

## IX Jornadas de Sociología de la UNLP

### La evaluación en el marco de la carrera docente/académica: qué, cómo y para qué se evalúa

Sonia Marcela Araujo

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

[saraujo@fch.unicen.edu.ar](mailto:saraujo@fch.unicen.edu.ar)

Verónica Soledad Walker

Universidad Nacional del Sur

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

[veronica.walker@uns.edu.ar](mailto:veronica.walker@uns.edu.ar)

### Introducción

El sistema de concurso público, abierto y de antecedentes y oposición es el dispositivo que históricamente ha regulado el acceso, la permanencia y la promoción de los docentes a las universidades nacionales de Argentina. Si bien el concurso es valorado positivamente en tanto permitiría evitar designaciones o despidos arbitrarios, la periodicidad de cátedra ha sido fuertemente criticada por la amenaza que supone la competencia abierta al poner en riesgo el trabajo cada vez que se cumple el plazo legal de la designación por concurso en un cargo. Riesgo que supone la posibilidad de quedar fuera del orden de mérito por tener menos antecedentes o haber tenido un desempeño inferior a otro candidato a pesar de ser un docente competente (CONADU, 2012).

Ante esta situación, algunas universidades buscaron superar los problemas que conllevan los concursos públicos implementando mecanismos institucionales de carrera docente que aseguren la estabilidad en el cargo vía un sistema de evaluación permanente del desempeño docente (García de Fanelli y Mognillansky, 2010). En un trabajo de investigación que exploró los regímenes de CD/CA<sup>1</sup> en las universidades nacionales de Argentina se señaló que un grupo

---

<sup>1</sup> Se utiliza la sigla CD/CA para considerar las dos denominaciones que utilizan las universidades: 'carrera docente' y 'carrera académica'.

de CD/CA reglamentadas datan de la década de 1990, mientras que las restantes fueron reglamentadas en los años 2000 (de la Fare, Rovelli y Lenz, 2012), momentos a los que puede agregarse un tercero que corresponde a los sistemas de CD/CA establecidos a partir de 2010.

Según el estudio mencionado, hasta junio de 2012, más de la mitad de las universidades nacionales no contaban con un reglamento de CD/CA (De la Fare, Rovelli y Lenz, 2012). A las dieciocho reglamentaciones aprobadas que identificaron las autoras, en la actualidad se le suman los cuatro proyectos que durante aquel relevamiento se encontraban en proceso de reglamentación<sup>2</sup>. Igualmente, continúan siendo menos de la mitad las universidades nacionales que cuentan con su sistema institucional de CD/CA, situación que se prevé cambie a partir de la aprobación en 2015 del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector universitario.

En el CCT se incluye una fórmula general de carrera docente que exige a las universidades debatir, definir y reglamentar la forma específica de su aplicación en cada una de las instituciones. En el Capítulo III del CCT se definen disposiciones generales sobre las formas de ingreso, permanencia y promoción en la carrera académica. Se estipula que el acceso a la carrera docente será por concurso público y abierto de antecedentes y oposición (Art. 11) así como también el ascenso en los distintos cargos, con excepción de la promoción al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos que se efectuará por concurso público, cerrado, de antecedentes y oposición (Art. 13). Por su parte, la permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que se establezca en las Instituciones Universitarias Nacionales (Art. 12). Como se advierte, la puesta en marcha de sistemas de evaluación de CA/CD en las universidades pone en discusión la cuestión del acceso y promoción según competencia abierta o según la evaluación de méritos alcanzados y el desempeño del docente (García de Fanelli y Moguillansky, 2010).

La implementación de la CD/CA plantea decisiones en torno a una serie de cuestiones que suelen ser objeto de discusiones, disputas y negociaciones en las universidades, lo cual hace que se trate de procesos que se extiendan en el tiempo, hasta llegar a su aprobación. En general se plantean tensiones que es preciso encarar para dar respuesta en el contexto de la diversidad disciplinar y profesional que caracteriza la institución universitaria. En primer lugar, se requiere

---

<sup>2</sup> En la actualidad, tienen reglamentados sus sistemas de CD/CA las siguientes universidades: Avellaneda, Centro de la Provincia de Buenos Aires, Comahue, Córdoba, Cuyo, Jauretche, Jujuy, Lanús, La Pampa, Luján, Mar del Plata, Misiones, Moreno, Nordeste, Patagonia Austral, Patagonia San Juan Bosco, Quilmes, Río Cuarto, Rosario, San Luis, Santiago del Estero, Tecnológica Nacional.

una discusión en torno a qué se evalúa: ¿el desempeño académico? ¿La trayectoria académica? ¿La función docente? ¿El trabajo académico? En segundo término, y relacionado con lo anterior, qué actividades se considerarán en el proceso de evaluación según la formación y el tiempo de dedicación requerido para el cargo. En tercer término, y uno de los aspectos más significativos, el objetivo y la finalidad de la evaluación del trabajo docente, esto es, para qué se evalúa. Finalmente, la problemática implicada en la definición de un modelo de evaluación del trabajo académico y de la docencia universitaria así como respecto de quiénes tienen que ser los sujetos evaluadores (Araujo, 2013).

En la presente comunicación, se lleva a cabo una primera aproximación exploratoria a las reglamentaciones de CD/CA de siete universidades nacionales argentinas, con el propósito de avanzar en la conceptualización de cuestiones relativas al qué, cómo y para qué de la evaluación. Cabe aclarar que se trata de un primer análisis documental que se encamina a identificar modos de evaluación prevalientes sin avanzar en las cuestiones referidas a la implementación.

El texto se organiza en tres apartados. Primero, se presentan aportes teóricos referidos a la evaluación y la carrera CD/CA. Segundo, se realiza una caracterización general de las reglamentaciones seleccionadas y se focaliza en las finalidades, el contenido y los procedimientos de evaluación. Por último, se sistematizan las reflexiones finales.

## **1. Aspectos teóricos**

El concepto de CD/CA refiere a un dispositivo de carácter institucional que regula el trabajo académico. En este sentido, se diferencia de las acepciones que lo ligan a las trayectorias individuales de los sujetos. Para Gil Antón et al (2005) “la carrera académica comprende el 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 a que da lugar en los diversos espacios organizativos y disciplinarios en que se desarrolla” (p. 10). Una perspectiva más ligada a los sujetos es la presentada por Claverie (2012) quien define “la carrera docente como el recorrido profesional que un docente universitario transita desde que ingresa a trabajar a la universidad, hasta su retiro”. (p. 2)

Existen controversias con respecto a qué se evalúa cuando se evalúa a los docentes. Se asiste a una naturalización del objeto de la evaluación cuando se hace referencia al “desempeño

docente” en tanto no se advierte que éste constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones empresariales. La evaluación del desempeño considera logros y resultados en función de indicadores previamente definidos y se presenta neutral por cuanto no alude a la dimensión política y ética del mismo. En el caso de la evaluación de los docentes se trata de la elección de una serie de indicadores a partir de los cuales se establece el nivel de logro en función de ciertos estándares establecidos previamente. El buen desempeño queda definido por los indicadores que se incluyen en la propuesta de evaluación y, la evaluación del desempeño, en tanto contrasta logros con resultados esperados, se acerca a una práctica de control. Específicamente se trata de un tipo de evaluación llamado de “orientación analítica” que consiste en la enumeración de los distintos tipos de producto derivados de las diversas actividades desarrolladas, asignando a cada tipo un número de puntos, de manera que la productividad total de cada académico se manifieste en total de puntos alcanzado (Felipe Martínez Rizo, 1998, en Araujo, 2013).

Ibarra Colado (2002), en México, plantea la necesidad de establecer un nuevo modelo de carrera académica que se asiente en la valoración de las trayectorias que supone una carrera académica tipo. Para él la carrera académica refiere al conjunto de etapas por las que transita un académico a lo largo de su vida profesional, marcando así las trayectorias que garantizan el desarrollo y la consolidación de líneas de investigación y/o proyectos de trabajo desde los que la universidad va adquiriendo su identidad institucional. Realiza esta propuesta en el marco de las políticas de deshomologación salarial que se constituyeron en dispositivos de diferenciación del cuerpo académico a partir de diversos programas de compensación económica a concurso basados en indicadores de desempeño. Según él, estos programas en lugar de evaluar el trabajo académico certifican productos individualizados de trabajo, sin estar en condiciones de valorar su calidad o impacto. Con esto se pierde la trayectoria académica sustentada en el desarrollo de líneas y proyectos de investigación que permiten consolidar un perfil académico así como el ingrediente colectivo del trabajo académico. Cabe destacar que la trayectoria en este caso parece quedar circunscripta a la actividad de investigación.

Mario de Miguel (1997), en España, se refiere a la evaluación del profesorado y a la evaluación de la función docente para diferenciarla de la evaluación de la investigación, fundamentalmente teniendo en cuenta el bajo reconocimiento de la primera tanto desde el punto de vista profesional y social como de los propios equipos de gobierno de las instituciones.

El autor realiza una propuesta de evaluación de la docencia destinada a jerarquizarla dentro de la universidad a través de una serie de dimensiones a tener en cuenta y de un modelo de orientación sintética (Felipe Martínez Rizo, 1998, en Araujo, 2013) que incluye los portfolios como alternativa a la evaluación predeterminada que cuantifica resultados.

Dejours (2003), como en el caso de Mario de Miguel, también cuestiona los modelos de evaluación de resultados por cuanto no permiten conocer “el trabajo”. Considera que este es cognoscible pero a través de modos que propicien la expresión de la subjetividad lo cual es posible a través del acceso a la palabra.

Otra de las cuestiones problemáticas se relaciona con el sentido o finalidad -para qué- de la evaluación de la docencia en la universidad. Mario de Miguel (1997) señala tres posibilidades. Evaluación como rendición de cuentas: es la que predominó en la década de los noventa y, en este caso, la evaluación constituye la herramienta que permite a las administraciones e instituciones rendir cuentas ante la sociedad tanto del grado de cumplimiento de sus fines como de la eficiencia que demuestran en el uso de los recursos que se les asigna. En este caso, se espera que la actividad de los profesores sea útil y provechosa en función de los recursos públicos invertidos. Evaluación como estrategia de promoción (a lo que debería agregarse como estrategias para el ingreso y permanencia): supone definir estrategias apropiadas para obtener información que posibilite tomar decisiones en cada uno de los momentos que configuran la carrera docente. Esto se conoce como función sumativa de la evaluación. Evaluación como herramienta para la mejora: desde este punto de vista la finalidad primordial de todo proceso evaluativo es su función formativa en tanto ayuda al profesorado a tomar conciencia sobre sus fortalezas y debilidades profesionales -tanto en el ámbito individual como institucional- y a planificar estrategias que incidan en la mejora de su actividad docente y sobre su desarrollo como profesional.

## **2. Características de las reglamentaciones**

Los reglamentos que se analizan en este trabajo corresponden a los tres períodos de aprobación en las universidades que fueron señalados anteriormente: la década de 1990 (UNSL y UNMDP), la primera década de los años 2000 (UNaM, UNQ y UNLPam) y las reglamentaciones aprobadas a partir de 2010 (UNJU y UNCPBA).

Cabe destacar que, en un primer análisis comparativo de carácter general, se advierte una tendencia “reglamentarista”<sup>3</sup> en las normativas aprobadas en los años noventa lo cual puede interpretarse como parte del clima de época que atravesó la fase de construcción e implementación de las políticas de evaluación universitarias en Argentina (Krotsch, 2002). En las reglamentaciones que fueron aprobadas por Ordenanzas o Resoluciones del Consejo Superior (CS) de las respectivas universidades se utiliza la denominación Carrera Docente (CD), excepto el caso de la UNCPBA que hace referencia a Carrera Académica (CA).

Todas las reglamentaciones de CA/CD han sido el resultado de discusiones y arreglos institucionales en el ejercicio de la autonomía de las universidades. En este sentido, la aprobación en el año 2015 del CCT establece determinadas condiciones que en los reglamentos institucionales deben contemplarse. Por ejemplo, en el Art. 12 del CCT se plantea que las evaluaciones periódicas individuales se realizarán cada cuatro años o en un tiempo mayor según lo establecido en la reglamentación de cada Institución Universitaria Nacional. En este sentido, a través de la Ordenanza CS 135/15, la UNaM modificó el período de evaluación para adecuarlo a los requerimientos del CCT.

Otra peculiaridad de la UNCPBA es la aprobación de una reglamentación general que fija un proceso descentralizado de elaboración de normativas particulares en las distintas unidades académicas y en los colegios universitarios (de la Fare, Rovelli y Lenz, 2012), en tanto que en el resto de las universidades la reglamentación de CD rige para todas las unidades académicas, las cuales pueden introducir cambios en los instrumentos de recogida de información según sus especificidades.

Las reglamentaciones de CD/CA de las Universidades Nacionales de La Pampa, Jujuy, Quilmes y Mar del Plata, así como las de las distintas unidades académicas de la UNCPBA estipulan la evaluación periódica de los docentes cada tres años. La UNSL plantea que puede ser cada dos o tres años y la UNaM establecía hasta diciembre de 2015 un período de dos años, que fue modificado a cuatro para adecuarse al CCT. En algunos casos puede adoptar la forma de reválida (UNMDP, UNSL). Además de estas evaluaciones periódicas para la permanencia en el cargo, algunas universidades disponen un ‘control y evaluación de gestión anual’ (UNSL) y

---

<sup>3</sup> Según de la Fare, Rovelli y Lenz (2012) las normativas más reglamentaristas “son las normativas que, a través de un extenso número de artículos, fijan en detalle los procedimientos que rigen la CD/CA y en algún caso incluyen en anexo los instrumentos”. Según las autoras, “En el otro extremo se ubica la reglamentación de la UNICEN que [...] fija orientaciones generales y a través de algunos criterios y opciones deja a las unidades académicas y a los colegios universitarios la función de reglamentar los principales aspectos de los dispositivos de CD/CA en sus ámbitos” (p. 8).

‘control de gestión de la actividad académica’ (UNaM), que requiere a los docentes presentar todos los años el Plan Anual de actividades del docente e Informe de las Actividades realizadas (UNSL) o Informes de las Actividades desarrolladas por el docente, el cual será complementado con el informe anual del Departamento y la información recogida a través de las encuestas estudiantiles (UNaM).

En la mayoría de los reglamentos analizados se especifican las obligaciones de los distintos cargos docentes: “De las categorías, requisitos y funciones de los docentes” (Art. 2, UNaM); “Funciones y obligaciones de los docentes” (Título A, Art. 4 a 9, UNSL); “De los profesores y de los docentes auxiliares” (Cap. 1, UNLPam). Por su parte, el reglamento de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCPBA realiza especificaciones de las tareas que comprende la función docente según categoría, dedicación y perfil (Cap. III). En el reglamento de la Facultad de Ciencias Humanas de la UNCPBA se detallan las funciones y perfiles de los docentes (Art. 45) y se diferencian los instrumentos y modalidades de evaluación según la categoría docente (Cap. IV). En el caso de la UNQ se indican las condiciones y puntajes necesarios para ascender de categoría y grado (Artículos 11 a 20).

## **2.1. ¿Para qué se evalúa?**

El análisis de las reglamentaciones de CD/CA permite reconocer un conjunto de razones que justifican la implementación de las evaluaciones periódicas de los docentes. Una de las finalidades expresadas en la totalidad de los documentos analizados es la regulación del ingreso, la permanencia y la promoción en la estructura de cargos docentes. Como una manera de superar las dificultades que devienen de la periodicidad de cátedra del sistema de concursos, el foco está puesto en garantizar la estabilidad laboral (UNJU, UNSL, UNaM, UNMdP) y en funcionar como forma de control y evaluación de gestión del desempeño del personal docente (UNSL, UNMdP). También se explicita otro conjunto de razones que entienden la CD/CA como un sistema de “preservación y mejoramiento de los recursos docentes de la Universidad” (UNSL, UNaM y UNMdP) tendiente a “consolidar y superar la excelencia académica” (UNJU), la “calidad académica” y con el fin último de “elevar el nivel académico de la Universidad” (UNMdP), “servir de medio de autoevaluación de los docentes” (UNSL) y brindar al cuerpo docente “las condiciones mínimas para su desarrollo académico, científico, tecnológico y cultural” (UNJU). Según De Miguel Díaz (1998), el primer grupo de razones responde a la

evaluación como estrategia de ingreso, permanencia y promoción; mientras que el segundo estaría vinculado con la evaluación como herramienta de mejora. En el caso de la UNCPBA se fijan procedimientos de carácter burocrático pero sin una clarificación de los objetivos de la instalación de la carrera académica. Similares características presenta la reglamentación de la UNQ en la que predominan procedimientos para una concepción de evaluación más relacionada con el control de las actividades desarrolladas por los docentes. (Ver Anexo I)

El análisis de los criterios de evaluación y de los procedimientos de recogida de información permitirá terminar de identificar las características y concretar la finalidad del modelo de evaluación utilizado en la dimensión normativa. Queda para otra instancia la evaluación de la instrumentación y sus vinculaciones con las finalidades acordadas.

## **2.2. ¿Qué se evalúa?**

El análisis de las normativas evidencia que, a pesar de la utilización de diferentes denominaciones para referirse al objeto de la evaluación referido al quehacer de los docentes, en la mayoría predomina el concepto de “desempeño”. En este sentido, como se señaló más arriba es una concepción derivada de la formación de recursos humanos en la empresa que se sostiene en la búsqueda de evidencias observables sobre lo realizado. (Ver Anexo II)

Los procesos de evaluación contemplan la atención diferencial a las características del cargo docente que se somete a evaluación en términos de funciones, categoría y dedicación involucradas. Cabe destacar que las reglamentaciones también contemplan la tensión entre las definiciones institucionales y la heterogeneidad del trabajo universitario en el marco de la naturaleza del conocimiento que da lugar a la presencia de disciplinas y subdisciplinas con culturas propias. En el caso del reglamento de la UNCPBA la propia caracterización como “marco general” da cuenta de esta cuestión y, en otros, se alude explícitamente a la necesidad de considerar las características de las facultades y/o disciplinas. Así se prevé una adecuación o adaptación de los procesos de evaluación definidos en el nivel establecimiento o institucional (Anexo III). Un caso que se aparta del resto de las universidades es el de la UNQ que define un modelo de evaluación para el conjunto de los docentes universitarios independientemente de su procedencia disciplinar y profesional.

Una cuestión que cobra relevancia a la hora de pensar la instrumentación de la evaluación en las diferentes unidades académicas es la referida a los criterios y/o estándares seleccionados y

ponderados en cada una. Generalmente estos traducen una valoración diferencial de las actividades de docencia, investigación, extensión y/o gestión (la UNQ incluye la evaluación como otra función) en el contexto de la diversidad disciplinar dentro de las instituciones universitarias. Las disciplinas con mayor tradición en la investigación y producción de conocimientos suelen colocar un fuerte peso en las titulaciones de posgrado y en las publicaciones para acceder y/o promover un cargo docente. Esta situación implica la asignación de escaso valor a la formación pedagógico-didáctica relacionada con los saberes necesarios para la enseñanza en las aulas. En este sentido, la adaptación en las unidades académicas seguramente expresará estas distinciones antes que la que pudiera materializarse en la utilización de distintos instrumentos de evaluación.

En la UNQ se diferencian perfiles para la inserción dentro de la institución. El Perfil en Docencia e Investigación (realiza tareas de enseñanza, investigación y transferencia relacionada con ella); Perfil de Docencia (se concentra prioritariamente en el ejercicio de las tareas de enseñanza) y Perfil de Docencia y Desarrollo Profesional (hace tareas de enseñanza y comporta el ejercicio profesional en el campo disciplinar de referencia, así como la realización de trabajos de transferencia y desarrollo vinculados con aquél).

Una consideración especial merece el rol que se le asigna a la formación docente en las UNMdP y la UNCPBA por cuanto está incluido como compromiso institucional dentro de las reglamentaciones. En la primera se valora la formación docente vinculada con: la profundización y actualización permanente de formación científica del docente en el área de conocimiento específico de su disciplina, y la formación pedagógica que le posibilite la adquisición de conocimientos y habilidades relevantes en teoría y práctica educativa (artículo 85). Se plantean los objetivos de dicha formación como los de favorecer la profesionalización del ejercicio de la docencia en el nivel superior a través de una formación sistemática en teoría y técnica educativa, impulsando una práctica transformadora, aportando a la elevación del nivel y rendimiento académico; ofrecer una visión actualizada de los diferentes paradigmas que constituyen el basamento teórico de las diferentes prácticas educativas en el nivel superior; y brindar al docente universitario un espacio de reflexión acerca de su propia práctica y posibilitar el dominio de técnicas didácticas básicas que faciliten el desempeño de su función (artículo 86). Asimismo se avanza en los ejes temáticos que deberían ser contemplados en los procesos formativos: la Educación Superior. Modelos y alternativas; el modelo didáctico; la práctica docente como eje

estructurante; y la evaluación de la enseñanza superior (artículo 87). En la UNCPBA se indica que los órganos de gobierno de las unidades académicas y/o el Rector propondrán al Consejo Superior los programas permanentes, anuales y/o periódicos que faciliten la actualización y capacitación disciplinar, el mejoramiento de la práctica educativa y la realización de intercambios docente, con indicación de las fuentes externas de financiamiento y lo demandado del presupuesto corriente de la Universidad.

Una particularidad es que las reglamentaciones no plantean la evaluación del trabajo de los docentes. Como fue planteado en el inicio, considerar el trabajo implica una problematización de los modelos de evaluación vigentes.

### **2.3. ¿Cómo se evalúa?**

En este apartado será considerada información relativa a las instancias encargadas de la evaluación en las instituciones, generalmente las unidades académicas con la participación de otros espacios organizacionales que permiten atender la diversidad de disciplinas y/o áreas disciplinares, a los instrumentos de evaluación utilizados y a los agentes responsables de llevar a cabo la evaluación de los docentes.

Como fue señalado, la instrumentación de la evaluación de la CA/CD, se enmarca en los procesos de gobierno y gestión de las unidades académicas. En general, implica un proceso descentralizado, con excepción de la UNQ que se realiza en un marco centralizado con participación de pares evaluadores que responden a la especificidad disciplinar de los departamentos que conforman la universidad.

Las unidades académicas son las encargadas de seleccionar e informar la nómina de evaluados, de fijar las fechas para inscripciones y sustanciaciones de los procesos de evaluación, de abrir los legajos de los docentes, de resguardar la documentación, de organizar la evaluación, de definir los integrantes de las comisiones evaluadoras y comunicar al CS y de aprobar los resultados de la evaluación. (Anexo IV)

Los instrumentos de recogida de información privilegiados en los documentos analizados son: autoinformes del docente (de las actividades previstas y realizadas), informes de la autoridad superior (aspectos administrativos) y encuestas de opinión de los estudiantes. En este sentido, se trata de una evaluación centrada en el docente individual que no recupera el trabajo colectivo que es propio de la organización de la enseñanza en las Universidades Nacionales argentinas. Una

excepción es la UNMdP que recoge datos sobre la asignatura (ubicación en la estructura curricular, carácter obligatoria u optativa, relación docente-alumnos, etc.), la composición del equipo docente (titulación, categoría, dedicación y carácter del cargo, cantidad de horas dedicadas a la docencia, cuántas de ellas frente a alumnos, tiempo destinado a investigación, extensión y gestión) y distintos aspectos del plan de trabajo del equipo docente (objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, cronograma, procesos de intervención pedagógica, evaluación, asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente). Constituye una perspectiva innovadora la consideración de la dimensión colectiva que supera la tendencia dominante y limitada que evalúa a los docentes como individuos aislados (de Miguel Díaz, 1998, p. 68). Resta confirmar si en la implementación de los procesos evaluativos esta dimensión colectiva prevalece frente a la individual, esto es, si no queda en un plano meramente formal, diluyéndose en un sistema que evalúa el desempeño individual.

Otra innovación se observa en la UNSL donde uno de los elementos de juicio en el proceso evaluativo es al apoyo económico recibido por el docente para la formación, actualización y perfeccionamiento así como la oferta de actividades de formación, actualización y perfeccionamiento brindada por la universidad. Estos indicadores dan cuenta de una evaluación institucional de la docencia en el sentido de tener en cuenta el contexto en el que las actividades de enseñanza se desarrollan en la universidad.

El caso de la UNQ difiere de los anteriores. La evaluación de desempeño que se realiza cada tres años consiste en el completamiento del Curriculum Vitae en el que se tiene en cuenta diferentes indicadores que evidencian lo realizado individualmente durante el período considerado. El otorgamiento de puntajes se otorga a partir de diferentes dimensiones e indicadores: Formación Académica, Actividad y Producción en Docencia (dictado de cursos, producción docente y evaluación de actividades de docencia), Actividad y Producción en Investigación Científica (Dirección o participación en programas/proyectos, Producción científica, Evaluación de Actividades Científicas y Tecnológicas), Extensión, Transferencia y Divulgación (Dirección y participación en actividades de Transferencia, Dirección y Participación en Actividades de Extensión, Docencia y capacitación en extensión y transferencia, Producción en Extensión y Transferencia, Evaluación de Actividades de Extensión y Transferencia, Divulgación), Formación de Recursos Humanos (Investigación, Docencia, Extensión y Transferencia) y Gestión Universitaria. A cada uno de los indicadores considerados

en cada dimensión se otorga un puntaje de cuya suma surge un puntaje total que debe superar el mínimo para la obtención de una evaluación de desempeño positiva. (Anexo V)

Con respecto a quiénes son los evaluadores uno de los dispositivos comunes a los concursos públicos de antecedentes y oposición es la presencia de pares pertenecientes a los campos disciplinares de los sujetos evaluados. En efecto, las evaluaciones periódicas son llevadas a cabo por ‘comisiones evaluadoras’ o ‘comisiones asesoras’ conformadas por docentes internos y externos a la institución (en general son 3 titulares y tres suplentes y se difiere en el número de agentes externos; en la UNCPBA pueden ser entre tres y cinco). Es decir que se trata de evaluación de pares con “antecedentes en el área u orientación objeto de evaluación” (UNaM), “especialistas en la disciplina o disciplina afín a la del docente evaluado” (UNSL), “de la misma área o disciplina” (UNJU). En la UNMdPy en la UNCPBA las comisiones evaluadoras están integradas, además, por un graduado y un estudiante. (Anexo VI)

En las reglamentaciones también se observa una diferenciación según qué está en juego respecto del cargo docente en el proceso evaluador. Así, las instancias presenciales se alternan con instancias no presenciales según sea el caso. En la UNQ, por ejemplo, las evaluaciones de carrera cada tres años en las que se puede solicitar la promoción de grado dentro de una categoría (pasaje de B a A) la evaluación del desempeño se realiza a través de la evaluación del CV. Para la promoción de categoría, en cambio, se organiza una instancia presencial con un Tribunal Académico que lleva a cabo una entrevista con el docente. En el caso de la UNCPBA se establece que para la permanencia de un docente en una determinada categoría se podrán alternar instancias presenciales y no presenciales. La promoción de categoría en la CA siempre estará sujeta a una evaluación presencial que considerará el legajo del docente, la entrevista personal y clase de oposición o exposición. En la entrevista el aspirante informará acerca de su plan de trabajo y efectuará la definición de su actividad académica, su inserción en el marco del área, Departamento, Proyecto, Carrera en la que concursa, especificando lo que hace a las funciones del perfil definido para su cargo.

Los resultados de las evaluaciones se expresan a través de evaluaciones de carácter cualitativo como Favorable-Desfavorable (UNJU), Satisfactorio-Insatisfactorio (UNCPBA), Aprobado-Desaprobado (UNQ). En este último caso, la diferencia con el resto de las universidades, es que la valoración está sujeta al puntaje obtenido con relación al puntaje esperado para la categoría en la que se está evaluando al docente.

Un aspecto fundamental a la hora de analizar el modelo de evaluación es la relación entre el resultado de la evaluación y las consecuencias en términos de posibilidades de mejoramiento del estatus laboral. Se observa que una evaluación positiva otorga derechos capaces de conseguirse bajo ciertas condiciones mientras que una evaluación negativa puede resultar en una sanción o bien en una oportunidad de mejoramiento, esto es, tener un carácter formativo.

En todos los casos la evaluación positiva está asociada a la continuidad en el cargo. Asimismo puede otorgar la posibilidad de solicitar una mejor dedicación o un ascenso de categoría según la conformación de la cátedra, la estructura de la planta docente de la facultad y la disponibilidad presupuestaria (UNLPam) o que la evaluación se realice por un período más largo (UNJU). Las evaluaciones negativas, en más de una ocasión sean consecutivas o alternadas, van asociadas a la pérdida del cargo, situación que habilita a la institución a un llamado a concurso para cubrirlo. En la UNCPBA una evaluación negativa conlleva una evaluación presencial en la próxima instancia.

Cabe destacar que en algunas de las evaluaciones de desempeño se observa el carácter formativo por cuanto pueden ser incluidas recomendaciones, observaciones o sugerencias (UNMdP, UNaM) las cuales deben ser consideradas dentro del lapso comprendido hasta la próxima evaluación (UNMdP).

### **Reflexiones finales**

Las reglamentaciones de CD/CA dan cuenta de una normativa en la que el propósito fundamental de la evaluación es su utilización como estrategia de ingreso, permanencia y promoción. En este sentido se trata de una evaluación de carácter sumativo antes que en una evaluación como estrategia de mejora.

Como puede observarse en la mayoría de los casos se indica que se evalúa el desempeño docente. Cuando se analiza la instrumentación de los procesos de evaluación se observa la presencia de modelos mixtos que combinan el denominado modelo de orientación analítica con el llamado modelo de orientación sintética.

El modelo de la UNQ podría ser considerado un modelo mixto con predominancia del modelo analítico. En efecto, la evaluación de desempeño cada tres años se realiza sobre la base de obtención puntajes que determinan el resultado: Aprobado/Desaprobado. En cambio, la

evaluación relacionada con el cambio de categoría supone una entrevista de carácter presencial con un tribunal evaluador en la que se expone y fundamenta el plan de actividades a desarrollar.

En el resto, el carácter mixto, viene dado por la presencia de instancias presenciales y semipresenciales. Las segundas están asociadas a dar cuenta de lo realizado, a distancia, sin posibilidades de intercambios con los evaluadores en torno a la fundamentación de los desarrollos logrados y de las propuestas presentadas. Las primeras, por el contrario, brindan esta posibilidad en la que el otorgamiento de la palabra constituye un dispositivo fundamental para conocer en profundidad las características, las condiciones y el sentido del trabajo de los docentes. En estas últimas se estaría en presencia de un modelo que se acerca a los denominados de orientación sintética (Felipe Martínez Rizo, 1998, en Araujo, 2013). Aquí cobran relevancia los portafolios elaborados por los docentes que estimulan procesos de reflexión por parte de los docentes y permiten la autoevaluación de su trabajo e implementar cambios para su mejora. (Abersú, M. I. y Gutiérrez, E.)

Hay dos cuestiones fundamentales para el tema que nos ocupa. La primera a la que no se alude, en general, es a la evaluación como una práctica tendiente al mejoramiento de la actividad docente. Cuando se hace mención tiene un carácter excepcional. Tampoco se establece una finalidad explícita respecto de los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes en la evaluación. La segunda que tiene un valor cuando está presente es el lugar otorgado a las formación disciplinar y pedagógica de los docentes en el nivel de la institución.

En la mayoría de los modelos de evaluación se consideran las distintas funciones de la universidad: docencia, investigación, extensión y transferencia, y gestión. Cabe preguntarse por el peso otorgado en cada una de las unidades académicas a cada una de las actividades involucradas en las distintas dimensiones en las que se puede organizar el trabajo docente en la universidad. Se destaca el modelo de la UNQ que, al definir perfiles, ofrece la posibilidad de combinar previamente las diversas actividades que llevarán a cabo los docentes en función de las necesidades institucionales y disciplinares.

Si bien intervienen diferentes actores sigue siendo significativa la evaluación realizada por comisiones de evaluación conformadas por pares de la especialidad con las mismas o superiores categorías a las del docente evaluado. En algunas instituciones también están presentes representantes de graduados y estudiantes. En el caso de la UNCPBA se incorpora el veedor gremial

## **Bibliografía**

- Abersú, M. I. y Gutiérrez, E. (2014). El portfollio formativo, en *Perfiles Educativos*, vol. XXXVI, núm. 143.
- Araujo, Sonia (2013). Panelista en la mesa “Evaluación del desempeño académico y jerarquización de la docencia en la universidad”, en *Encuentro Universitario hacia el Movimiento Pedagógico Latinoamericano 'Derecho a la educación y condiciones del trabajo docente universitario'*, organizado por CONADU. Córdoba, 23 y 24 de mayo de 2013.
- Araujo, Sonia (2013). La evaluación académica en el marco de la carrera docente: ¿cómo evaluar la docencia universitaria?, en *Jornadas Nacionales sobre Carrera Docente: Jerarquización de la docencia y mejoramiento de la enseñanza universitaria*, organizadas por CONADU. La Plata, 22 y 23 de agosto de 2013.
- de la Fare, M., Rovelli, L. y Lenz, S. (2012). Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales, en *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata 'Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales'*. La Plata: Universidad Nacional de la Plata.
- De Miguel Díaz, M. (1998). La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente, en *Revista de Educación* N° 315, pp. 67-83.
- García de Fanelli, A. y Mognillansky, M. (2010). La docencia universitaria en Argentina- Obstáculos en la carrera académica, en *Education Policy Analysis Archives*, 61-87
- Gil Antón, Manuel (Coords.), (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*, México: Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: [http://www.ses.UNaM.mx/curso2008/pdf/carrera\\_academica/indice.html](http://www.ses.UNaM.mx/curso2008/pdf/carrera_academica/indice.html)
- Krotsch, Pedro (2002). “El proceso de formación e implementación de las políticas de evaluación de la calidad en la Argentina”, en Krotsch, P. (Org.) *La universidad cautiva. Legado, marcas y horizontes*. Buenos Aires: Ediciones Al Margen.

## **Documentos:**

UNMDP (1993). Reglamento de Carrera Docente. Ordenanza de Consejo Superior N° 690/93.  
(Texto ordenado con modificatorias).

UNSL (1997). Reglamentación de Carrera Docente Ordenanza CS 15/97

UNLPam (2004). Reglamento General de Carrera Docente aprobado en 2004 por Resolución N° 222/04 del Consejo Superior. Texto ordenado de 2014. Res. CS 008/14.

UNaM (2004). Régimen General de Carrera Docente. Ordenanza CS 001/04.

UNQ (2005) Reglamento de Carrera Docente. Resolución CS 324/05.

UNQ (2015). Reglamento de evaluación de la carrera docente. Resolución CS 193/15.

UNJU (2012) Reglamento de Carrera Docente de la UNJU. Res. CS 0162/12

UNCPBA (2012) Reglamentación General de Carrera Académica Ordenanza CS N° 3948.

### **Anexo I**

#### **UNJU:**

Considerando: “Que el presente Reglamento de Carrera Docente comprende el ingreso, permanencia y ascenso en los cargos y categorías del personal docente de las distintas Facultades de la Universidad Nacional de Jujuy. Que el mismo garantizará la estabilidad del docente concursado basado en la eficiencia y responsabilidad, contribuyendo a la excelencia académica.

ARTÍCULO 1°: “La Carrera Docente comprende el ingreso, permanencia y ascenso en los cargos y categorías del personal docente de las distintas Facultades de la Universidad Nacional de Jujuy”.

#### **UNSL:**

Considerando: “Que la Carrera Docente conforma un sistema de preservación y mejoramiento de los recursos docentes de la Universidad. Que constituye un mecanismo que intenta consolidar y superar la calidad académica y que se hace imprescindible para brindar al Cuerpo Docente de la Universidad, las condiciones mínimas para su desarrollo académico, científico, tecnológico y cultural”

ARTÍCULO 79°.- El personal docente de todas las categorías y dedicaciones, cualquiera sea su modo de designación está sujeto a las normas de control y evaluación de gestión cuyos objetivos son:

- a) Obtener información sobre el desempeño del personal docente en el cumplimiento de las actividades previstas en las normas de Régimen Académico.
- b) Servir de medio de autoevaluación que permita a los docentes orientar su desempeño en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de su labor.
- c) Posibilitar la optimización de los planes de trabajo por parte de las autoridades correspondientes a cada Área, Departamento o Facultad.

ARTÍCULO 80°.- Las Unidades Académicas realizarán anualmente una evaluación y control de gestión de su personal docente, y bi o trianualmente una evaluación de desempeño que condiciona la estabilidad del docente en su cargo de revista, como se establece en la presente norma.

#### **UNaM:**

ARTICULO 1°.- SE establece la Carrera Docente en las Unidades Académicas. La misma es concebida como un sistema de preservación y mejoramiento de los recursos humanos docentes de la Universidad Nacional de Misiones. Esta se organice a través de: ingreso, permanencia, formación, perfeccionamiento, evaluación, control de gestión y promoción.-

#### **UNMDP:** Considerando:

Que la Carrera Docente conforma un sistema de preservación y mejoramiento de los recursos docentes de la Universidad,

Que la misma constituye un mecanismo dinámico para la consolidación y superación de la calidad académica,

Que a través de ella se garantiza:

- el sistema de concursos para ingreso y promoción,
- la permanencia mediante evaluaciones periódicas,
- la estabilidad de aquellos docentes que confirmen su calidad y compromiso institucional,
- la permanente actualización, a través de formación perfeccionamiento que permitan al docente adquirir nuevos conocimientos.

Que la Carrera Docente persigue como fin último, elevar el nivel académico de la Universidad.

ARTICULO 98.- Reconocer que la estabilidad constituye el primer incentivo de la Carrera Docente.

ARTICULO 100.- Instrumentar bonificaciones extras como incentivos, que a diferencia del grado académico o su equivalente, no se incorporarán al básico, variando de año en año por depender de la evaluación.

**UNCPBA:**

“Considerando que la carrera académica brinda una nueva condición para el crecimiento académico de los docentes y, asociada a otros procesos, para la mejora de la calidad académica de la Universidad, por lo cual debe ser un instrumento idóneo y homogéneo que brinde posibilidades equiparables y equitativas a los docentes integrantes de las distintas U.A.” (Ordenanza N° 3948, p. 2).

**UNQ:**

Considerando:

Que es necesario actualizar y ordenar la reglamentación vigente sobre la evaluación del personal docente con criterios de publicidad, legalidad, garantías y sujeción a control, en correspondencia con lo establecido en el at. 28 del Estatuto Universitario.

Que para que ello sea posible, la Universidad debe determinar y valorar adecuadamente las actividades y los productos académicos que considera de interés, acorde con sus funciones y objetivos.

Que es necesario contar con un sistema que articule un componente cualitativo en el que se valore la calidad y el tiempo invertidos en las actividades y los productos académicos, así como un componente cuantitativo que defina puntajes para las actividades y/o productos académicos, mediante rangos (puntajes mínimo y máximo) para cada actividad y/o producto.

Que es necesario que dicho sistema considere el cumplimiento de tareas de docencia que son de naturaleza obligatoria y que corresponden en cada caso, de acuerdo con la función y la dedicación.

Que es necesario establecer los puntos mínimos necesarios de actividades y productos que deben ser acumulados por el personal docente para lograr su permanencia en el marco de la Carrera Docente.

**Anexo II**

**UNQ:**

ARTICULO 1°: Aprobar el Reglamento de Evaluación de la Carrera Docente, que rige la organización, los procedimientos y los instrumentos del sistema de evaluación del desempeño y de la promoción de grado y categoría de la Carrera Docente del Personal Docente de la Universidad Nacional de Quilmes, según se detalla en el Anexo de la presente Resolución.

**UNJU:**

ARTICULO 7°: La evaluación de la labor académica de cada docente será cada TRES (3) años, de carácter obligatorio y estará a cargo de una Comisión Evaluadora designada a tal efecto.

ARTÍCULO 11°.- “La permanencia del docente en cargos efectivos de categorías de Profesor Ordinario y Auxiliar de Docencia estará supeditada a un desempeño satisfactorio y acorde con la realidad del medio en que se desempeña. Tal desempeño será evaluado, de manera inexcusable bi o trianualmente”.

ARTÍCULO 15: “Para realizar la evaluación periódica de los docentes se considerará el desempeño en relación a las funciones y obligaciones del cargo, categoría y dedicación, que involucra: docencia e investigación (y/o desarrollo tecnológico, científico o artístico) y/o extensión y transferencia y si hubiere además, formación y gestión institucional”.

ARTÍCULO 18: La evaluación del cumplimiento de las actividades académicas de cada docente se realizará a través de la valoración de:

- a) Informe de actividades, con la documentación respaldatoria del período a evaluar, ordenado de acuerdo a la normativa, que se dicte al efecto.
- b) Currículum Vitae completo y actualizado con carácter de declaración jurada.
- c) Informe de Secretaría Administrativa de la Facultad del período a evaluar.
- d) Informe estadístico basado en las encuestas anuales de los alumnos.

ARTÍCULO 22. “La valoración correspondiente de cada uno de los aspectos enumerados en los ítems 1 a 6 estarán a cargo de los Comités Evaluadores, los que deberán tomar en cuenta, al analizar el desempeño de cada docente, el cumplimiento de las tareas incluidas en su propio Plan de Actividades, según los acuerdos generados a nivel departamental, atento a lo establecido en los Artículo 4 y 14 del Sistema de Planeamiento Académico”.

ARTÍCULO 36: El Dictamen individual o conjunto de los miembros de la Comisión Evaluadora deberá ser explícito y fundado sobre las actividades del docente de acuerdo a su categoría, cargo y dedicación en el período evaluado, según los criterios establecidos en el presente Reglamento:

- a) docencia,
- b) investigación y/o desarrollo tecnológico, científico o artístico,
- c) formación,
- d) extensión,
- e) gestión institucional,
- f) Informe de Estudiantes.”

ARTÍCULO 65. “La Comisión Evaluadora deberá realizar un dictamen cuyo contenido deberá atenerse a los parámetros previstos en el Anexo de la presente Ordenanza, debiendo establecer sí la evaluación resultó SATISFACTORIA o INSATISFACTORIA. En caso de considerarlo pertinente, podrá incluir recomendaciones en el dictamen que tiendan al mejoramiento del desempeño del docente evaluado. Las mismas deberán ser consideradas por el docente evaluado, dentro del lapso comprendido hasta la próxima evaluación”.

**UNaM:**

ARTICULO 22°.- Los aspectos a considerar para el control de gestión al que se hace referencia en el artículo anterior son los siguientes:

- 1. Eficiencia Docente.
    - 1.1.- Planeamiento de actividades, selección de contenidos y logro de objetivos.
    - 1.2.- Desempeño Docente.
    - 1.3.- Proceso enseñanza – aprendizaje.
- Actualización y consistencia de los conocimientos.  
Actividades desarrolladas en investigación.  
Actividades desarrolladas en extensión, servicios o transferencia.  
Participación en actividades de administración o gobierno universitario.  
Formación de recursos humanos en nivel de grado y postgrado.

**UNMdP:**

ARTICULO 63.- La evaluación de la actividad de los docentes consistirá en un concurso de reválida en el que sólo se presenta el docente a ser evaluado ante una Comisión Evaluadora. Este concurso consiste en un coloquio y en la evaluación de los antecedentes e instrumentos correspondientes al período que se evalúa.

**UNSL:**

ARTÍCULO 88: Los Consejos Directivos para realizar la evaluación de los Planes de Actividades tendrán en cuenta las tareas realizadas en docencia, investigación, perfeccionamiento, servicio y gobierno, considerando asimismo la categoría y dedicación horaria.

Asimismo estipularán las especificaciones necesarias, si ello fuera relevante a las diferentes disciplinas que existen dentro de la Facultad.

**UNLPam:**

Considerando:

Que por Resolución N° 222/04 del Consejo Superior se aprobó el Reglamento General de Carrera Docente, el que fija las pautas de evaluación de las tareas inherentes al personal docente regular, en cuanto a su participación en la enseñanza, investigación, extensión y en la vida político-institucional.

ARTÍCULO 7°: Las actividades docentes, de investigación, y/o extensión y la participación en la vida político-institucional del personal docente regular de la Universidad, son evaluadas periódicamente por una Comisión específica para cada carrera, conjunto de carreras afines, departamento o área, según corresponda.

La evaluación del personal docente por parte de las Comisiones incluye: a) la evaluación del Plan de Actividades y, b) la evaluación del Informe del Grado de Cumplimiento del Plan de Actividades.

Toda información suministrada por el docente, en los formularios correspondientes, respecto del Plan de Actividades e Informe del Grado del Cumplimiento del Plan de Actividades, tendrá carácter de declaración jurada.

ARTÍCULO 6°.- “Las funciones y obligaciones de las diversas categorías docentes serán adecuadas a las modalidades propias de cada disciplina por los Consejos Directivos de las Facultades, a propuesta de los Departamentos respectivos, en el marco de lo establecido en esta Ordenanza”.

ARTÍCULO 88°.- Los Consejos Directivos para realizar la evaluación de los Planes de Actividades tendrán en cuenta las tareas realizadas en docencia, investigación, perfeccionamiento, servicios y gobierno, considerando asimismo la categoría y dedicación horaria.

Asimismo estipularán las especificaciones necesarias, si ello fuera relevante a las diferentes disciplinas que existen dentro de la Facultad.

#### **UNCPBA:**

ARTÍCULO 2: ...Dicha normativa deberá dejar establecidas las características, contenidos y formato que tendrán los planes de trabajo, los cuales cubrirán todas las actividades inherentes al perfil de cada docente. Las actividades de ese plan serán avaladas por la/s autoridad/es competente/s que cada UA indique en el Reglamento...

### **Anexo III**

#### **UNJU:**

ARTÍCULO 15: “Para realizar la evaluación periódica de los docentes se considerará el desempeño en relación a las funciones y obligaciones del cargo, categoría y dedicación, que involucra: docencia e investigación (y/o desarrollo tecnológico, científico o artístico) y/o extensión y transferencia y si hubiere además, formación y gestión institucional”.

ARTICULO 22. “Cada Facultad podrá adaptar este modelo de encuesta de acuerdo a sus particularidades”.

#### **UNSL:**

ARTÍCULO 6°.- “Las funciones y obligaciones de las diversas categorías docentes serán adecuadas a las modalidades propias de cada disciplina por los Consejos Directivos de las Facultades, a propuesta de los Departamentos respectivos, en el marco de lo establecido en ésta Ordenanza. (Art, 7, 8 y 9: Funciones y obligaciones docentes, según categoría)”.

ARTÍCULO 88°.- “Los Consejos Directivos para realizar la evaluación de los Planes de Actividades tendrán en cuenta las tareas realizadas en docencia, investigación, perfeccionamiento, servicios y gobierno, considerando asimismo la categoría y dedicación horaria. Asimismo estipularan las especificaciones necesarias, si ello fuera relevante a las diferentes disciplinas que existen dentro de la Facultad”.

#### **UNaM:**

ARTICULO 38°.- “Para la evaluación anual el Comité Académico deberá tener en cuenta el grado de cumplimiento de las funciones establecidas para las distintas categorías, de acuerdo a lo especificado para las distintas dedicaciones, con especificación de las valoraciones asignadas a cada uno de los aspectos evaluados en base a los criterios establecidos por el Consejo Directivo”.

ARTÍCULO 20°.- Serán Órganos de administración de la Carrera Docente en el ámbito de cada Facultad: Los Departamentos o Áreas que la integran, el Comité Académico, las Comisiones Especiales de evaluación que se constituyan en cada una de ellas. La Secretaria Académica y el Consejo Directivo. A los

efectos de hacer efectivo el cumplimiento del control de gestión de la actividad académica se establecen las funciones del Consejo Directivo, de la Secretaría Académica, de los Departamentos o Áreas, Directores y Docentes, según se detalla a continuación: (...)"

ARTÍCULO 64. "(como responsabilidad del consejo académico) "g. Anexar al Informe Estudiantil (Instrumento B), en caso de ser necesario, las consignas que se consideren pertinentes a las particularidades de su Unidad Académica".

**UNMdP:**

ARTICULO 65.- "La Comisión Evaluadora se constituirá para evaluar a los docentes de acuerdo con lo previsto en el artículo 68° de la presente Ordenanza. Esta Comisión deberá entrevistar al docente quien explicará las actividades comprendidas en las responsabilidades emergentes de su cargo ya desarrolladas durante el período que se evalúa".

**UNCPBA:**

Artículo 2°. Cada Facultad o Escuela Superior deberá dictar su propia reglamentación de la Carrera Académica mediante las resoluciones de sus respectivos Consejos, las que deberán ser remitidas al 15/07/2012 a la Secretaría Académica de Rectorado para iniciar el proceso de homologación por parte del HCS. Dicha normativa deberá dejar establecidas las características, contenidos y formato que tendrán los planes de trabajo, los cuales cubrirán todas las actividades inherentes al perfil de cada docente. Las actividades de ese plan serán avaladas por la/s autoridad/es competente/s que cada UA indique en el Reglamento. La normativa en cuestión listará toda otra documentación que será solicitada a cada docente. También incluirá el modelo, modalidad y periodicidad de la encuesta a estudiantes acerca del desempeño docente y el informe de los Directores y/o Secretarios según lo expresado en el art. 26° de la OCACS.

**Anexo IV**

**UNJU:**

ARTÍCULO 16: Cada Unidad Académica comunicará anualmente la nómina de docentes a ser evaluados y las bases generales de la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 19: La fecha de presentación de los informes previstos en el Artículo precedente y la de realización de las encuestas a los alumnos, serán **fijadas en el Calendario Académico de cada Facultad**, a propuesta de Secretaría de Asuntos Académicos de la Universidad, uniforme para todas las Unidades.

ARTÍCULO 20: El docente a evaluar deberá presentar antes del plazo establecido y en Secretaría Académica de la Facultad, con carácter obligatorio: (...)

ARTÍCULO 23: La Secretaría Académica de cada Facultad será responsable de la apertura de un Legajo Académico para cada Docente en el que se registrarán los informes, resultados de encuestas y toda otra actuación que surja del presente Reglamento. Asimismo será la responsable del resguardo de la documentación probatoria correspondiente, la que será reintegrada al docente una vez finalizado el proceso de evaluación.

ARTÍCULO 24: Los Consejos Académicos de las Facultades designarán las Comisiones Evaluadoras.

ARTÍCULO 45: Las Unidades Académicas, dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días de la vigencia del presente Reglamento, presentarán al Consejo Superior la propuesta de la estructura organizativa necesaria a esta finalidad, que dependerán de las respectivas Secretarías Académicas.

**UNSL:**

ARTÍCULO 80°.- Las Unidades Académicas realizarán anualmente una evaluación y control de gestión de su personal docente, y bi o trianualmente una evaluación de desempeño que condiciona la estabilidad del docente en su cargo de revista, como se establece en la presente norma.

ARTÍCULO 82°.- Los Consejos Directivos determinarán las fechas de presentación del Plan Anual y del Informe de Actividades, teniendo en cuenta para ello que el primero deberá ser evaluado antes del comienzo del Primer Cuatrimestre de cada año.

ARTÍCULO 83°.- El Control y la evaluación de gestión anual estará a cargo de las Áreas de Integración Curricular, los Consejos Departamentales y el Consejo Directivo quien realizará la evaluación final.

ARTÍCULO 96°.- Las Facultades reglamentarán el Sistema de Evaluación Bi o Trianual de los Profesores Ordinarios y de los Auxiliares de docencia, siguiendo las pautas generales de la presente Ordenanza, lo que deberá ser elevado al Consejo Superior para su aprobación.

**UNaM:**

ARTÍCULO 20°.- Serán Órganos de administración de la Carrera Docente en el ámbito de cada Facultad: Los Departamentos o Áreas que la integran, el Comité Académico, las Comisiones Especiales de Evaluación que se constituyan en cada una de ellas. La Secretaria Académica y el Consejo Directivo.

**UNMdP:**

ARTÍCULO 64. Este artículo refiere a las funciones de los órganos de evaluación. En cuanto a los Consejos Académicos y las Secretarías Académicas de las Facultades se advierte un rol tendiente a ‘instrumentar’ la evaluación periódica de los docentes: “Intervenir en la aprobación”, “aprobar cronograma”, “determinar duración del coloquio”, corresponde a la Secretaría Académica de cada Facultad “**instrumentar el proceso de evaluación**”, “distribuir resultados”

**Anexo V**

**UNJU:**

ARTÍCULO 18: “La evaluación del cumplimiento de las actividades académicas de cada docente se realizará a través de la valoración de:

- a) Informe de actividades, con la documentación respaldatoria del período a evaluar, ordenado de acuerdo a la normativa, que se dicte al efecto.
- b) Currículum Vitae completo y actualizado con carácter de declaración jurada.
- c) Informe de Secretaría Administrativa de la Facultad del período a evaluar.
- d) Informe estadístico basado en las encuestas anuales de los alumnos”.

**UNSL:**

ARTÍCULO 81°.- El proceso de evaluación y control de gestión anual tendrá en cuenta como elementos de juicio:

- a) Plan Anual de Actividades del docente que será presentado por el mismo ante el Área de Integración Curricular, conforme a la planilla que figura como Anexo I de la presente Ordenanza.
- b) Informe Anual de Actividades Realizadas del docente acerca del grado de cumplimiento de las actividades planificadas. El mismo se realizará según el formato de la planilla que figura como Anexo II de la presente Ordenanza y revestirá el carácter de declaración jurada.

ARTÍCULO 90°.- El proceso de evaluación bi o trianual de los docentes tendrá como elementos de juicio:

- a) Planes Anuales de Actividades.
- b) Informes Anuales de Actividades Realizadas.
- c) Informes de la evaluación y control de gestión anuales realizados por las Áreas, Departamentos y Consejo Directivo.
- d) Informes que surjan de las encuestas de opinión de los alumnos.
- e) Informe que surja de la opinión fundada de los docentes del Área, expresada en cada uno de los Informes Anuales que elevó al Consejo Departamental.
- f) Apoyo económico recibido para su formación, actualización y perfeccionamiento, explicitado en los Informes Anuales de Actividades realizadas.
- g) Oferta de actividades de formación, actualización y perfeccionamiento brindada por la Universidad en el periodo en consideración.

**UNaM:**

ARTICULO 21°.- “EL control de gestión de la actividad académica consistirá en la evaluación de los informes que deberán presentar anualmente:

- a) Cada uno de los Docentes
- b) El Departamento o Área al cual pertenece el Docente, y
- 1) Los Alumnos”

ARTÍCULO 23. “Los responsables de Asignaturas y los Directores de Proyectos deberán elevar un informe acerca del desempeño de cada uno de los integrantes de las Asignaturas o Proyectos según corresponda. Estos informes se hacen por separado, uno por cada uno de los Docentes que el Responsable de Asignatura o Director de Proyecto tenga a cargo”.

**UNMdP:**

ARTICULO 63.- “La evaluación de la actividad de los docentes consistirá en un concurso de reválida en el que sólo se presenta el docente a ser evaluado ante una Comisión Evaluadora. Este concurso consiste en un coloquio y en la evaluación de los antecedentes e instrumentos correspondientes al período que se evalúa. Los instrumentos que se presentarán son los siguientes: INSTRUMENTO A: Plan de Trabajo del Equipo Docente de la asignatura correspondiente. Su redacción y oportuna presentación será responsabilidad del Profesor Titular de la Asignatura o Profesor responsable de la misma, previo conocimiento de todos los integrantes de ese equipo docente. Otros Profesores del equipo podrán presentar un plan alternativo, fundamentado académicamente. INSTRUMENTO B: Encuesta estudiantil. Deberá realizarse al término de cada curso. La instrumentación y presentación de la encuesta estudiantil, será responsabilidad de la Secretaría Académica de la Universidad. Los resultados deberán ser notificados a los interesados, a través de la Secretaría Académica de cada Unidad Académica dentro del semestre posterior al que fue dictada la asignatura o curso respectivo, a efectos que los mismos puedan formular las observaciones que consideren pertinentes.- INSTRUMENTO C: Informe del equipo Docente. La presentación de dicho instrumento, será responsabilidad del Profesor Titular de la Asignatura o docente que, en virtud de acto administrativo debidamente notificado, se encuentre a cargo de la misma, previo conocimiento del resto de los integrantes del equipo docente.- INSTRUMENTO D: Autoinforme del Docente. Será confeccionado y presentado por el docente a ser evaluado. El docente informará acerca de sus actividades de docencia, investigación, extensión, gestión, u otras actividades que considere pertinente.- INSTRUMENTO E: Currículum Vitae. Es responsabilidad del docente su elaboración, ajustándose al formato que determino la Secretaría Académica de la Universidad”

#### **Anexo VI**

##### **UNJU:**

ARTÍCULO 25: “Cada Comisión Evaluadora estará integrada por TRES (3) Miembros Titulares Docentes ordinarios o concursados, de igual o mayor categoría que el cargo a evaluar, de la misma área o disciplina, estará además integrada por TRES (3) Suplentes respectivos a cada miembro titular, de igual condición y categoría. Al menos UNO (1) de los TRES (3) evaluadores y el suplente respectivo, deberá proceder de otra Universidad pública. La Comisión Evaluadora estará integrada como máximo por UN (1) docente auxiliar y podrá actuar en forma individual o conjunta”.

ARTÍCULO 24: Los Consejos Académicos de las Facultades designarán las Comisiones Evaluadoras.

##### **UNSL:**

ARTÍCULO 83°.- El Control y la evaluación de gestión anual estará a cargo de las Áreas de Integración Curricular, los Consejos Departamentales y el Consejo Directivo quien realizará la evaluación final.

ARTÍCULO 92°.- La Evaluación bi o trianual estará a cargo de una Comisión Asesora que estará compuesta por TRES (3) miembros titulares y TRES (3) suplentes de igual o mayor categoría a la del cargo del docente evaluado.

ARTÍCULO 91°.- Las evaluaciones bi o trianuales de los profesores se complementarán con la opinión de dos evaluadores externos a la Universidad. Si la opinión de éstos evaluadores no es coincidente, se requerirá la opinión de un tercer evaluador. Los evaluadores externos serán sorteados por el Consejo Directivo a partir de una nómina elevada por el Consejo Departamental correspondiente y deberá estar integrada por no menos de cinco especialistas en la disciplina o disciplina afín a la del docente evaluado.

Si la Facultad opta por el sistema de reválida no se requerirá la opinión de evaluadores externos.

ARTÍCULO 108°.- La Comisión Asesora será designada por el Consejo Superior, a propuesta del Consejo Directivo.

**UNaM:** ARTICULO 19°.- LA evaluación para la promoción será realizada por una Comisión Especial de Evaluación, integrada por tres (3) Profesores Regulares de Categoría Superior a la postulada y con antecedentes en el Área u Orientación objeto de la evaluación. Uno de los integrantes deberá ser el titular de la cátedra.

Los Miembros de la Comisión Especial de Evaluación serán designados por el Consejo Directivo de cada Facultad a propuesta del Departamento o Área correspondiente. La reglamentación para el régimen de promoción será establecida por los Consejos Directivos.

La evaluación anual (control de gestión anual) la realizan los comités académicos:

ARTICULO 24°.- EL Decano anualmente presentara los miembros necesarios para la integración de los Comités Académicos. Dichos miembros estarán previamente evaluados por una Comisión ad hoc formada por el Decano y los Secretarios que considere pertinente. Será aprobado por el vote de los dos tercios absolutos de los miembros del Consejo Directivo.

ARTICULO 25°.- EL Consejo Directivo designará a los integrantes del/los Comité/s Académico/s el/los que estará/n compuesto por tres Profesores Titulares Regulares que sean o hayan sido Profesores de este u otra Universidad, de autoridad e imparcialidad indiscutible y por sus correspondientes suplentes. Por lo menos uno de los miembros Titulares y Suplentes deberá pertenecer a otra Universidad. Este Comité Académico podrá solicitar cuando lo considere necesario la colaboración de especialistas. El Secretario Académico de la Facultad participara en las reuniones del Comité Académico con derecho a voz y sin veto.

**UNMdP:**

ARTÍCULO 64, en el proceso de Evaluación intervendrán:

- El Director del Departamento (o el Responsable de la Estructura equivalente). Cuya responsabilidad es recibir y notificar.
- El Consejo Departamental (o estructura equivalente), encargado de analizar el Plan de Trabajo docente (instrumento A) desde lo formal (cumplimiento de ítems) y ajuste al plan de estudios (contenidos mínimos, objetivos, viabilidad, coherencia, pertinencia). Si el informe es observado se lo devuelve al docente para que lo modifique.
- El Honorable Consejo Académico de cada Facultad (o estructura equivalente), que aprueba el cronograma de valuación, interviene en las recusaciones, anexa informe estudiantil.
- La Secretaría Académica de cada Facultad (o quien el Decano designe) que instrumenta el proceso de evaluación.
- La Secretaría Académica de la Universidad que instrumenta las encuestas estudiantiles y establece el formato de los CV.
- Las comisiones evaluadoras, conformadas (de la misma manera que las comisiones asesoras de los concursos –Art. 19-): integrada por tres (3) profesores, al menos uno de los cuales, deberá pertenecer a la Unidad Académica en la que se sustancie el concurso, y haber obtenido en la última evaluación una calificación de desempeño satisfactorio, más un (1) Graduado y un (1) Estudiante.

El honorable Consejo Académico de cada Facultad el que designa a los integrantes de la Comisión Evaluadora.

Acá se habla de comisión asesora porque es para los concursos. Pero para la evaluación periódica se remite a este artículo al hablar de las comisiones evaluadoras:

ARTICULO 19°.- Los miembros de la Comisión Asesora que actuarán en los Concursos, serán designados por los Honorables Consejeros Académicos, por mayoría absoluta de sus miembros, según propuesta del Decano, de los consejeros, o de los Consejeros Departamentales o estructuras equivalentes. Dicha Comisión Asesora estará integrada por tres (3) profesores, al menos uno de los cuales, deberá pertenecer a la Unidad Académica en la que se sustancie el concurso, y haber obtenido en la última evaluación una calificación de desempeño satisfactorio, más un (1) Graduado y un (1) Estudiante. La nómina incluirá como mínimo un (1) suplente por claustro, para los casos de recusación, excusación, renuncia, fallecimiento, remoción o fuerza mayor. La Resolución que establezca la sustitución será dictada por el Decano, quien la comunicará al Consejo Académico.

**UNQ:**

ARTICULO 2°: los órganos del sistema de evaluación de la Carrera Docente son la Comisión Externa de Evaluación de la Carrera Docente y los Tribunales Académicos de pares disciplinares.

Promoción de Categoría:

ARTICULO 18°: El Consejo Superior formará un Tribunal Académico integrado por tres pares disciplinares de especialistas externos, los que deberán cumplir las condiciones estipuladas por el Reglamento de Concursos Docentes. El Tribunal Académico que estudiará los antecedentes y competencias del docente que solicita la promoción y realizará una entrevista con el aspirante, previo a dictaminar acerca del ascenso.

Promoción de Grado:

ARTICULO 14°: la Comisión Evaluadora Externa es el órgano de evaluación que interviene en la promoción de grado, en función de lo definido por Reglamento de Carrera Docente.

**UNCPBA:**

Artículo 15°. Para la aprobación, por parte del Consejo Superior, de las Comisiones Evaluadoras propuestas por los Consejos Académicos o Consejos de Escuelas éstas deberán ser elevadas acompañadas por el C.V. de cada evaluador docente externo y la nómina de los evaluadores docentes internos, estudiantes y graduados.

La mayoría de los 3 (tres), 4 (cuatro) o 5 (cinco) profesores, según determine cada Facultad o Escuela Superior en su reglamento interno, deberán ser externos a esta Universidad y ser o haber sido profesores ordinarios/regulares en alguna universidad nacional. Para ellos se deberán designar al menos dos suplentes externos y uno interno. Del mismo modo, cada evaluador alumno y graduado deberá contar con su respectivo suplente.