

La Evaluación Docente en la UNRN

Este documento realiza un análisis descriptivo del Sistema de Evaluación Docente de la Universidad Nacional de Río Negro. El objetivo del trabajo es ofrecer un mapeo de los procesos y de los agentes que están involucrados en sus distintas instancias: Encuestas de Desempeño Docente, Autoevaluación Docente y Evaluación de Direcciones. Para ello se reconstruye la historia del Sistema de Evaluación Docente de la UNRN desde sus primeros antecedentes en el Proyecto Institucional hasta la actualidad, se especifican sus componentes y características y se presentan algunas conclusiones y recomendaciones para la mejora.

Informe OAC

**La Evaluación Docente
en la Universidad Nacional de Río Negro
Febrero 2024**

SERIE DE INFORMES OAC

La serie Informes OAC contiene documentos de análisis sobre la Universidad como objeto de estudio. Se espera que los estudios, junto con el Anuario de Estadísticas, contribuyan al debate sobre los problemas y reformas que la Universidad enfrenta desde una perspectiva de mejoramiento continuo, ligado a las transformaciones de las políticas del conocimiento, del gobierno y de la gestión. El sentido de la Serie es revisar las experiencias de la UNRN, incorporando una dimensión analítica para un mejor diseño de medidas e instrumentos de política de desarrollo institucional. La OAC es un cuerpo técnico de la Universidad que fue meritulado como “innovadora en la estructura y actividades que realiza con espíritu crítico, vocación por entender la peculiaridad de la universidad y teorizar sobre el funcionamiento institucional” (CONEAU, Informe de Evaluación Externa UNRN, 2016). Los primeros números son el resultado de la recopilación de datos y su revalorización a partir del benchmarking o experiencias de innovación, mejora y modelos de calidad en el sistema universitario argentino y regional. Se invita a la comunidad universitaria a participar en la producción de los estudios oac@unrn.edu.ar.

Los estudios producidos por la OAC se realizan con el empleo de datos e información obrantes en los sistemas de la Universidad con objetivos científicos y de desarrollo institucional y en cumplimiento de la Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales, artículos 5 y 11, y del CCT No Docente (Decreto 366/06) que establece los deberes de fidelidad y discreción con respecto a todos los hechos e informaciones para el ejercicio de las funciones de la dependencia (Artículo 20. Estatuto de la UNRN).

1. Introducción

Los estudios sobre la evaluación de la Educación Superior suelen destacar, casi como un lugar común, el carácter polisémico del término Calidad y la falta de consensos respecto de su definición. Durante los años '80 y '90, cuando se promovió la creación de mecanismos y sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad universitaria, los debates en torno de sus significados y, sobre todo, acerca de las metodologías para su evaluación, ocuparon buena parte de la agenda del sector. Para el caso argentino existe una abundante bibliografía que reconstruye los vaivenes entre las autoridades universitarias y las gubernamentales respecto de la implementación de mecanismos de evaluación, cuyos debates pueden ordenarse en torno de las tensiones entre la autonomía institucional y el control externo (Corengia, 2009; Marquina, 2014, entre otros).

Más allá de los balances acerca de las políticas universitarias de esa década fundacional, lo cierto es que a partir del año 2000 y, sobre todo, con la consolidación de las agencias de acreditación y con la incorporación de sus actividades a la gestión cotidiana de las instituciones, la discusión acerca de la calidad parece estar parcialmente zanjada. En términos generales, es entendida como la responsabilidad institucional para el cumplimiento de las funciones universitarias y su evaluación se realiza de acuerdo con los criterios consensuados por los agentes que participan del gobierno del sistema universitario. En el caso argentino, el Ministerio de Educación a través de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), los organismos intermedios con representación de autoridades universitarias (CIN, CRUP y CPRES) y la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU)¹, su organismo de aplicación.

Esta responsabilidad institucional asume sentidos diferentes según las finalidades de los procesos de evaluación. En la acreditación de carreras de grado y posgrado, la evaluación se desarrolla con un enfoque de control y se busca asegurar la consistencia del programa académico a las normativas ministeriales que establecen Contenidos Curriculares Básicos, Carga Horaria Mínima, Criterios de Intensidad de la Formación Práctica y Estándares para la Acreditación². En la Evaluación Institucional, en cambio, se realiza con un sentido formativo y el rendimiento institucional es sopesado en función de los objetivos y las metas fijadas por la propia universidad con la finalidad de dar cuenta de la efectividad de las políticas académicas, detectar debilidades y proyectar acciones para la mejora. Este procedimiento, que comienza con la Autoevaluación Institucional, está

¹ Si bien la CONEAU no integra formalmente el gobierno del sistema universitario y funciona como un organismo descentralizado del Ministerio de Educación de la nación; asume un lugar central en virtud de su capacidad de distribuir prestigio entre las instituciones (Krotsch, 2009).

² A su vez, la acreditación se desarrolla en forma diferente para las carreras de grado incluidas en el régimen de "riesgo público" (Artículo 43) y en las carreras de posgrado (Artículo 39).

orientado a fomentar la búsqueda de calidad por las propias instituciones y a transversalizar los mecanismos de rendición de cuentas a todas sus áreas³.

No obstante, más allá de los vericuetos administrativos ordenados por la demanda externa de las agencias de acreditación, en el plano interno de las instituciones la definición de calidad y, especialmente, de los criterios para su evaluación, siguen siendo objeto de polémicas. En efecto, como destaca Fernández Lamarra (2006), cada uno de los agentes del campo universitario tiene su propia definición del término, cuyo significado varía según sus intereses particulares y su posición relativa. De esta forma, el sentido que los gestores universitarios imprimen a la Calidad, a la que suelen entender en términos de “capacidades institucionales”, puede variar en el caso de los estudiantes, de los docentes o de los empleadores, donde el término aparece vinculado con los aprendizajes logrados y con la inserción laboral, con la experiencia pedagógica o con las competencias para el desempeño profesional, entre otras dimensiones.

Estas variaciones se explican, en parte, por los vínculos que cada uno de estos agentes mantiene con las agencias de evaluación y, en un sentido más general, con el lugar que esta actividad ocupa en la cotidianidad de sus funciones. La mayor o menor cercanía con estos procedimientos condiciona la recepción y la adopción de la evaluación como práctica y explica por qué, en una misma organización, pueden existir niveles diferentes de desarrollo de la cultura de la calidad. Articular estas visiones diversas en una concepción común y coherente es uno de los desafíos principales de la gestión interna del aseguramiento de la calidad, que debe fomentar la práctica de la rendición de cuentas para asegurar un funcionamiento transparente y para incentivar la mejora continua. El objetivo es que los procesos de aseguramiento de la calidad dejen de ser percibidos como una demanda burocrática, impuesta desde afuera a la institución, para constituirse en herramientas para el desarrollo.

Este documento pretende aportar a esta tarea realizando un análisis descriptivo del Sistema de Evaluación Docente de la Universidad Nacional de Río Negro. Este mecanismo comenzó a implementarse en el año 2011 y con él la institución busca dar cuenta de la calidad de la función docente. La Evaluación atiende al doble propósito de servir como mecanismos de rendición de cuentas y como herramienta para la mejora del desempeño docente. El objetivo del trabajo es

³ La Evaluación Institucional es una particularidad del sistema argentino de aseguramiento de la calidad. Su implementación fue resultado de los acuerdos surgidos del proceso de negociación entre las autoridades gubernamentales y las universitarias. En los demás sistemas de Iberoamérica prima el enfoque de la acreditación institucional, procedimiento que se realiza de acuerdo con estándares y criterios preestablecidos y por lo general tiene un resultado que categoriza a las Instituciones de Educación Superior. Un ejemplo es el caso de Chile donde son clasificadas en base a tres niveles: básico, avanzado y de excelencia (CONEAU & OEI, 2020)

mapear los procesos y los agentes involucrados en la realización y en la gestión de la Evaluación Docente. Para ello se reconstruye la historia del Sistema de Evaluación Docente de la UNRN desde sus primeros antecedentes en el Proyecto Institucional hasta la actualidad para, seguidamente, presentar algunas conclusiones y recomendaciones acerca del funcionamiento de la Evaluación en la UNRN.

2. La Evaluación Docente en la UNRN

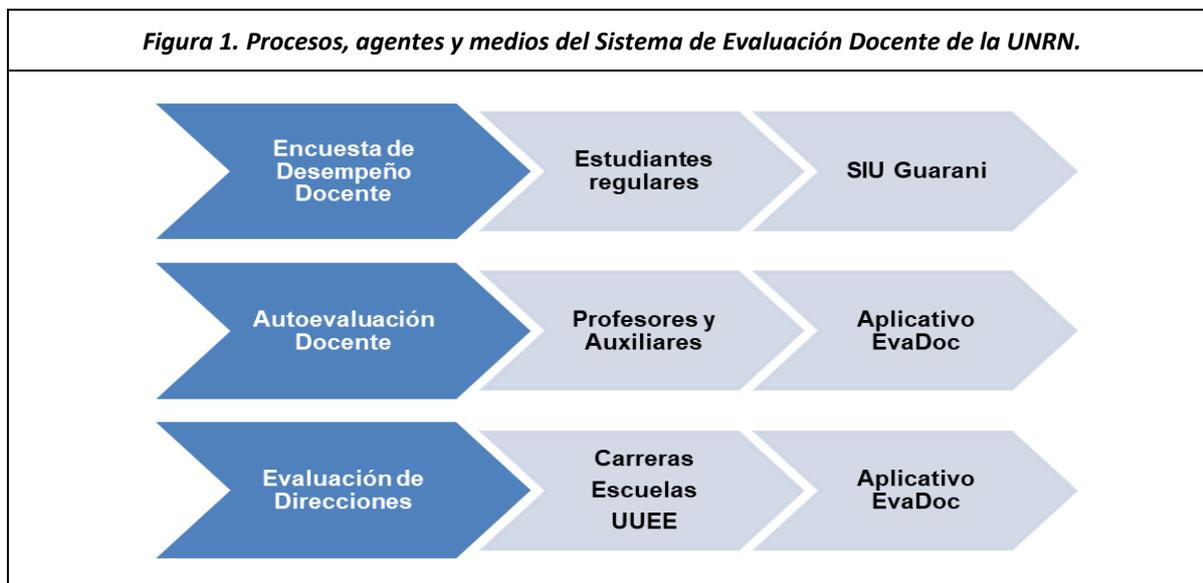
La creación de mecanismos para la evaluación de la calidad docente del profesorado fue una de las preocupaciones del Proyecto Institucional de la UNRN, que asignó a la Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC) la tarea de “proponer al Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil los reglamentos destinados a llevar a cabo la evaluación docente” (2008, p. 28). El desarrollo de estos instrumentos fue progresivo y estuvo enmarcado en las discusiones que, a nivel nacional, mantuvieron los sindicatos docentes y las autoridades universitarias acerca de la creación de un régimen unificado de Carrera Docente (Walker & Barquín Ruiz, 2016). En estos debates la evaluación del profesorado emergió como un insumo para asegurar la estabilidad laboral, y fue vinculada a la permanencia en los cargos concursados. Esa orientación fue rubricada por el Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes de Universidades Nacionales, homologado en el año 2014, que delegó en las instituciones el establecimiento de mecanismos de evaluación del personal docente (Artículo 12).

Para entonces, la UNRN ya había avanzado en la organización de sus primeros ensayos para evaluar la calidad del profesorado. En la etapa inaugural, durante la puesta en marcha de la universidad, la conformación del cuerpo docente de las sedes estuvo constreñida por la ausencia de personal calificado, la escasa tradición universitaria de algunas de las localidades de la provincia y el exiguo desarrollo del mercado profesional que, en las grandes urbes, suele ofrecer fuentes de ingreso alternativas que complementan el salario docente⁴. Estos desafíos fueron indagados en el Informe OAC #10⁵, que destacaba como aspectos críticos “la relocalización de profesores de otras regiones o la adopción de la figura de los “docentes viajeros” que prestan servicios en una ciudad distinta a su lugar de residencia. En ambos casos las universidades tienen costos de viáticos y pasajes superiores a las instituciones de los grandes centros urbanos”.

⁴ Una característica de la profesión académica en Argentina es que la mayor parte del personal docente revista categorías Simples.

⁵ Informe OAC, 10. El Costo Diferencial de la Actividad Universitaria en la Región Patagónica: Análisis de sus Principales Determinantes. Disponible en <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/4045>

Actualmente, el Sistema de Evaluación Docente de la UNRN comprende tres instancias: la EED que realizan los estudiantes a través de un cuestionario en el SIU-Guaraní, la autoevaluación que Profesores y Auxiliares realizan a través del sistema informático EvaDoc, mediante un formulario con preguntas vinculadas a sus prácticas de enseñanza y a su actividad académica en general; y la heteroevaluación a cargo de las direcciones de Carreras, de Escuelas y, en caso de que corresponda, de las Unidades Ejecutoras de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología (UUEE).



a. La Encuesta de Desempeño Docente

La realización de encuestas a estudiantes acerca del desempeño del cuerpo docente cumple un papel esencial en la búsqueda de la excelencia educativa y del mejoramiento continuo de la función de Enseñanza en las universidades. Se trata de un instrumento que refleja el compromiso con la participación y la democracia académica y que, además, permite generar espacios de diálogo entre docentes y estudiantes. La encuesta permite recoger percepciones y opiniones directas de los agentes principales del proceso de enseñanza y aprendizaje e indagar la calidad de las prácticas pedagógicas, de los contenidos impartidos y del ambiente de aprendizaje en las aulas. Sus resultados aportan insumos cuantitativos y cualitativos que pueden guiar la toma de decisiones institucionales, el diseño curricular y la implementación de políticas de desarrollo de la carrera docente.

En 2009 la Dirección General de Asuntos Académicos del Rectorado impulsó la implementación de la Encuesta de Desempeño Docente (en adelante, EDD), que releva la opinión de los estudiantes al final de cada cuatrimestre⁶. Este mecanismo fue adoptado como parte del

⁶ La realización de la EDD constituye un requisito para la inscripción a las mesas de examen final.

compromiso institucional de garantizar el derecho de los estudiantes de participar en la evaluación de su educación (Artículo 50, inciso VII, Estatuto de la UNRN)⁷. Inicialmente, las EDD se realizaban en formato papel y su implementación estaba a cargo de las Direcciones de Estudiantes de las Sedes.

Los datos completados por los estudiantes en la planilla, que ponderaban la actividad de los docentes evaluando catorce ítems con un valor entre 1 y 5 puntos, eran digitalizados y registrados en hojas de cálculo. Los aspectos relevados en los formularios comprendían las habilidades, las competencias, la disposición y la actitud del docente durante la cursada, como también la preparación y la organización de las clases, el uso de recursos y los métodos de evaluación. Estas primeras experiencias, aunque valiosas, tuvieron dificultades en su implementación y en el almacenamiento de sus resultados. En algunos casos, como en la sede Andina en el año 2012, surgieron conflictos entre las autoridades y las agrupaciones docentes y estudiantiles que reclamaban una mayor transparencia en el procedimiento, iniciaron un reclamo administrativo y hasta amenazaron con la posibilidad de continuar el reclamo por vía judicial.

A estas circunstancias se agregaron cuestiones estructurales, derivadas de la diversificación de la oferta académica y del crecimiento de la matrícula que complicaron el análisis, la digitalización y el almacenamiento de la información en formato papel. A partir de 2013, la OAC asumió la coordinación de la Evaluación Docente y convocó a los sindicatos docentes y a las autoridades de la universidad para rediseñar el formulario de la EDD. Además, se realizaron actividades en las sedes con participación de estudiantes, docentes y nodocentes para garantizar la participación y la transparencia en su implementación. Estas circunstancias, sumadas a la necesidad de aumentar la eficacia y el involucramiento de los estudiantes, motivaron a instrumentar, a partir de 2014, las EDD mediante el sistema de gestión académica SIU Guaraní.

Dentro de las aplicaciones de este sistema se incluye un módulo que permite responder encuestas mediante el sistema de autogestión utilizado habitualmente por los estudiantes para la gestión académica. Esta metodología que ya ha sido utilizada por otras universidades nacionales y posee múltiples ventajas: permite aumentar considerablemente el nivel de participación de los estudiantes y minimiza el costo de recursos y de tiempo que demanda la aplicación en formato papel. Luego de una primera experiencia en la carrera de Medicina Veterinaria, se establecieron una serie de aspectos a tener en cuenta para la aplicación mediante SIU Guaraní.

⁷ “vii. A participar en el proceso de evaluación de docentes, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación en la materia”.

- Difusión: para minimizar las consultas sobre el procedimiento, se decidió difundir los objetivos y los alcances del relevamiento más allá de los medios habituales, incorporando a los Centros de Estudiantes de cada sede.
- Actualización de los datos básicos del sistema: la actualización de la información del sistema SIU Guaraní sobre planes de estudio, comisiones, asignación de docentes a comisiones y estudiantes inscriptos y activos en todas las sedes al momento de realizarse el procedimiento.
- Calendarización: definir un periodo específico para la implementación de las encuestas docentes y fijar fechas preestablecidas en el Calendario Académico. Esto facilitó el proceso de difusión y de actualización y permitió, además, que cada uno de los agentes que intervienen en el proceso tomen las previsiones que crean necesarias con antelación.
- Información: se formularon instructivos sobre Preguntas Frecuentes para las oficinas de alumnos de las Sedes.
- Identidad de los encuestados: las encuestas son confidenciales, pero no necesariamente anónimas. La Universidad asegura la confidencialidad al momento de publicar los resultados. Esto facilita una retroalimentación honesta y que los estudiantes puedan expresar libremente lo que piensan pero, al mismo tiempo, permite detectar eventualidades con respecto a alumnos activos e inactivos.
- Carreras virtuales: se implementó una encuesta específica para esta modalidad. Esto es posible ya que el sistema SIU Guaraní permite configurar alcance de las encuestas y seleccionar la carrera relevada. Para implementar la encuesta sobre los docentes de estas carreras (con la misma metodología y sistema de calificación) deberían adecuarse las preguntas sobre aspectos propios de la modalidad virtual.
- Representatividad de la muestra: la validez de un promedio docente depende del número de respuestas que se hayan registrado para cada docente y materia. La cantidad de respuestas no puede ser, en ningún caso, inferior a 4. En caso de estar por debajo de este valor de referencia, la notificación no se incluye en el legajo del docente.

En el año 2017, en virtud de la experiencia acumulada y de las dificultades que planteaban la aplicación de las EDD, en una experiencia piloto, se implementaron las encuestas por primera vez mediante el sistema SIU Kolla. Esta primera experiencia solucionó, en parte, el proceso general de

implementación de las EDD y redujo los tiempos de aplicación. Sin embargo el sistema no ofrecía ni ofrece a la actualidad un módulo de procesamiento de datos ni de producción de informes sobre los resultados, por lo que esta actividad la realiza el Departamento de Estadística de la OAC para el posterior análisis y notificación a las Sedes.

b. El Legajo y el Sistema de Evaluación Docente

El Reglamento de Carrera Académica de la UNRN establece en su artículo 51 que “La Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC), a través del Sistema de Evaluación Docente, implementará anualmente la convocatoria para el registro de las presentaciones e informes de desempeño de todos/as los/as docentes de la UNRN a partir de las autoevaluaciones, incluyendo las evaluaciones producidas por los/as estudiantes y las evaluaciones de pares cuando correspondiera. La OAC facilitará el acceso al Sistema de Evaluación Docente en todas las etapas de la evaluación a los/as docentes, Directores/as de Carreras y Escuelas y evaluadores/ras externos/as” (Resolución CSDEyVE 20/21).

En cumplimiento de este mandato, a partir del año 2014 se puso en marcha un aplicativo informático que integra información entre los sistemas de información que registran datos de los docentes: SIU Guaraní, SIU Mapuche, CVAR y SIGEVA. El sistema EvaDoc compila el informe de Autoevaluación Docente, el Informe del Director de carrera y, en caso de que corresponda, el de la Unidad Ejecutora de Investigación, Creación Artística y Transferencia de Conocimiento. También agrega los resultados de las EDD. Todos estos insumos conforman el Legajo de Desempeño Docente *on line*, que es utilizado como base para las evaluaciones de los jurados en las reválidas de cargos regulares.

El Informe de Autoevaluación se desarrolla a partir de un formulario que contempla cuatro dimensiones de la actividad docente que funcionan como ejes o lineamientos vertebradores para el autoanálisis docente: a) Consideraciones generales. Contextualización de la actividad docente y balance de su experiencia en el año a evaluar; b) Calidad de la enseñanza: grupo de estudiantes, planificación de las clases. Estrategia/s de evaluación. Estrategias didácticas para lograr la motivación/atención/interés de los/as estudiantes en la materia; c) Ambiente de enseñanza: fortalezas, obstáculos y desafíos del ambiente de enseñanza, el vínculo interpersonal y la satisfacción general de la experiencia docente con los estudiantes. Coordinación con la tarea con el resto del cuerpo docente de la carrera. Vinculación de los contenidos entre materias de la misma carrera, uso de la tecnología, vínculo con director/a de la carrera, vínculo personal con otros

docentes de la carrera; y d) compromiso Institucional: Publicaciones. Actividades de extensión. Actividades de investigación. Participación en el gobierno de la Universidad.

A diferencia de un Currículum Vitae estandarizado, que hace hincapié en productos, logros y actividades, en estos textos el docente incluye una descripción de su trayectoria (avances y desafíos) así como una reflexión sobre su propio proceso como educador. Estos ejes guardan relación en parte con los ítems de la EED que completan los estudiantes, aunque son más específicos habida cuenta las competencias de los informantes. A partir del año 2020 se incorporó en la primera dimensión sobre Consideraciones Generales el requerimiento de “Adaptación al uso de las tecnologías y la bimodalidad”. La convocatoria para el registro de esta información se realiza hacia finales de cada año y se prorroga por lo menos por cuatro años más de acuerdo con el nivel de cumplimiento alcanzado por cada docente.

Figura 2. Plataforma online del sistema EvaDoc.

UNRN
Universidad Nacional
de Río Negro

Oficina de
Aseguramiento de la
Calidad

Sistema de Evaluación de Docentes
U. Universidad Nacional
de Río Negro

versión 2.0.0

Autenticación de Usuario

i Estimado Docente: Para ingresar al sistema debe utilizar **como usuario su n° de documento**. En caso de haber olvidado su contraseña, gestione la misma a través de la opción indicada, ingresando también como usuario, su n° de documento. Gracias!

Usuario (*)

Contraseña (*)

[Olvidé mi contraseña](#)

Desarrollado por UNRN
12/2019 - 02/2024

c. La Evaluación Docente de los investigadores

Además del proceso de Evaluación Docente descrito en apartados anteriores, los docentes investigadores son evaluados de manera específica. La normativa de la universidad establece que “La Secretaría de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología será

responsable de la administración de la evaluación periódica del componente investigación de los/as docentes encuadrados/as en el mismo. Esta evaluación se realizará de manera bienal y la desaprobarción de un informe bienal habilitará al Consejo Superior de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología a proponer al/a la Rector/a la suspensión del perfil investigación hasta tanto se cumplan las condiciones para el acceso al mismo, en el marco de las previsiones del Artículo 29° del Régimen de Personal Docente. Los/las docentes podrán impugnar el informe bienal por defectos de forma, de procedimiento o arbitrariedad manifiesta, dentro de los CINCO (5) días hábiles de la notificación. Esta impugnación deberá presentarse por escrito y debidamente fundada, ante el Rector/la Rectora.” (Resolución CSDEyVE 20/21).

Los docentes investigadores suelen tener más experiencia evaluativa si se cuentan los proyectos, publicaciones, solicitudes de subsidios, direcciones de tesis etc. Esto se vincula con las observaciones realizadas en el apartado introductorio del trabajo, acerca de los niveles desiguales de desarrollo de la cultura de la evaluación que posee cada claustro universitario en virtud de la frecuencia con que desarrollan procedimientos de este tipo. En estos casos, se trata de un atributo de un sistema de profesionalización científica (carrera de investigador CONICET, Programa de Incentivos, actualmente PRINUAR) que a través del resultado de la categorización/ jerarquización responde a una finalidad diferenciada de los concursos de acceso y promoción a los cargos docentes de las Universidades dado que consiste en categorías, grados, méritos adicionales y complementario a los establecidos. Por un lado, conlleva el complejo proceso de determinar el valor y calidad de los antecedentes académicos de las y los docentes universitarios que desean ingresar o promocionarse en el sistema. Y, por otro, como resultado de dicho proceso deviene en la asignación de una categoría equivalente de investigación que se traduce en un incentivo económico adicional al salario docente.

d. Los resultados de la Evaluación Docente

La implementación anual de la Encuesta de Desempeño de los Docentes (EDD) que completan los estudiantes tiene diferentes etapas hasta que la comunicación de los resultados a los interesados. Las respuestas de las EDD se extraen del sistema SIU Kolla, tabulando los registros de cada docente, dimensión y pregunta. Luego de este primer procesamiento los datos son presentados mediante un sistema de visualización y se generan las planillas de resultados que, posteriormente, son enviadas a la Secretaría Académica de cada Sede para la notificación formal a los docentes. El sistema de visualización constituye una herramienta destinada a la consulta, tanto de las autoridades de gestión a nivel de las Carreras y de las Escuelas, como de los mismos estudiantes para la validación de los resultados.

El formulario de las EDD como se dijo tuvo modificaciones en su implementación a lo largo de estos quince años y es hoy una herramienta mejorable que cuenta con legitimidad de los claustros docentes, de estudiantes y las autoridades. El formulario actual divide las preguntas por dimensiones que engloban áreas del quehacer docente de manera integrada. Las dimensiones evaluadas son las siguientes:

- Dominio de la disciplina / Competencia docente: responde a la capacidad desplegada por el/la docente en demostrar cuánto conoce de los contenidos con los que se trabaja a través de aspectos como la claridad, la coordinación entre la teoría y la práctica, la consistencia con los aspectos vistos anteriormente en la materia y la utilización de ejemplos de la realidad con fines didácticos.
- Planificación del curso y Estrategias didácticas: se refiere a cómo se articula áulicamente el dictado de la asignatura en relación a lo propuesto en programa analítico y con la formación propuesta por la carrera, si se explicita el plan de trabajo de la cursada, la consistencia entre la bibliografía del programa y la utilizada en clase y, por último, si los horarios de consulta ofrecidos son suficientes.
- Motivación: esta dimensión está relacionada con lo que despierta el accionar docente en referencia a los contenidos disciplinares si hace que se interese más el alumnado y se logra captar su atención durante toda la clase.
- Evaluación: responde a la consistencia en las prácticas áulicas entre lo que se enseña y lo que se evalúa, se cumplen las modalidades de evaluación planteados inicialmente, si la entrega de las correcciones en el tiempo establecido y, por último, si se presentan instancias de devolución de las evaluaciones.
- Ambiente de aprendizaje y TIC: se refiere a la atención demostrada áulicamente en responder las cuestiones planteadas por los/as estudiantes en clases y sobre la incentivación a la utilización de las TIC's para facilitar el aprendizaje.
- Satisfacción general: está dirigida a captar la experiencia del estudiante en tanto el aprendizaje logrado, si recomendaría al/la docente objeto de la encuesta y si le gustaría volver a encontrarlo nuevamente en otra oportunidad.

La práctica institucionalizada de la evaluación docente en línea con las disposiciones del reglamento de carrera académica se tramita a través de un aplicativo administrado por la OAC en el que los docentes anualmente registran su autoevaluación, la que da cuenta de lo actuado en ese año en particular y que se referencia con el CVAR actualizado y todos los datos académicos con los que

cuenta la institución con valor probatorio de las presentaciones realizadas. La autoevaluación es un eslabón insustituible del proceso global de evaluación de la carrera académica que incluye procesos como la Reválida de Cargos y los propios Concursos Docente a cargos; por otra parte esta producción de información institucional se emplea para conformar el Catálogo Docente, un registro de los recursos humanos de la universidad para la información pública. La Autoevaluación de los docentes comenzó a desarrollarse desde 2012 y a lo largo de los años ha tenido cambios, hasta quedar consolidado todo trabajo a lo largo de los años en el aplicativo tal cual lo conocemos hoy, el cual es perfectible y adaptable a las nuevas políticas que puedan implementarse en materia de Carrera Docente.

La práctica de la evaluación de las competencias del profesorado es un insumo indispensable de la valoración de las capacidades de la calidad institucional con competencias establecidas por estatuto en varios estamentos de la Universidad:

1. **OAC:** Proponer al Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil los reglamentos destinados a llevar a cabo la evaluación docente.
2. **Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil:** Aprobar el sistema de evaluación de desempeño del personal docente con perfil docencia y profesional.
3. **Vicerrector:** Participar en el proceso de evaluación del desempeño docente de la Sede
4. **Dirección de Escuela:** Supervisar y evaluar el desempeño de las Direcciones de Carrera. Intervenir en el proceso de evaluación del desempeño del personal que ocupe cargos docentes. Emitir juicio sobre los requerimientos, evaluación de desempeño, asignaciones, concursos y convocatorias públicas de docentes de la Escuela y del desempeño del estudiantado.
5. **Director de carrera:** Evaluar el desempeño de los docentes de la carrera
6. **Consejo asesor de carrera:** Emitir juicio sobre los requerimientos, evaluación de desempeño, asignaciones, concursos y convocatorias públicas de docentes de la carrera y del desempeño del estudiantado. -

Si bien la participación docente en el sistema de evaluación ha sido inferior al 100% en todos los años y se mantuvo relativamente estable durante el período 2014-2019, oscilando entre los 600 y los 900 informes, se registra una disminución sostenida de la cantidad de presentaciones a partir del año 2020 (Cuadro N°1). Esta baja podría atribuirse a los cambios generados por la pandemia, que

afectaron tanto la enseñanza como la gestión académica. Adicionalmente, se evidencia una subutilización de la información recabada en las autoevaluaciones. Miguez (2018) observa que la dinámica regulatoria de las universidades pasa con el tiempo y con la práctica de una observancia extrema hacia alternativas de transgresión incrementales de las mismas normas. Es decir, a pesar de que la Evaluación Docente es un requisito de cumplimiento obligatorio de la carrera académica de los docentes, su carácter imperativo se degrada porque la propia institución flexibiliza y busca alternativas en aras de la gobernanza. De confirmarse esta hipótesis, se deduciría que la participación está directamente relacionada con la institucionalización de la Evaluación en el claustro docente. A pesar de las normas que la establecen, la evaluación no se encuentra integrada como una obligación o un derecho dentro de la carrera.

Cuadro N°1. Evolución histórica de la participación en la Autoevaluación Docente de la UNRN. 2014-2022.

Año	Presentaciones	Docentes UNRN	Porcentaje de docentes con presentaciones
2014	750	1019	73,6
2015	609	1198	50,8
2016	638	1113	57,3
2017	826	1054	78,4
2018	791	1142	69,3
2019	915	1249	73,3
2020	597	1240	48,1
2021	333	1246	26,7
2022	367	1307	28,1

e. Otros usos del Sistema de Evaluación Docente

i. El Catálogo Docente UNRN

La utilización de un Catálogo Docente en el ámbito universitario es fundamental para promover la transparencia institucional a la vez que ofrece innumerables ventajas, tanto para la comunidad universitaria como para la propia institución. El Catálogo Docente UNRN es una herramienta que tiene como finalidad difundir las características y la capacidad de los docentes de la UNRN de acuerdo a su formación académica y su práctica profesional en el ámbito de las instituciones de educación superior. Este portal no se limita a un registro de nombres sino que ofrece información valiosa acerca del cuerpo docente de la institución: formación académica, que abarca desde su formación de grado y posgrado, hasta las áreas de especialización en las que sobresalen. Del mismo modo, se brinda una visión clara de su práctica profesional y se establece una

base de expertos para la sustanciación de concursos o instancias de evaluación en el ámbito de las instituciones de educación superior.

ii. Conocimiento de las Prácticas de Enseñanza

En febrero de 2022 la OAC publicó el “Informe OAC #14. Prácticas de la Enseñanza en UNRN: Una aproximación desde los discursos docentes en tiempos de pandemia”. Este trabajo estuvo coordinado por las Mg. Marta Kisilevsky y Mg. Ana Capuano⁸. El estudio indagó en la percepción lo/as docentes universitarios acerca de su rol de educadores y, especialmente, acerca de los criterios con los que valoran su propia práctica de enseñanza. Para dar respuesta a estas preguntas, se analizaron, de manera cualitativa, las autoevaluaciones respondidas de todas las carreras de la UNRN del año 2020.

3. Conclusiones y recomendaciones

La reforma de la Educación Superior de la década de 1990 movilizó cambios en la relación entre el sistema universitario y el Estado nacional. La instauración de un sistema nacional de aseguramiento de la calidad fue uno de los componentes principales del nuevo vínculo que se estableció, materializado en la creación de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) y en la definición de procedimientos para la evaluación institucional y para la acreditación de carreras universitarias. Desde entonces, estos trámites han sido incorporados a la gestión cotidiana de las instituciones universitarias aunque con una gran diversidad de formatos de organización y de grados adecuación que varían según las particularidades de cada institución y del sector de las comunidades académicas. Posiblemente, de las tres funciones principales de Enseñanza, Extensión e Investigación, sea ésta última la que posee una mayor tradición en prácticas evaluación, asociada a los mecanismos que establecen los organismos que prestan financiamiento a los proyectos (CONICET, Agencia, entre otros) y que regulan la carrera de investigador.

En los últimos años, una serie de factores contextuales han centrado la atención en la evaluación de la Docencia. Entre estos podemos destacar la creciente heterogeneidad de la matrícula universitaria y, más específicamente, la incorporación de los “mecanismos de evaluación” en la regulación laboral del sector (Decreto 1246/2015). Otro estímulo en esta dirección puede observarse en el compromiso pactado por los Contratos Programas del Programa de Calidad Universitaria de la SPU, que otorgaban financiamiento para apoyar los Planes de Mejora surgidos de los procesos de acreditación de carreras de grado. Varios de los componentes de estos programas se

⁸ <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8407>.

corresponden con adecuaciones y con el completamiento de los planteles docentes, procesos que dependen de la realización de convocatorias para la selección, el concurso y la evaluación del profesorado.

En la UNRN, la normativa institucional que organiza el trabajo docente está contenida en el Estatuto de la universidad, en el Régimen de Personal Docente y en el Reglamento de Carrera Académica, donde se establecen los criterios de acceso a la docencia y los derechos y las obligaciones del personal. La evaluación de la calidad del profesorado estuvo entre las preocupaciones iniciales del Proyecto Institucional, que asignó la definición de sus mecanismos a sus órganos de gobiernos a propuesta de la Oficina de Aseguramiento de la Calidad. Actualmente, el Sistema de Evaluación Docente comprende tres instancias: la EED que realizan los estudiantes a través de un cuestionario en el SIU-Guaraní, la autoevaluación que Profesores y Auxiliares realizan a través del sistema informático EvaDoc, y la heteroevaluación a cargo de las direcciones de Carreras, de Escuelas y, en caso que corresponda, de las UUEE.

Pese a la existencia de procedimientos para la evaluación docente, el nivel de institucionalización de la misma aún es bajo. Esta situación se debe, en parte, a la inexistencia de una normativa específica que regule y organice estos procedimientos, así como a la no obligatoriedad de la evaluación como requisito de la carrera académica. Esta falta de institucionalización ha derivado en una disminución significativa del número de autoevaluaciones presentadas desde el año 2020, lo que puede atribuirse tanto a los cambios generados por la pandemia como a la percepción de los profesores de la evaluación como una demanda burocrática sin utilidad para la mejora profesional.

En este sentido, es importante desarrollar acciones que permitan dar cuenta de que la evaluación docente no solo provee una vía para la rendición de cuentas y para la transparencia en las instituciones, sino que constituye, además, una valiosa herramienta que permite la reflexión de los docentes acerca de sus enfoques y de sus prácticas pedagógicas. Además, tiene el potencial de fomentar una mayor conexión entre los docentes y los estudiantes, al ofrecer un espacio para el diálogo constructivo y para el intercambio de sus percepciones acerca del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Esto puede servir como punto de partida para la innovación curricular y para el diseño de estrategias didácticas más alineadas con las necesidades y expectativas de una sociedad en constante cambio.

4. Referencias bibliográficas

- CONEAU, & OEI. (2020). *Los sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior en Iberoamérica*.
- Corengia, Á. (2009). Estado, mercado y universidad en la génesis de la política argentina de evaluación y acreditación universitaria. En *La universidad argentina en discusión: Sistemas de ingreso, financiamiento, evaluación de la calidad y relación universidad-estado* (pp. 125-174). Granica.
- Fernández Lamarra, N. (2006). *La evaluación y la acreditación de la calidad. Situación, tendencias y perspectivas*. (Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe: La metamorfosis de la educación superior., pp. 34-42).
- Krotsch, P. (2009). *Educación superior y reformas comparadas*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Marquina, M. (2014). La arena evaluativa: Tensiones, equilibrios e intereses de una política compleja. En D. Atairo, *Evaluación y acreditación universitaria: Actores y políticas en perspectiva* (p. 25). Universidad de Palermo - UP.
- Miguez, E. (2018). *Crítica (y reivindicación) de la universidad pública*. Siglo Veintiuno Editores.
- Walker, V. S., & Barquín Ruiz, J. (2016). Políticas de evaluación del trabajo docente universitario en Argentina: Una mirada histórica. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(1).
<https://doi.org/10.15366/riee2014.7.1.006>

ANEXO

Encuesta de desempeño docente

El/la estudiante valora el grado de acuerdo con la afirmación de 1 a 10, donde 1 representa el mínimo grado de acuerdo y 10 el máximo grado de acuerdo.

Dominio de la disciplina / Competencia docente

El docente de esta asignatura:

1. Explica con claridad.
2. Presenta una buena coordinación entre teoría y práctica.
3. Relaciona conceptos con otros ya aprendidos con anterioridad.
4. Usa ejemplos y casos relacionados con la realidad.

Planificación del curso y Estrategias didácticas

El docente de esta asignatura:

5. Explicita la utilidad de los contenidos de la asignatura para mi formación.
6. Brinda información necesaria sobre el programa y plan de trabajo.
7. Utiliza los materiales o bibliografía recomendada en el programa.
8. Ofrece suficientes clases de consulta.

Motivación

El docente de esta asignatura:

9. Logra que aumente mi interés en la materia.
10. Consigue mantener mi atención durante toda la clase.

Evaluación

El docente de esta asignatura:

11. Muestra coherencia entre lo que enseña y lo que evalúa.
12. Cumple con los criterios de evaluación planteados al inicio.
13. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.
14. Permite revisar mi examen o trabajos y está dispuesto a corregir errores y aclarar dudas.

Ambiente de aprendizaje y TIC

El docente de esta asignatura:

15. Proporciona atención individual a los estudiantes que se la solicitan.
16. Promueve el uso de las TIC para facilitar mi aprendizaje (correo electrónico, internet, software, entre otros).

Satisfacción general

Como estudiante:

17. He aprendido y comprendido los contenidos de este curso.
18. Recomendaría a este docente para que continúe enseñando esta materia.
19. Me gustaría tener otra asignatura con este docente.

Vínculo interpersonal

20. Durante las clases el docente escucha y respeta la opinión de los estudiantes.
21. El docente se muestra amigable en la comunicación y en el trato con los estudiantes
22. El docente establece un vínculo agradable, seguro, de confianza, para el aprendizaje con sus actitudes y forma de comunicación
23. El docente muestra interés y sensibilidad en las interrelaciones con los estudiantes.