordenanza diferente; el mismo se realiza también, a distancia, y de acuerdo a las funciones asignadas para cada cargo en el Convenio Colectivo de Trabajo.

**a.** Destinatarios: Docentes de Nivel Secundario y Técnico Superior que hayan sido designados/as por concurso se presentarán por primera vez a los cinco (5) años contados a partir de la fecha de su designación y quienes hayan sido incorporados/as en virtud del mecanismo previsto por la Universidad en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, se presentarán por primera vez a los cinco (5) años contados a partir de la fecha de emisión de la correspondiente Resolución de incorporación.

**b.** Evaluación: Los/Las docentes son evaluados/as por diferentes cargos de Profesor/a Horas Cátedra Nivel Secundario/Nivel Terciario o Superior lo serán cada cinco (5) años, independientemente de la fecha del concurso y/o ingreso a carrera docente por aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo. La evaluación de la totalidad de los cargos de Profesor/a Horas Cátedra ordinarios en que reviste se realiza en la oportunidad que corresponda a la primera evaluación y en una única presentación por todos los cargos. Si el/la docente acrecienta horas cátedra con posterioridad a una evaluación, será evaluado/a en ese cargo luego de cinco años contados a partir de su designación en las horas incrementadas, en ocasión de la próxima convocatoria que corresponda a los demás cargos en que ya revista.

**c.** La evaluación de Carrera Docente es realizada en forma centralizada por la Universidad, con la participación del Consejo Superior y del Área Académica y de Aprendizaje. Comprenderá: a) el Informe de Desempeño, correspondiente al período a evaluar, que deberá ser certificado por el/la Director/a del Establecimiento Preuniversitario donde cumple funciones; b) la Entrevista Personal; y c) la Documentación Probatoria, si correspondiere.

**d.** La evaluación de los/las docentes que deban ser evaluados por cargos de: Asesor/a Pedagógico/a; Regente; i Jefe/a de Preceptores/as; Jefe/a, Coordinador/a

o Director/a de Departamento, Jefe/a General de Taller de Enseñanza Práctica Nivel Secundario, y Jefe/a General de Enseñanza Práctica Nivel Secundario, comprenderá, además del Informe de Desempeño y la Entrevista Personal, el Proyecto de Trabajo a desarrollar en los próximos cinco (5) años; y los resultados obtenidos de la ejecución del Proyecto presentado en la evaluación anterior.

**e. Comisiones Evaluadoras:** Las Comisiones Evaluadoras estarán integradas por tres (3) docentes de Nivel Secundario y Técnico Superior ordinarios vinculados al área, asignatura, disciplina o cargo a evaluar y/o de Nivel Superior con experiencia o destacada actuación en ámbito medio y/o técnico superior, un/a (1) estudiante y un/a (1) graduado/a. Las Comisiones se conformarán con al menos dos evaluadoras de identidades feminizadas de las cuales una deberá ser integrante del Claustro Docente. En las mismas se prevé la participación en todas las instancias de un veedor gremial según lo establece el CCT.

**f. Listado Único de Evaluadores:** El/la Directora/a de cada Establecimiento Preuniversitario, previa vista del Consejo Académico, aprobará y elevará a la Unidad de Ejecución de Evaluación una nómina de evaluadores docentes de Nivel Secundario y Técnico Superior de la Universidad Nacional de Rosario, respetando en la medida de lo posible la paridad de género, de acuerdo con los siguientes criterios: 10 docentes externos por Establecimiento Preuniversitario. 20 docentes internos por Establecimiento Preuniversitario, 10 estudiantes y 10 graduados. La Unidad de Ejecución de Evaluación confeccionará un Listado Único de Evaluadores con los listados de evaluadores/as de los tres (3) Claustros aprobados.

**g. Procedimiento de evaluación:** La evaluación será válida con la intervención de los/las tres (3) integrantes del Claustro Docente, en los casos en que el/la Estudiante y/o el/la Graduado/a no pudieren participar del procedimiento. El Consejo Superior resolverá en caso de empate, previo tratamiento del Consejo Académico del Establecimiento Preuniversitario correspondiente.

**h. Dictamen:** El dictamen individual elaborado por cada uno/a de los/las integrantes de la Comisión Evaluadora podrá ser Satisfactorio o No Satisfactorio y al resultado final se arribará por mayoría simple. El resultado final puede ser Satisfactorio o No Satisfactorio. En los casos de evaluación con resultado final Satisfactorio, el/la docente será ratificado/a en su cargo manteniendo la condición de ordinario, y deberá presentarse a la próxima evaluación a los cinco (5) años contados a partir de la fecha de la Resolución de Consejo Superior. En los casos de evaluación con resultado final No Satisfactorio, el/la docente será evaluado/a nuevamente a los dos (2) años contados a partir de la fecha de la Resolución de Consejo Superior que resuelva el resultado No satisfactorio. Si la segunda evaluación resultara No Satisfactoria, el/la docente perderá la estabilidad en su cargo. Si la segunda evaluación resultara Satisfactoria se evaluará nuevamente a los tres (3) años contados a partir de la fecha de la Resolución de Consejo Superior que resuelve el resultado Satisfactorio. Desarrollo de la descripción del proyecto elaborado en el ámbito del área, detalle de las acciones implementadas, metodología de trabajo, etc.

### **3. Objetivos**

El sistema de evaluación de la Carrera docente se dirige al desarrollo y la excelencia académica del personal docente, a través de un mecanismo de evaluación periódica tendiente a la permanencia en sus cargos y a la mejora continua en sus funciones. Tiene por finalidad jerarquizar la carrera docente y elevar los parámetros de evaluación.



#### **4. Síntesis conclusiva**

En diciembre del año 2019 el Consejo Superior de la Universidad de Rosario aprobó el Reglamento para la Evaluación de la Carrera Docente, con aplicación a los/las docentes ordinarios en la UNR; asimismo se deroga la normativa vigente a la fecha. Dicha normativa fue el resultado de un proceso de análisis, reflexión y discusión de toda la comunidad universitaria de la UNR, donde participaron las distintas unidades académicas, representaciones gremiales, área de género y derechos humanos.

Se ha establecido un procedimiento de evaluación ágil, simple y digitalizado, atento que una parte fundamental que se realiza en forma virtual, que abarca tanto la presentación del informe como de la documentación respaldatoria. En el mismo sentido, para los/las docentes de Nivel Secundario y Técnico Superior de los Establecimientos Preuniversitarios de la Universidad Nacional de Rosario, en diciembre del pasado año se aprobó la normativa que reglamenta el procedimiento de evaluación, contemplando la realidad de las Escuelas Medias, su identidad e idiosincrasia, la misma fue el resultado del proceso de debate y construcción colectiva, cuya implementación está planteada para el año 2025.

#### **Bibliografía de referencia**

- Vain, Pablo Daniel, "La evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo", CONEAU, 1998, accesible en:  
<http://www.coneau.gob.ar/archivos/publicaciones/estudios/vain.pdf>.