

La evaluación de la docencia universitaria: un proceso en construcción en la Universidad Nacional del Sur

EJE N° 6

Reseña de Investigación

Julieta Rodera
Departamento de Ciencias de la Educación,
Universidad Nacional del Sur (UNS), Bahía Blanca, Argentina
juli.rodера@gmail.com

Verónica Walker
Departamento de Ciencias de la Educación,
Universidad Nacional del Sur (UNS), Bahía Blanca, Argentina
veronica.walker@uns.edu.ar

RESUMEN

El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia realizada en el marco de una Beca de Iniciación a la Investigación para Egresadas/os otorgada por la Universidad Nacional del Sur (UNS) y de un Proyecto Grupal de Investigación.

Se centra en la evaluación de la docencia universitaria en la UNS, la cual cobró especial relevancia en los últimos años por la reciente revisión del Reglamento General de la Función Docente y la elaboración del primer Reglamento de Evaluación Docente.

Para llevar adelante este trabajo se recuperan las perspectivas de docentes de distintos campos disciplinares recogidas a través de 21 entrevistas semi-estructuradas y una encuesta a 521 docentes realizada en el año 2020. Además se analizan los informes de evaluación institucional de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, el documento borrador del Reglamento de Evaluación Docente y la entrevista con un informante clave que es representante gremial.

La relevancia de orientar la actividad docente en el marco de un proyecto institucional coloca como central la necesidad de evaluar y regular la carrera docente, contemplando las experiencias y prácticas cotidianas en todas sus dimensiones y funciones.

PALABRAS CLAVE: Universidad; Evaluación; Docencia



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia realizada en el marco de una Beca de Iniciación a la Investigación para Egresadas/os otorgada por la Universidad Nacional del Sur (UNS) y de un Proyecto Grupal de Investigación (PGI)¹.

La misma se planteó como objetivo general: analizar los procesos de formación y evaluación de la docencia universitaria en su dimensión institucional a partir de la perspectiva de diferentes actores de la Universidad Nacional del Sur. Como objetivos específicos: caracterizar las demandas y trayectorias de formación pedagógica de docentes de distintos campos disciplinares de la UNS; identificar los criterios de valoración que orientan los procesos formales e informales de evaluación de la docencia a partir de la perspectiva de docentes y estudiantes; y, describir los alcances, limitaciones y desafíos de las políticas, programas y estrategias de formación y evaluación de las/os docentes en la universidad.

Este escrito presenta avances de los últimos dos objetivos específicos mencionados, es decir, se centra en la evaluación de la docencia universitaria.

La cuestión de la evaluación de la docencia universitaria, constituye un campo de estudios que cobró relevancia en los últimos años a nivel nacional e internacional. Esto se observa en distintos planos: a) en la creciente organización de eventos sobre el tema, b) en la preocupación de las instituciones que llevó en muchos casos a crear comisiones y espacios donde repensar las maneras de evaluar la función docente y de revisar las regulaciones y mecanismos creados para tal fin; y a nivel general c) como un asunto de agenda del campo universitario con la implementación de dispositivos de evaluación como el Programa de Incentivo a Docentes Investigadores (PROINCE) en 1993, la creación del Sistema Nacional de Categorización de Docentes Investigadores Universitarios (SIDIUN) en 2019 o regulaciones supra-institucionales como el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para las universidades nacionales aprobado en 2015. Como se advierte, es un tema que atraviesa a distintos actores y sectores del campo universitario en la actualidad.

En el caso de la UNS, la reciente revisión del Reglamento General de la Función Docente que databa de 1961 y la elaboración del primer Reglamento de Evaluación Docente, en función de lo establecido en el Capítulo III: de la Carrera

1 Se trata del PGI "Universidad, formación y trabajo docente: condiciones, regulaciones y prácticas". Financiado por la SGCyT-UNS. Período: 01/01/2020 - 31/12/2023. Código: 24/ZI58.

Docente del CCT, da cuenta de una preocupación institucional que ocupa un lugar relevante en la agenda de la UNS.

En este sentido, cabe preguntarse: ¿qué lugar ocupa la función docente en los procesos de evaluación de los que son objeto las/os docentes?, ¿cómo y quiénes llevan adelante esas evaluaciones?, ¿qué lugar ocupa la perspectiva de las/os estudiantes en los procesos de evaluación?, ¿y la de las/os propias/os docentes?, ¿qué responsabilidad le concierne a las instituciones en esta evaluación?, ¿qué papel cumplen las distintas regulaciones del campo?

Para llevar adelante este trabajo se recuperan las perspectivas de docentes de distintos campos disciplinares de la UNS recogidas a través de entrevistas semi-estructuradas y una encuesta realizada en el año 2020. Se realizaron 21 entrevistas a docentes de distintas categorías, dedicación y género de los Departamentos de Economía, Ciencias de la Salud, Agronomía y Humanidades y se analizaron 521 encuestas de docentes de la institución. Además, se recuperan los informes de evaluación institucional de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU)², el documento borrador del Reglamento de Evaluación Docente que se encuentra actualmente en discusión en el Consejo Superior Universitario (CSU) y la entrevista con un informante clave de la Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Sur (ADUNS) y de la Federación Nacional de Docentes Universitarios de Argentina (CONADUH).

ACERCA DEL TEMA EN ESTUDIO

A principios de este siglo, en nuestro país, diversas investigaciones (Chiroleu, 2002; Fernández Lamarra y Marquina, 2013; García de Fanelli, 2009; Pérez Centeno, 2017; Walker, 2016) comienzan a caracterizar la actividad de las/os docentes en la universidad destacando los siguientes aspectos: la heterogeneidad intra e interinstitucional, las sucesivas rupturas institucionales y la expansión del cuerpo docente producto de la ampliación de la matrícula estudiantil. También se presentan algunos rasgos propios de la organización del trabajo académico, esto es: la cátedra, la cual se estructura en una serie de cargos organizados jerárquicamente; el acceso a los cargos bajo la forma de concursos públicos; el bajo nivel de los salarios y la gran cantidad de docentes con dedicación simple. Sumado a ciertas variables que

2 Primera evaluación (interna: 1994, externa: 1995); segunda evaluación (interna: 2002; externa: 2004) y tercera evaluación (interna: 2010 y externa: 2013).

diversifican aún más dicha profesión y generan trayectorias diferenciadas en función de los particulares modos de acceso y mecanismos de permanencia/estabilidad en los cargos, la tarea académica a desempeñar, el tipo de contratación, etc.

En esta caracterización a la actividad desarrollada por las/os docentes, también se le suma aquellas que provienen del perfil de docente que trabaja en la universidad. Docentes que tienen diversos objetivos e intereses, que consideran su trabajo en la universidad de diversos modos y que por lo tanto no podrían definirse de igual manera. Es así que, tal como plantea Gil Antón, *et. al.* (2012) conviven dentro del ámbito universitario diversos perfiles docentes que en su mayoría se condicen con el perfil de la disciplina de base. Es decir, es posible reconocer una diversidad identitaria del profesorado universitario ligada a las particulares adscripciones disciplinares. En el caso de la UNS, de acuerdo al análisis realizado, se observan docentes que provienen de profesiones liberales y que su fuente principal de trabajo se encuentra en otro espacio, siendo la docencia universitaria una actividad secundaria. Este perfil profesional prevalece en departamentos como Ciencias de la Salud, Derecho y Ciencias de la Administración. Asimismo, se observa que en departamentos como Humanidades conviven dos perfiles diferentes: un perfil más bien académico, quienes se abocan principalmente al trabajo en la universidad, con dedicaciones elevadas y que se interesan por realizar carrera docente en esta, orientada fundamentalmente a la investigación, y otro perfil que, en términos de Gil Antón *et. al.* (2012) puede denominarse docentes enseñantes, que suelen trabajar en otras instituciones y otros niveles educativos, pero siempre abocadas/os a la tarea de enseñanza.

Considerar esta diversidad del trabajo docente universitario permite observar que cada una/o “trabaja y forma parte de un campo de prácticas con sus tradiciones, costumbres, modos de hacer, de relacionarse con otros, modelos, instituciones especializadas, etc.” (Souto, 2019: 3), que se entraman en prácticas de enseñanza, sus propias dinámicas y modos de vinculación.

Partiendo de que las/os docentes en la universidad atraviesan recorridos diversos y trayectorias heterogéneas debido a las actividades que realizan, las distintas dedicaciones horarias, la formación disciplinar de base y el carácter principal o complementario de la docencia en relación con otra actividad, resulta un desafío preguntarse de qué modo se evalúa la función docente en la universidad contemplando los distintos factores anteriormente mencionados.

Las políticas de evaluación ocupan un lugar relevante en la regulación de las actividades que desarrollan las/os docentes universitarios 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 (Walker, 2017).

Para referirse a la evaluación de docentes del nivel universitario, es preciso retomar la clasificación que realiza De Miguel Díaz (1998): la evaluación como rendición de cuentas, la evaluación como estrategia de promoción y la evaluación como herramienta para la mejora; esta última, constituye un instrumento que aglutina las complejidades y desafíos de la evaluación de la docencia universitaria. En palabras del autor, sólo en esta última se la concibe como herramienta para estimular la mejora en su actividad profesional, posibilitando tomar conciencia sobre sus fortalezas y debilidades profesionales, para así planificar estrategias que incidan en su actividad docente.

Asimismo, cabe señalar que los procedimientos institucionales de evaluación de la docencia en la universidad coexisten con los procesos de evaluación internos, a nivel de cátedras y/o asignaturas donde los equipos docentes diseñan para revisar y reflexionar sobre su quehacer, que se diferencian de los mecanismos de evaluación instituidos a través de los cuales se las/os califica, clasifica y jerarquiza (Barbier, 1993). Además de los procedimientos más o menos 'formales' de evaluación, estudiantes y docentes en sus interacciones cotidianas construyen juicios de valor acerca de la docencia universitaria que operan como evaluaciones 'informales' que no por ello resultan menos significativas.

El reconocimiento de procesos con distintos grados de formalidad e institucionalización para la evaluación de la docencia, los distintos actores que participan en tales procedimientos y los propósitos que los orientan son una dimensión de análisis ineludible para pensar en la mejora de los procesos de formación de las/os docentes universitarias/os.

AVANCES DE LA INVESTIGACIÓN

La encuesta realizada señala que para el 66,6% de las/os encuestadas/os la docencia es la actividad a la que más tiempo le dedican, pero no así la más valorada. El 56,6% de quienes respondieron la encuesta aseguran que la investigación es la

actividad más valorada en el ámbito universitario, esto es: al momento de presentarse a concurso, para permanecer o ascender en los cargos docentes, para alcanzar una beca o presentar algún proyecto, etc. Lo cual se comprende si se tienen en cuenta las políticas del nivel que promueven este tipo de actividad, como es el Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores que incentiva económica y simbólicamente a aquellas/os docentes que se han categorizado siguiendo requerimientos de productividad en investigación. Además, es preciso señalar que las actividades de gestión han aumentado en los últimos años y la extensión, a pesar de ser una actividad valorada por las/os docentes, sigue siendo la menos realizada.

La subvaloración de la actividad docente dentro del nivel universitario –tal como manifiestan las/os propias/os actores- también se observa explícitamente al momento de asumir o promocionar un cargo, en tanto no hay mecanismos formales que evalúen tal función.

Según la segunda evaluación externa (2004):

Los mecanismos de promoción del plantel docente dejan entrever un cruce de lógicas, probablemente vigentes en otros aspectos, entre la tradición científica vinculada a la investigación y tradición humanística que valoriza la formación pedagógica. Mientras que el primer aspecto se encuentra muy arraigado en la evaluación de la productividad y va unida a la posibilidad de obtener recursos, la evaluación pedagógica se centra, casi en forma exclusiva, en la opinión de los alumnos relevada a través de encuestas, las que tampoco se aplican en forma uniforme en todos los departamentos (pp. 84-85).

En esta misma evaluación realizada por la CONEAU se expresa que a partir del reclamo de algunas/os docentes por lograr un mayor reconocimiento de la tarea docente en los sistemas de promoción, se ha comenzado a otorgar puntaje por capacitación docente para el acceso a cargos aunque los mecanismos por los cuales se llevaría a cabo no estaban claros.

Es decir, desde las primeras evaluaciones institucionales se ha puesto de manifiesto la necesidad de evaluar la función docente y, hasta el momento, el único mecanismo establecido sigue siendo la encuesta a estudiantes que no es obligatoria y en la que sus resultados -hasta el momento- no son tenidos en cuenta para la promoción de las/os mismas/os.

Respecto a las encuestas, “algunos actores de la Universidad consideran que, más allá de algunas críticas, es un procedimiento positivo, para el departamento y para los propios docentes” (CONEAU, 2004: 36). Otros, entienden que dicha evaluación debería contener otras miradas, además de la del/la estudiante. Incluso algunas asignaturas comenzaron a realizarlas con anterioridad por iniciativa propia, como los Departamentos de Geología y Química. “En general, se encontró la postura que sostiene que sería fundamental definir para qué se evalúa y, en particular decidir si al hacerlo se está teniendo en cuenta un determinado perfil del docente” (CONEAU, 2004: 36). Esto último, sigue siendo tema de debate y discusión hasta estos días.

La sobrevaloración que se le ha dado a la investigación, en tanto ocupa un lugar preponderante al momento de acceder y/o promocionar en un cargo docente, también es señalada desde las primeras evaluaciones. Esto se traduce en el alto reconocimiento a publicaciones de revistas, participaciones en jornadas y/o congresos académicos, intervenciones en proyectos grupales de investigación y en la pertenencia a algún organismo de ciencia y tecnología (CONICET y/o CIC).

En este sentido, persiste:

una sobredimensión de criterios cuantitativos para la evaluación en la carrera académica (Chiroleu, 2003). Tendencia que en estos últimos años se ha consolidado acompañado por otros procesos como el crecimiento de los posgrados, el incentivo salarial a docentes con doctorado completo, el acceso a subsidios o la dirección de proyectos por criterios de titulación (Unzué, 2011) en tanto orientaciones implementadas a partir de la formulación de políticas de fortalecimiento del sistema de ciencia y técnica (Carli, 2011; Emiliozzi, 2011) y el financiamiento externo (Gordon, 2011). (Como se citó en Pierella, 2017: 43).

Esta valoración de una u otra función por sobre otra es considerada al momento de delinear mecanismos formales e informales de evaluación y acceso y promoción en la carrera docente. Se ha observado que muchos aspectos señalados en las primeras evaluaciones no han sido considerados en las posteriores y se han sumado otros -tal como la figura del docente-investigador o el énfasis en la gestión y en las tareas burocráticas- que responden a nuevas regulaciones adoptadas en todas las universidades nacionales.

Muchas de estas cuestiones han sido manifestadas también por las/os docentes entrevistadas/os quienes asumen que existe heterogeneidad en la carga de las dedicaciones y en los mecanismos de promoción de las/os docentes.

Una de las razones que señalaron es la diversidad que deviene de la organización departamental adoptada por la universidad, en donde cada unidad académica tiene sus reglas y criterios al momento de evaluar –ya sean explícitos o implícitos (vinculados a la cultura disciplinar, a la agenda del campo universitario, a los estímulos generados por regulaciones externas, etc.). En palabras de las/os docentes, unos departamentos ponderan el título de posgrado, algunos el trabajo de campo o la actividad de extensión y otros valoran mayormente la disciplina o profesión de base. Sin embargo, en su mayoría concuerdan en la importancia que se le atribuye a la actividad de investigación por sobre las demás funciones universitarias. Un docente comentó al respecto: “me he presentado a concurso y me han rechazado por las publicaciones que no tienen el nivel que debería” y aclara “en esa situación he presentado notas y he recurrido a la reglamentación donde especifica que hay que tener tres de las cuatro actividades y estoy sobrado en las otras, pero en Agronomía hay que tener publicaciones internacionales en revistas indexadas”. (Prof. Adjunto, Dpto. de Agronomía, 22 años antigüedad, dedicación exclusiva).

Otro aspecto que complejiza los concursos para la promoción en la carrera docente, se vincula con estrategias político-partidarias a nivel institucional. Según comentó una docente, esta situación “está muy gobernada en la universidad por cuestiones políticas, participación en internas y alineamientos de un lado y de otro” (Prof. Adjunta, Dpto. Economía, 26 años de antigüedad, dedicación exclusiva), que implica que se priorice la apertura de un cargo y no de otro.

A partir de reconocer las múltiples dimensiones que intervienen en la evaluación de la actividad docente y del trabajo académico en su conjunto, cabe mencionar que la UNS se encuentra elaborando desde hace unos años el primer³ reglamento de evaluación docente con el objetivo de regular la carrera docente dentro de la universidad, acorde a lo expuesto por el CCT.

3 Anteriormente, existía el sistema de reválida (una evaluación cada determinados años – dependiendo la categoría- para permanecer en el cargo), en el que sólo se inscribía la/el docente que estaba en el cargo. Si no aprobaba esa instancia, la Universidad abría un concurso público para cubrir ese cargo.

Este documento está actualmente en tratamiento en el CSU y la dilación en su aprobación da cuenta de los debates que genera entre distintos actores institucionales. Se trata de un mecanismo de evaluación periódica para la permanencia y la promoción en los cargos docentes, tal como establece el CCT. El documento borrador propone una evaluación del desempeño docente cada cuatro años, en la que se contemplen las actividades de docencia, investigación y extensión a través de diferentes instrumentos. Esta reglamentación tiene la intención de homologar la evaluación del/la docente al interior de la universidad.

Al recuperar la entrevista realizada a un informante clave que es representante gremial, se pudo observar que este reglamento es producto de múltiples perspectivas, pujas y tensiones de diversos actores. En la lectura del borrador del documento algunas/os docentes manifestaron una sobreexigencia en relación con la titulación de posgrado tanto para acceder a los cargos de profesor como para permanecer en los mismos ya que la formación en dicho nivel, la actualización disciplinar, profesional o pedagógica y la dirección de tesis, tutorías y pasantes son tres aspectos altamente valorados en dicha reglamentación.

Más allá de las pautas generales que plantea el CCT, en cada paritaria local (integrantes del gremio y de la universidad) deben determinar además de la periodicidad de la evaluación, en qué va a consistir la misma y quién formará parte del comité evaluador. Es en este proceso que se encuentra actualmente la universidad, entre tensiones y diversidad de perspectivas de las cuales las/os docentes son parte ya que se encuentra en debate la evaluación de su trabajo, a partir del cual se regulará su cotidianeidad en la institución, independientemente del departamento en que se encuentre radicado el cargo.

CONCLUSIONES

La evaluación de la docencia universitaria constituye un campo de estudios que cobró relevancia en los últimos años, ocupando un lugar destacado en las agendas institucionales.

Atravesada por diversos actores -docentes, estudiantes, autoridades universitarias, representantes gremiales y organismos nacionales- que pujan por sus intereses en la toma de decisiones; la evaluación de la función docente se convierte en un campo de lucha heterogénea y multidimensional que en el caso estudiado se encuentra en proceso de construcción.



En el caso de la UNS, las/os docentes entienden que los criterios de valoración varían de un departamento a otro aunque la mayoría coincide que la actividad de investigación está sobrevalorada por sobre la de docencia al momento de acceder o promocionar un cargo en la universidad. Lo cual concuerda con las distintas evaluaciones institucionales realizadas por la CONEAU.

Entre estas tensiones, la UNS se encuentra construyendo el primer reglamento de evaluación docente ya que hasta el momento el único mecanismo formal para evaluar la función docente es la encuesta de cátedra de las/os estudiantes.

La heterogeneidad y desigualdad que caracteriza al trabajo docente en la universidad entra en tensión con la implementación de dispositivos de evaluación homogéneos y uniformes para toda la universidad. A su vez, la relevancia de orientar la actividad docente en el marco de un proyecto institucional coloca como central la necesidad de evaluar y regular la carrera docente, contemplando las experiencias y prácticas cotidianas en todas sus dimensiones y funciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Barbier, J. M. (1993). *La evaluación en los procesos de formación*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- CONEAU (2004). *Informe de la Segunda Evaluación Externa*. Universidad Nacional del Sur. Ministerio de Educación de la Nación.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. *Boletín PROEALC, Síntesis Especial América Latina*.
- 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*. Buenos Aires, Argentina: CEDES.
- Gil Antón, M., Galaz Fontes, J. F., Padilla González, L. E., Sevilla García, J. J., Arcos Vega, J. L., Martínez Stack, J., Osorio Madrid, R. y Martínez García, J. M.



- (2012) La profesión académica en México: continuidad, cambio y renovación. En N. Fernández Lamarra y M. Marquina (Coords.) *El futuro de la profesión académica. Desafío para los países emergentes*. (pp. 104-125) Buenos Aires, Argentina: EDUNTREF.
- Pérez Centeno, C (2017). El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas. *Integración y Conocimiento*, 2(7), 226-255.
- Pierella, M. P. (2017). Enseñar en la universidad pública argentina: los desafíos del oficio docente en una época de transformaciones. *Roteiro*, 42(1), 37-64.
- Souto, M. (2019). Acerca de la noción de dispositivo en la formación universitaria. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, XVI(16), 1-16.
- Walker, V. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Revista Perfiles Educativos*, XXXVIII(153), 105-119.
- Walker, V. (2017). La evaluación como mecanismo de regulación del trabajo académico: estudio de casos en universidades de Argentina y España. *Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25, 1-24.