

#22

OAC

Estudio sobre la profesión académica en la Universidad Nacional de Río Negro

Este informe analiza la situación de la profesión académica en la UNRN. Se realiza una revisión bibliográfica de las principales investigaciones de este campo de estudios en Argentina, identificando las tendencias estructurales de la profesión en nuestro país. Además, se describe la estructura ocupacional del cuerpo docente de la universidad, a partir de datos del Anuario 2023, y se presentan los hallazgos más significativos de una encuesta dirigida al personal académico. Este cuestionario indagó sobre aspectos identitarios, condiciones y clima laboral, así como expectativas sobre la universidad y su carrera profesional, entre otros aspectos.



Informe OAC

**Estudio sobre la Profesión Académica
en la Universidad Nacional de Río Negro**

Octubre 2024

SERIE DE INFORMES OAC¹

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 1Equipo OAC: Graciela Giménez, Diego Rodriguez, Wenceslao Gomez Rodriguez, Gonzalo Rodríguez, Matías González Awe, Walter Pratt, Mariana Zeberio y Magda de los Ríos Reyes.

Informe OAC #22 Estudio sobre la profesión académica en la Universidad Nacional de Río Negro

Este informe analiza la situación de la profesión académica en la UNRN. Se realiza una revisión bibliográfica de las principales investigaciones de este campo de estudios en Argentina, identificando las tendencias estructurales de la profesión en nuestro país. Además, se describe la estructura ocupacional del cuerpo docente de la universidad, a partir de datos del Anuario 2023, y se presentan los hallazgos más significativos de una encuesta dirigida al personal académico. Este cuestionario indagó sobre aspectos identitarios, condiciones y clima laboral, así como expectativas sobre la universidad y su carrera profesional, entre otros aspectos.

Introducción

Sintió renovada la vieja pasión por el estudio y el aprendizaje y, con el vigor curioso e incorpóreo del universitario cuya condición no es ni joven ni anciana, retornó a la única vida que no le había traicionado.

Stoner, John Williams

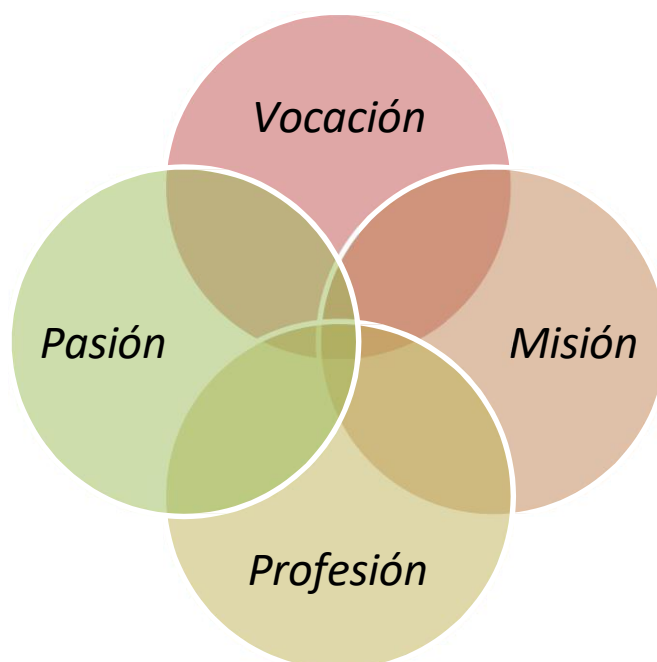
Burton Clark (1983, 1991) define al académico como el miembro de una comunidad cuya razón de ser es su capacidad de generar y transmitir conocimiento en la universidad. En esta trinchera académica, la adscripción básica de sus integrantes es el conocimiento especializado y organizado en disciplinas, donde los enfoques se estrechan y las vías se separan. Los estudios sobre la profesión académica indagan tanto sobre las configuraciones organizacionales como sobre los modelos de producción del conocimiento. Marquina (2021) refiere a que los/as académicos/as transitan los cambios de diversa manera, desarrollan las actividades de docencia y de investigación en la universidad sobre la base de reglas cambiantes que, a la vez, repercuten en la institución, y producen creencias y valores que se nutren de la historia del sistema universitario.

En Argentina, concluye, la profesión académica está claramente fragmentada. A partir de ese enfoque, pretendemos indagar si hay una identidad patagónica de la profesión académica, y en nuestro caso, una profesión académica rionegrina. Las preguntas que encauzaron la realización de este estudio fueron: ¿Hay una profesión académica argentina? Si así fuera, ¿cómo se constituyó?, ¿Quiénes la componen?, ¿Qué cambios ha sufrido en las últimas décadas?, ¿Quiénes son sus miembros?, ¿Qué les sucede actualmente? ¿Qué podemos esperar hacia el futuro? (Marquina, 2021).

La idea es que un estudio de la profesión académica en la Región Patagónica nos permita reflexionar sobre los múltiples sentidos que el trabajo docente asume en un contexto con características geográficas y socioculturales únicas. En este análisis, cobra relevancia el concepto japonés de *Ikigai*, que combina cuatro dimensiones fundamentales del hacer: lo que amamos, que hacemos bien, lo que el mundo necesita y por lo que nos pagan. Este enfoque filosófico nos ofrece una lente valiosa para examinar el rol de los académicos en la Patagonia, donde el trabajo docente no es solo una cuestión laboral, sino también una misión personal y social.

Desde esta perspectiva, podemos distinguir entre las diferentes entre los conceptos de Trabajo Docente y el Empleo Docente. Por un lado, el Trabajo Docente en las universidades patagónicas refleja la pasión y el compromiso de los educadores con la enseñanza, la investigación y la extensión, actividades en las que buscan realizar lo que aman y lo que el mundo (en este caso, la región patagónica) necesita. Este sentido de propósito o de misión se enmarca en la función social de la universidad, que juega un papel

central en la creación y en la difusión del conocimiento, especialmente en un entorno donde las distancias geográficas y las necesidades regionales son particularmente desafiantes.



Por otro lado, el Empleo Docente se refiere a las condiciones laborales bajo las cuales los académicos desempeñan su profesión. Este aspecto implica que los docentes reciben una compensación económica por su trabajo, que se vincula con la dimensión de *Ikigai* que se refiere a hacer aquello por lo que nos pagan. En la Patagonia, estas condiciones materiales están atravesadas por las características propias del territorio, como la escasez de recursos y la necesidad de políticas públicas que reconozcan, valoren y remuneren adecuadamente el esfuerzo docente en este contexto.

Los trabajadores de la educación pública de nivel superior en la Patagonia encuentran en su profesión un equilibrio entre lo que hacen bien y lo que la sociedad necesita. Estos docentes contribuyen al desarrollo local y regional, brindando una educación que responde a los desafíos específicos de la región y, al mismo tiempo, buscan alcanzar la excelencia en su labor. A través de este estudio, se exploran las tensiones y los logros que surgen al intentar alcanzar un equilibrio entre estas cuatro dimensiones en un entorno geográficamente complejo y socialmente diverso.

Estudios sobre la Profesión Académica en Argentina y en el mundo

La temática que aborda este trabajo es objeto de una amplia y profusa bibliografía que ha investigado su situación mundial y sus particularidades en cada país a través de estudios comparados. Como Los diferentes patrones de vida académica ya caracterizados para el mundo desarrollado ahora incluyen marcadas desigualdades entre regiones y países

como resultado de la estructura económica desequilibrada que prevalece internacionalmente (Marquina, 2020a).

Para el caso de nuestro país, se destacan las indagaciones realizadas por grupos de investigadores e investigadoras que han abordado distintas aristas de la Profesión Académica en el contexto argentino y de América Latina.

Entre los antecedentes más relevantes se destacan los trabajos de Marquina (2021), una referencia ineludible en este campo de estudios. En su trabajo “El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local” se presenta una revisión de tres décadas de recorrido en los estudios de la profesión académica en América Latina, con el objetivo de encontrar las especificidades locales en el seguimiento de tendencias mundiales. Según observa, pese al largo recorrido que la temática tiene en la investigación educativa, aún se trata de un campo poco estructurado en Argentina, especialmente si se considera su desarrollo a nivel global.

Otro aporte a considerar son los que realiza Pérez Centeno (2015) en su trabajo “Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas”, donde estudia las formas de inserción académica en Argentina. El estudio analiza las características definitorias del ejercicio profesional según una serie de dimensiones: su inserción en disciplinas de las ciencias duras o de las ciencias blandas, su participación en el nivel de posgrado o en la educación a distancia. En torno de estas dimensiones, argumenta, se define la forma de acceso a la carrera académica y a su permanencia en ella, la dedicación relativa a tareas de docencia y/o de investigación, las tareas que realizan, el modo en que son contratados y se relacionan con la institución, así como el tipo de “ciudadanía” que ejercen.

Por su parte, el investigador Aguirre (2021) aborda la situación de los académicos argentinos en el marco del estudio internacional APIKS (Academic Profession in the Knowledge Based Society), dedicado a investigar la Profesión Académica en 30 países que abarcan todas las regiones del mundo. El estudio sigue una metodología uniforme a través de una encuesta autoadministrada a la que se le realizan ajustes y modificaciones según las particularidades de cada caso nacional. El artículo de Aguirre indaga la formación doctoral en Argentina, considerada como uno de los aspectos más relevantes de la profesión académica. Destaca que, si bien la posesión de un doctorado no es una condición generalizada entre los académicos locales, constituye una de las credenciales profesionales y educativas más importantes en el campo laboral. De este autor también se consideró su trabajo con Porta (2020) donde se repasan los estudios del campo y condensan las características salientes de la profesión académica latinoamericana y argentina.

En marco de este mismo estudio internacional se incluye el trabajo de Nosiglia y Fuksman (2022) sobre la profesión académica argentina en el que abordan los múltiples

problemas que afectan el desarrollo de las funciones de las/os docentes. Uno de ellos se relaciona con las desigualdades de género, las cuales se expresan en la configuración de roles estereotipados y en el “techo de cristal”, entre otros fenómenos. El estudio procura analizar la magnitud de las desigualdades de género en las universidades nacionales argentinas a partir de los resultados del estudio APIKS. El artículo concluye que, pese a los avances registrados en materia de políticas universitarias para promover la paridad de género en el ámbito académico, aún persisten significativas desigualdades debido a factores institucionales y a otros elementos externos.

A partir de esta revisión bibliográfica se pueden considerar una serie de rasgos que definen las características de la profesión académica en nuestro país:

- la presencia mayoritaria de profesores de tiempo parcial con dedicaciones simples (10h).
- la desigual distribución de la actividad por género.
- la posesión de un título de posgrado no es condición generalizada entre los académicos argentinos.
- respecto al **ingreso y consolidación**, en términos generales, el acceso a los puestos de trabajo se decide por el mecanismo de concurso de antecedentes y oposición. Este mecanismo de ingreso y consolidación de la profesión proporciona una doble implicancia, por un lado en términos de actividad académica y por otro su consecuencia política.
- **los bajos salarios**, en este contexto, se configuran en una de las características peculiares de la profesión académica argentina. El país presenta, a pesar de las mejoras que se han producido en las primeras décadas del nuevo milenio, marcadas desventajas en el comparado internacional.
- Es por ello que, en términos geográficos, la profesión académica en Argentina caracterizarse como una **profesión pauperizada, rígida y fragmentada**, en comparación con el desarrollo que ha mostrado en otras regiones del mundo, debido al bajo nivel de inversión y a deficiencias en los sistemas de selección, desarrollo, promoción y régimen salarial del personal de las instituciones de educación superior.

Antecedentes de Investigación de la OAC acerca de la cuestión docente

El caso de la Universidad Nacional de Río Negro se enmarca en los hallazgos identificados por las investigaciones reseñadas en el apartado anterior, a las que se agregó la incidencia determinante de las particularidades de la Región. Las características del contexto patagónico constituyeron verdaderos desafíos durante la etapa inaugural de la universidad, en la integración y la organización de las actividades de docencia de las sedes,

que estuvo limitada por la ausencia de personal calificado, por la escasa tradición universitaria de algunas de las localidades de la provincia y por el exiguo desarrollo del mercado profesional que, en las grandes urbes, suele ofrecer fuentes de ingreso alternativas que complementan el salario docente¹.

La OAC, encargada de colaborar en los concursos docentes y de administrar el Sistema de Evaluación Docente, ha producido varios informes de investigación acerca de los desafíos de la docencia en el contexto patagónico con el objetivo de producir evidencia para la toma de decisiones informadas. El primero de los trabajos producidos en esta línea fue el Informe OAC #10², 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 patagónicas asumen costos de viáticos y de pasajes superiores a las instituciones localizadas en los grandes centros urbanos.

Otro antecedente de investigación en esta línea fue el Informe OAC #14 que indagó la percepción de los/as docentes universitarios acerca de su rol como educadores y los criterios con los que valoran su propia práctica de enseñanza³. Para ello se analizaron de manera cualitativa las autoevaluaciones del año 2020, que el personal responde a través del sistema EvaDoc. Este documento consiste en un cuestionario individual de preguntas abiertas que indaga distintos aspectos de la actividad del docente durante un año académico. El formulario presenta preguntas que sirven como disparadores o lineamientos vertebrados sobre los que los docentes deben reflexionar para conocer a través de sus discursos conocer las prácticas y estrategias didácticas. La investigación observó las particularidades del ejercicio docente durante el período de Educación Remota de Emergencia (ERE), que quitó la presencialidad y afectó la praxis instalada obligando a innovar con un rol clave del Sistema de Educación a Distancia (SIED)⁴.

Por su parte, el trabajo de más reciente publicación acerca de la temática fue el Informe OAC #21, que describió el funcionamiento y la evolución del Sistema de Evaluación

¹ Una característica de la profesión académica en Argentina es que la mayor parte del personal docente revista categorías Simples.

² 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>

³ Informe OAC #14. Prácticas de la Enseñanza en UNRN: Una aproximación desde los discursos docentes en tiempos de pandemia. En colaboración con Mg. Marta Kisilevsky y Mg. Ana Capuano <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8407>.

⁴ La Educación a Distancia y el SIED también fue objeto de un informe de evaluación institucional de la OAC. Informe OAC, 19: La Educación a Distancia en la UNRN. <http://rid.unrn.edu.ar:8080/handle/20.500.12049/9630>

Docente de la universidad, desde sus inicios en el Proyecto Institucional hasta la actualidad⁵. Como se mencionó más arriba, el Sistema está integrado por tres instancias: las Encuestas de Desempeño Docente (EDD), la Autoevaluación Docente y la Evaluación a cargo de las Direcciones de Carrera.

Estructura y normativa de la docencia en la UNRN

Desde su creación en el año 2007, la Universidad ha tenido tres grandes momentos normativos que regularon las condiciones de la actividad académica docente, y que proyectan su vigencia hasta la actualidad:

- en el 2008, durante el período de organización, cuando la Universidad se proyecta como modelo organizacional y define qué tipo de docentes son los que formarán parte de ella;
- en el 2012, cuando se reforma el sistema de designaciones y de asignaciones de tareas docentes con el objetivo de asegurar el cumplimiento equilibrado de las tres funciones sustantivas de la universidad (Docencia, Extensión e Investigación);
- en el 2014, que es la incorporación crítica del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios.

Las primeras normas que definió la Universidad, en 2008, previo a su puesta en marcha al año siguiente, fueron el Régimen de Personal Docente y el Régimen de Carrera Académica, mostrando su preocupación por la gestión de los recursos humanos fundamentales para la institución universitaria y su novedad en la reglamentación de la misma. De esta manera, la UNRN adscribió al régimen general del país de categorías docentes (Profesor Titular, Asociado, Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante de primera) y estableció un sistema de dedicaciones que contemplaba las dedicaciones Simple, Parcial y Completa, con bandas horarias convencionales (10, 20 y 40 horas cada una) y la obligación de presencia física mínima en las instalaciones de la institución.

Cada dedicación conlleva obligaciones docentes frente a alumnos: un mínimo de 4 horas semanales para la dedicación simple; de 8 horas para la dedicación parcial y, finalmente, 6 horas para la dedicación completa. De este modo, bajo el supuesto de asignaturas de 4 horas semanales y una sola comisión de alumnos, una dedicación simple anual supone 2 asignaturas, una dedicación parcial 4 y una dedicación completa 3 materias.

En esta normativa, la universidad estableció **tres perfiles de docencia**:

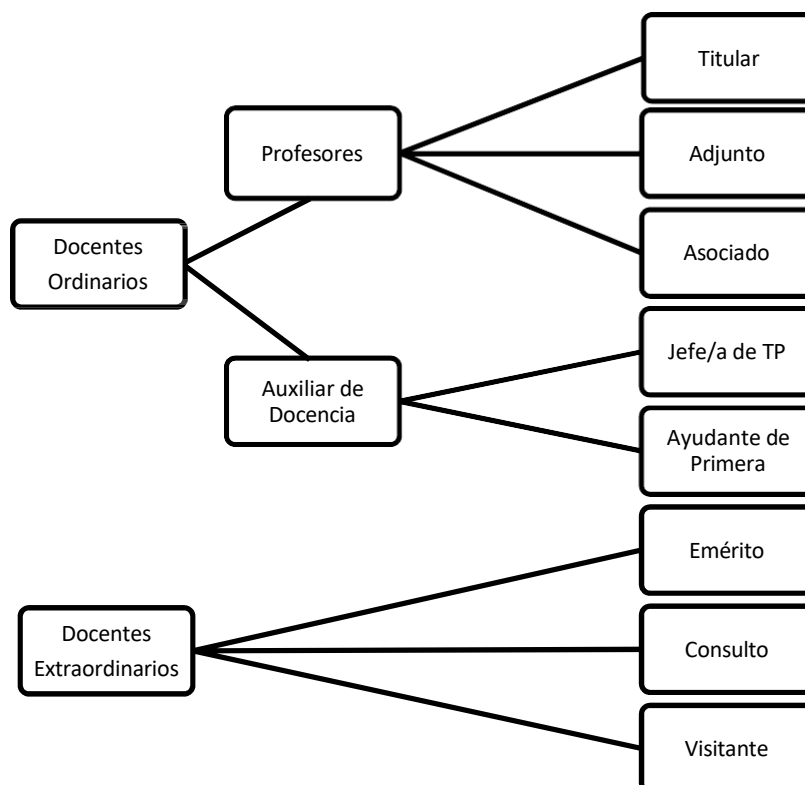
⁵ Informe OAC #21: La Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Río Negro.
<https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/11290>

- **de investigación** (para las dedicaciones completas y, excepcionalmente, para las parciales –en tal supuesto las obligaciones frente a alumnos equivalen a la dedicación simple-);
- **de docencia**, asociada a la dedicación simple y parcial (típica en esta última son las materias transversales a las carreras) y
- **profesional**, centrada en la dedicación simple de quienes transmiten conocimiento resultante de una formación y ejercicio profesional en un sector determinado del mercado de trabajo.

Por otra parte, el Régimen de Personal Docente contempla las **categorías de Docentes Ordinarios y Extraordinarios**.

- Entre los primeros, se distingue entre los efectivos (concursados) y los interinos quienes no pueden ser designados por un período mayor a dos años. Al cumplirse el período, por reglamento, la Universidad debe instrumentar la sustanciación del concurso docente, con excepción de las carreras a término, virtuales y de los ciclos de complementación curricular.
- Entre los segundos, se incluyen aquellos que se incorporan excepcionalmente y para la realización de actividades específicas. También incluyen a docentes que habiendo superado la edad prevista para la jubilación, se los mantiene en funciones en reconocimiento de sus antecedentes.

Figuras 1 y 2. Niveles y Categorías del personal docente Ordinario y Extraordinario de la UNRN.



El Reglamento de Carrera Académica de la Universidad establece que el ingreso a la condición de docente efectivo es por la vía del Concurso Público Y Abierto, De Antecedentes y Oposición, con tribunales idóneos designados mediante mecanismos aleatorios que aseguren ecuanimidad. La modalidad del concurso se prevé también para pasar de la categoría de Auxiliar De Docencia (Jefe de Trabajos Prácticos o Ayudante) a la de Profesor (Adjunto, Asociado y Titular), mientras que el ascenso de categorías está acotado al segmento de auxiliares (de Ayudante de Primera a Jefe de Trabajos Prácticos) y de profesor Adjunto a Asociado, previa evaluación de desempeño.

Los **concursos son por área y orientación**, no por cátedras. A diferencia de la mayoría de las universidades nacionales, la UNRN adoptó un sistema no equivalente a la “periodicidad de cátedra”, o sea estabilidad por 4 o 5 años, ni tampoco estabilidad por el primer concurso. En este sentido, los concursos de docentes con perfil investigación (típica de los docentes con tiempo completo) incluyen además de la clase pública, la evaluación de los antecedentes de investigación y la defensa de un proyecto de investigación a desarrollar.

El régimen docente fue modificado por primera vez en el año 2012, con la finalidad de favorecer las actividades académicas y asegurar un equilibrio entre las obligaciones de docencia y de investigación. La estrategia impulsada por el Rectorado estuvo signada por el debate sobre estas obligaciones por parte de los docentes investigadores. Es conocida y estudiada la reserva de algunos grupos de investigadores para asumir mayores compromisos con el tiempo “frente a alumnos”, por lo que se modificó el reglamento académico con el fin de garantizar que los estudiantes tuvieran en las aulas docentes investigadores. Fue así que se determinó que los investigadores del CONICET con lugar de trabajo en la UNRN, al margen de la institución (CONICET o Universidad) que tuviera a cargo el pago de su salario de tiempo completo, tuvieran la misma obligación frente a alumnos. Se estableció un requisito de 6 h semanales. equivalente a los docentes con perfil de investigación no pertenecientes a la carrera de investigador/a científico/a y tecnológico/a del CONICET.

En el año 2014, el Reglamento de Carrera Académica incorporó los cambios homologados del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector que se plasmaron asimismo en el estatuto. De esta manera, **con la adecuación normativa al CCT⁶ se reemplaza el concurso por el sistema de reválida**. Mientras que en un concurso abierto hay competencia con terceros, en el sistema de reválida el docente se enfrenta sólo ante un jurado.

⁶ La UNRN presentó un recurso judicial contra el Estado Nacional por haber homologado el CCT sin considerar las reservas estatutarias planteadas por cada una de las universidades nacionales. Las colisiones estatutarias hacen al CCT inaplicable en diversas materias. La UNRN presentó trece reservas ante la Justicia Federal, al igual que hicieron 20 universidades nacionales sobre la inaplicabilidad del CCT, por la controversia estatutaria que colisiona con la autonomía consagrada por Ley.

La Ley de Educación Superior 24.521 establece que las universidades nacionales deben procurar una adecuada asignación de los recursos humanos asignados propendiendo a su aprovechamiento integral (Artículo 4º). Para definir este criterio las instituciones han acordado, en el ámbito del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), **un modelo de asignación de pautas presupuestarias** que prevé una relación docente/alumno por áreas del conocimiento. En el caso de las carreras de Ciencias Sociales y Humanas, la relación es de 120 alumnos por docente, tanto para profesor como para auxiliar. Las carreras que demandan una atención más personalizada por la experimentalidad de talleres y prácticas (Ciencias Exactas, Tecnologías, Ingenierías) es de 30 alumnos por profesor y de 15 por auxiliar.

Dado que el gasto en personal docente es el componente central de la estructura de gastos del presupuesto de la UNRN, como sucede en el resto del sistema universitario público, a principios de 2012 el Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil aprobó un **modelo de pautas determinar para la asignación presupuestaria y de cargos docentes en base a coeficientes de relación técnica docente/alumno**, según la experimentalidad de las materias. Los criterios aprobados por el CDEyVE para la asignación de Profesores y Auxiliares se basan en relaciones técnicas docentes/alumnos de acuerdo a la tipología de materias del régimen normalizado que ya venía empleando la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) para el cálculo presupuestario ajustado. Sin embargo, a esto situación se agregaron una serie de peculiaridades del contexto de la UNRN: no hay espacios físicos disponibles para albergar a 120 alumnos, ni tampoco el promedio de alumnos inscriptos por comisión se le aproxima. La Resolución CDEyVE 048/2012, que aprobó este coeficiente, también consideró la clasificación de las materias en función de la relación docente /alumno.

Desde el principio, y hasta que se establecieron estos criterios, se observaba una tendencia a aumentar desproporcionadamente la asignación docente que debió ajustarse con el objetivo de aumentar la eficiencia en esta relación y el aumento en número de los espacios áulicos. Esta política de gestión docente fue clave para evitar un sobredimensionamiento temprano en virtud de la característica estructural de la Universidad de contar con una cantidad relativamente baja de estudiantes para cada uno de las carreras de grado, en comparación con las instituciones enclavadas en los grandes aglomerados urbanos.

La Evaluación Externa realizada por CONEAU en 2017, que empleó como insumo informativo la Autoevaluación Institucional del período 2009-2015, destacó el logro de la Universidad para desarrollar su programación académica a través de carreras de grado de ciclo largo y de ciclo corto, de ciclos de complementación y de posgrados en el marco de una estrategia asociativa con el propósito de responder a las necesidades de las comunidades del territorio rionegrino donde se inserta.

En su corta historia [la UNRN] implementó las carreras de acuerdo a parámetros de calidad y pertinencia, reconocidos por estudiantes, graduados, docentes y representantes sociales, y acreditados externamente en el caso de las carreras comprendidas en el artículo 43º de la LES y de las carreras de posgrado. En cuanto a la conformación del cuerpo de profesores, la Universidad logró la radicación de docentes e investigadores con un adecuado perfil académico y compromiso institucional para el desarrollo de sus actividades sustantivas; y que los mecanismos de acceso, permanencia y promoción son los propios de una institución universitaria que valora los requisitos académicos para el ejercicio de las funciones centrales de docencia, investigación, transferencia y extensión, aunque como universidad alejada de los centros con trayectorias de formación, enfrenta el reto de consolidar un cuerpo docente propio sin dependencia de otras instituciones y radicado en las zonas de influencia de las sedes (Informe de Evaluación Externa, CONEAU, 2017).

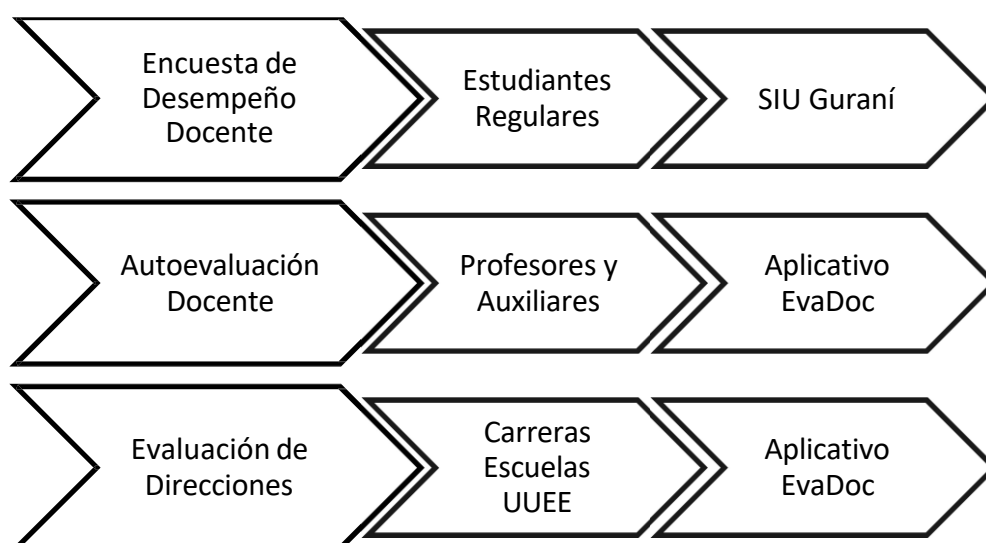
El informe también destacó que, desde sus inicios, la UNRN incorporó la Evaluación Docente como estrategia de desarrollo institucional contando con experiencias de **evaluación de desempeño docente** y de **encuestas de desempeño de los docentes por parte de los estudiantes (EDD)**, destacándose la importancia de la autorreflexión institucional en torno a dichas prácticas y a la introducción de modificaciones a partir de ella. 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 los instrumentos de Evaluación 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 y 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 desde su misma puesta en marcha en la organización de instrumentos para evaluar la calidad del profesorado. Actualmente, el Sistema de Evaluación Docente integra tres instancias: la Encuesta de Desempeño Docente, a cargo de los estudiantes regulares de las carreras de grado de ciclo largo y ciclo corto, la Autoevaluación Docente, que los profesores y auxiliares realizan a través de la plataforma

EvaDoc, y la Evaluación que realizan los Directores/as de Carreras, Escuelas y Unidades Ejecutoras de Investigación mediante el mismo sistema.

Figura 3. Procesos, agentes y medios del Sistema de Evaluación Docente de la UNRN.



Fuente: Informe OAC #21: La Evaluación Docente en la Universidad Nacional de Río Negro, p.7.

Datos Estadísticos de la UNRN

En este apartado se presenta un análisis de la planta docente de la UNRN, basado en los datos del Anuario Estadístico 2023. Para su análisis, es fundamental distinguir entre dos categorías clave: Docentes y Cargos Docentes. La primera categoría se refiere al número de individuos que ocupan uno o más puestos docentes en las distintas sedes de la UNRN. Al contabilizar docentes, se considera el cargo de máximo nivel que cada individuo posee. La segunda categoría engloba la totalidad de cargos asignados, sin importar si un mismo docente ocupa múltiples posiciones. Dado que este análisis se centra en la profesión académica, se prioriza la información estadística vinculada a los individuos, en lugar de los cargos docentes, una perspectiva más pertinente para estudios de gestión de Recursos Humanos.

En 2023, la planta de Docentes de la UNRN incluyó a 1341 personas. La sede Andina y la sede Alto Valle y Valle Medio concentraban casi 80% del total de la planta, aun cuando la Sede Atlántica tiene una oferta mayor de carreras de grado. El 68% del total de los Docentes son interinos. Para el desarrollo de las carreras virtuales de los Ciclos de Complementación, la universidad mantiene, desde 2009, la modalidad de designación de docentes mediante Contratos de Locación de Servicios. En 2023 el personal afectado a los Ciclos fue de 400 docentes. El 10% de estos contratos corresponden a docentes regulares de la universidad que complementan su salario desempeñando funciones en esta modalidad.

Cuadro 1. Cantidad de Docentes por Condición del Cargo. Total y Sedes UNRN. Año 2023.

	Total	Regulares	Interinos
UNRN	1341	434	907
Sede Andina	465	155	310
Sede Atlántica	292	128	164
Sede AvyVM	584	151	433

Fuente: elaboración propia en base a Anuario 2023, UNRN.

En cuanto a su distribución por Género, los datos muestran una relativa paridad con una leve mayoría del género femenino: el 54% son mujeres. Esta relación se mantiene con pequeñas variaciones al interior de las unidades académicas con excepción de la Sede Atlántica, donde se registra mayoría de varones. Además, se observa el fenómeno de segregación horizontal de género en las carreras según campo disciplinar. En las carreras del grupo STEM (acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), el número de mujeres disminuye hasta un 30%, mientras que en las carreras vinculadas a Educación suele ser cercano al 100%. En la relación entre Dedicación, Categoría y Género se observa un predominio de varones entre los Profesores Titulares (83%) y en JTP (68%) con dedicación exclusiva.

En el análisis de la distribución de la Función Universitaria, predomina el rol docente con dedicación simple y parcial para asumir tareas vinculadas a estudiantes de manera directa. En menor medida, el 26,7% (363) de los docentes se dedican, además, a la Investigación, y en 12,7% (173) se dedican formalmente a la Extensión.

Cuadro 2. Cantidad de personas clasificadas en el Escalafón Docente según la Función Universitaria. Año 2023.

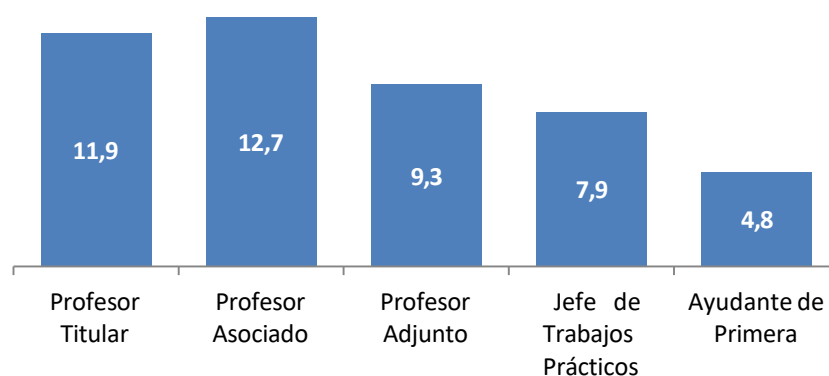
Docencia	Extensión	Investigación
1358	173	363

Fuente: Anuario 2023 de la UNRN.

Si se considera la variable Antigüedad se observa que el promedio de los docentes de la UNRN es cercana a los 8 años y se observa que, a mayor nivel de cargos, aumenta la antigüedad lo que denota una carrera afianzada en la permanencia. También se evidencia el rasgo regional del *docente a tiempo completo en la Universidad*, dado que al no haber un mercado laboral de otras universidades como empleadores alternativos y sin contar con una designación con dedicación exclusiva, concentran varios cargos en la institución. Asimismo,

el dictado de cursos de posgrado es otro mecanismo que permite complementar los ingresos y favorecer su permanencia en la carrera académica.

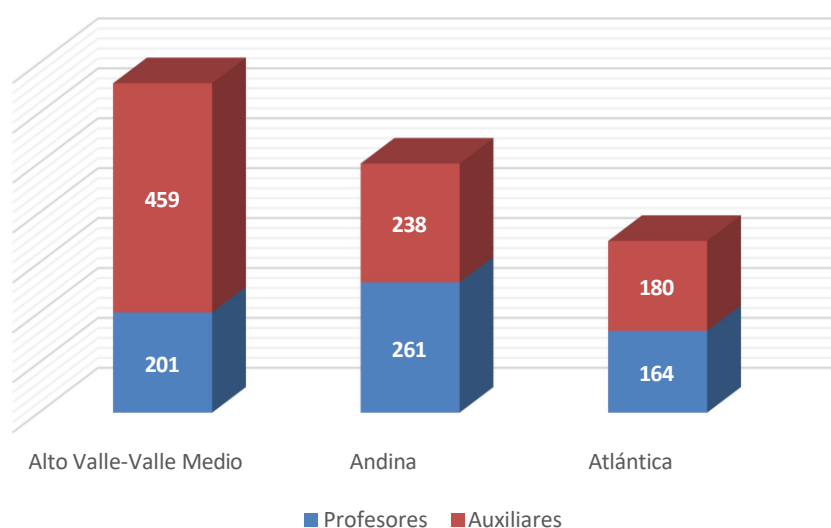
Gráfico 1. Antigüedad promedio (en años) de los Docentes según Categoría. Año 2023.



Fuente: elaboración propia en base a Anuario 2023, UNRN.

En cuanto a la distribución de Cargos Docentes, en 2023 se contabilizaron 1503. De este total, el 42% eran cargos de Profesor (Titulares, Adjuntos y Asociados) y el 58% de Auxiliares de Docencia (Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudantes de Primera). Si se considera su distribución por unidades académicas se observa que la Sede Alto Valle y Valle Medio es la que más Cargos Docentes tiene (660), seguida por la Sede Andina (499) y, finalmente, la Sede Atlántica (344).

Gráfico 2. Cargos Docentes clasificados por Sede UNRN y Tipo de Cargo. Año 2023.



Fuente: elaboración propia en base a Anuario 2023, UNRN.
Base: 1503 Cargos Docentes.

Respecto del Nivel de Formación, se observa que el 28% de los/as docentes de la Universidad tienen algún nivel de posgrado. el 17% tiene título de Doctorado, el 9% de Maestría y el 5% de Especialización. Este bajo porcentaje en el nivel de formación se alinea con la tendencia de los sistemas universitarios argentinos y latinoamericanos donde no es requisito excluyente tener formación de posgrado para la dedicación a la docencia.

Gráfico 3. Docentes de la UNRN por máximo nivel educativo alcanzado.

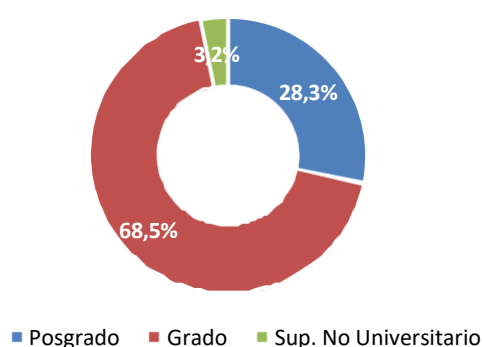
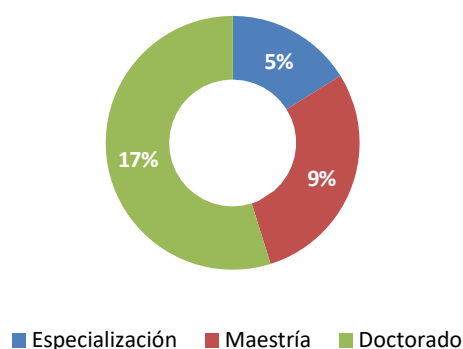
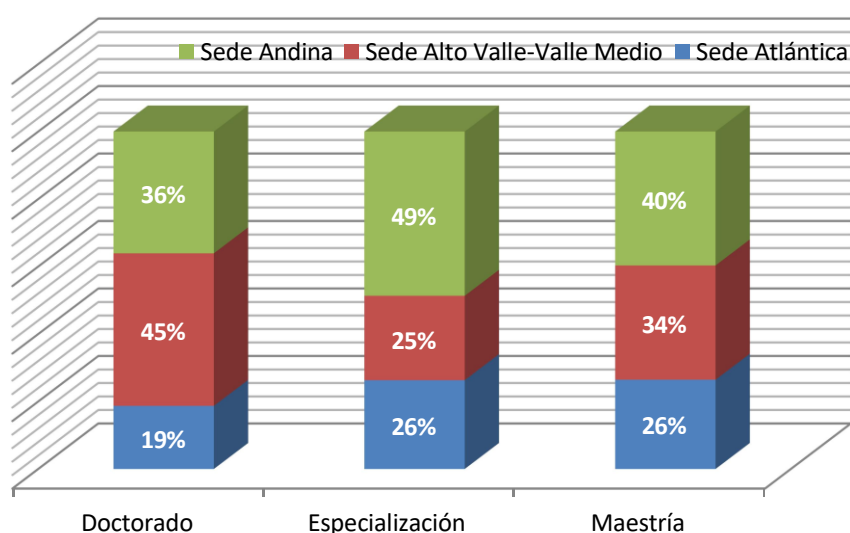


Gráfico 4. Docentes de la UNRN con título de posgrado según Tipo de título.



Fuente: Anuario 2023, UNRN.

Gráfico 5. Docentes de la UNRN con formación de posgrado según Tipo de título y Sedes. Año 2023.



Fuente: Anuario 2023, UNRN.

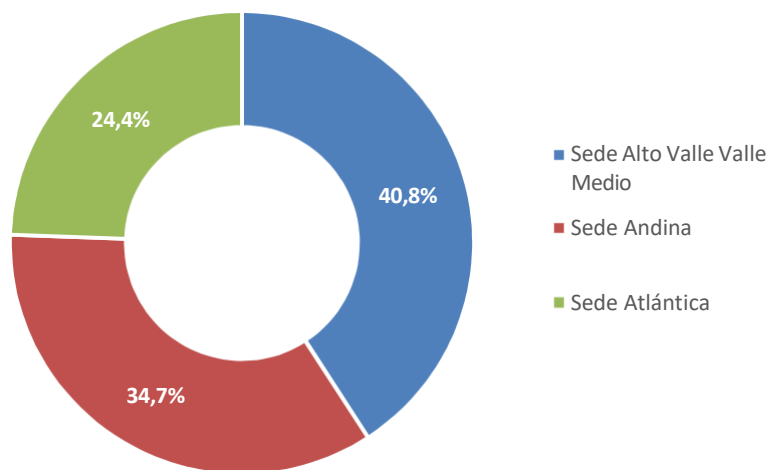
Encuesta sobre Profesión Académica en la UNRN

Para indagar aspectos cualitativos de la profesión académica, se diseñó un formulario de que tuvo como antecedente la encuesta APIKS y la de nocodentes de la UNRN realizada en el año 2022 y cuyos resultados se publicaron en el Informe N° 18 de la OAC-UNRN. El instrumento de relevamiento fue compartido con referentes del gremio docente ADURN, cuyos aportes fueron tenidos en cuenta para la construcción del formulario final. Las preguntas del cuestionario contemplaron en cuatro dimensiones:

- **Datos personales:** edad, identidad de género, pertenencia a grupos o colectivos (LGBTQIA+, Poblaciones indígenas, Migrantes, Condición de Discapacidad), máximo nivel educativo alcanzado por los padres y responsabilidades de cuidados (destinatarios, tiempo dedicado a los cuidados, interrupción de tareas laborales por tareas de cuidado)
- **Perfil Docente:** la sede en la que se desempeña, la dedicación, categoría y nivel, condición laboral, antigüedad, tipo de carrera en la que dicta materias, desempeño en otro nivel educativo, desempeño laboral en otra institución.
- **Formación y Experiencia Profesional:** máximo nivel educativo alcanzado, titulación de profesor/a, formación didáctica y pedagógica, universidad en la que obtuvo el título de grado, y de posgrado, disciplina o campo de conocimiento.
- **Prácticas de Docencia, Investigación, Extensión y Gestión:** cuestiones que prioriza en el ejercicio docente (vínculos, contenidos, evaluación, asistencia, participación), cuestiones vinculadas con el contenido a enseñar, evaluación de los aprendizajes, reuniones de carrera, recursos, uso de redes sociales, tareas de formación de RRHH, tareas de Dirección.
- **Condiciones Laborales:** ambiente laboral, condiciones laborales, percepciones del impacto de la pandemia, violencia laboral, actuación de autoridades, vínculos laborales, grado de bienestar y pertenencia, visión de futuro.

El período de recolección de la encuesta fue de cuatro meses y estuvo disponible de marzo a junio 2024. En total, se recibieron 688 respuestas sobre un total de 1341 docentes registrados el año anterior, lo que representa el 51% de los/as docentes de la UNRN. Las respuestas fueron proporcionales por Sedes y se distribuyeron de la siguiente forma:

Gráfico 6. Respuestas por Sede UNRN.

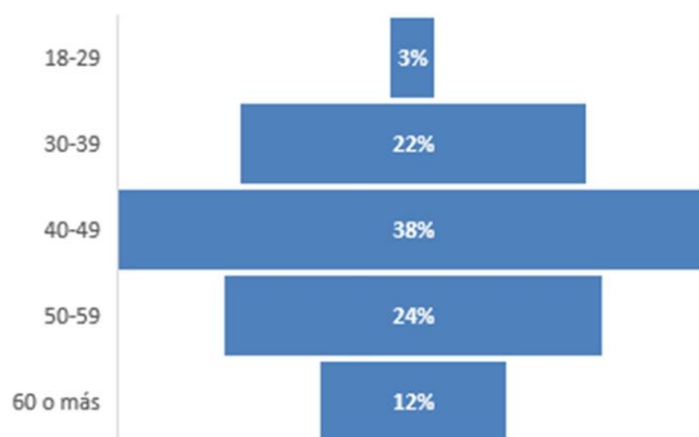


Datos personales

En este apartado se presentan datos de las respuestas a las preguntas contempladas en la dimensión Datos Personales. A través de ellas se buscó aproximarnos a la diversidad del cuerpo docente y, más específicamente, a la interseccionalidad que comprende diversas identidades y experiencias. Para ello, se indagaron aspectos como la edad, el género, la identidad étnica, la condición migratoria y la discapacidad. Además, se exploró el nivel educativo de los padres y las responsabilidades de cuidado, con el fin de analizar cómo estas variables interactúan y pueden influir en las trayectorias académico-profesionales.

Los/as docentes de la UNRN que respondieron a la encuesta tienen una edad promedio de 46 años. La mayor parte de los encuestados se ubica en las franjas etarias de 30-39 años (22%) y de 40 y 49 años (38%). Un 24% tiene entre 50 y 59 años. El 12% de los/as docentes que respondieron la encuesta tienen más de sesenta años. Presumiblemente, en esta franja etaria se incluyen los/as docentes más formados/as y con más experiencia acumulada, que además comienzan a transitar una de las cuestiones menos estudiadas y pensadas desde la institución, la última etapa laboral, no sólo desde los aspectos legales y previsionales sino del involucramiento con la institución. Estos guarismos son similares a los promedios de edad de los nodocentes de la UNRN (42 años), de los docentes de instituciones universitarias patagónicas (43 años) y del total del sistema público universitario (45 años).

Gráfico 7. Respuestas por rango de edad.



Del total de personas que respondieron a la Encuesta, un 58,8% expresan ser mujeres, y un 2% se encuentra contenido en otras opciones de identidad sexogenérica. El relevamiento, que incluyó alternativas no binarias, se inscribe en las recomendaciones del

sistema universitario para cumplir con la Ley de Identidad de Género en las UUNN⁷ y promover el reconocimiento de las identidades sexogenéricas.

De las personas que respondieron la encuesta, el 58,8% se identifican como mujeres, mientras que un 2% elige otras opciones de identidad sexogenérica. El relevamiento, que incluyó alternativas no binarias, se ajusta a las recomendaciones del sistema universitario para cumplir con la Ley de Identidad de Género en las universidades nacionales y promover el reconocimiento de todas las identidades sexogenéricas. En cuanto a la pertenencia a colectivos, el 90,3% de las personas encuestadas indicaron que no forman parte de ningún grupo específico. No obstante, la inclusión de esta pregunta no tiene como objetivo reflejar las mayorías, sino visibilizar particularidades relevantes para el diseño de políticas inclusivas. Entre los grupos identificados en la encuesta se encuentran los docentes migrantes (19), el colectivo LGTQIA+ (17 personas), docentes con alguna condición de discapacidad (7 personas) y docentes que se identifican con poblaciones indígenas (5 personas).

La encuesta incluyó preguntas sobre las tareas de cuidado de los/as docentes. Esta dimensión se incorporó con el objetivo de visibilizar las tareas de cuidado como trabajo no remunerado, uno de los factores que explican las brechas de género en la dedicación al trabajo docente universitario, ya que tiene impactos desiguales en las trayectorias académicas. Con el mismo propósito, en 2022 se llevó a cabo una encuesta a los nodocentes de la UNRN, y otras universidades también han iniciado iniciativas para realizar relevamientos sobre este tema⁸.

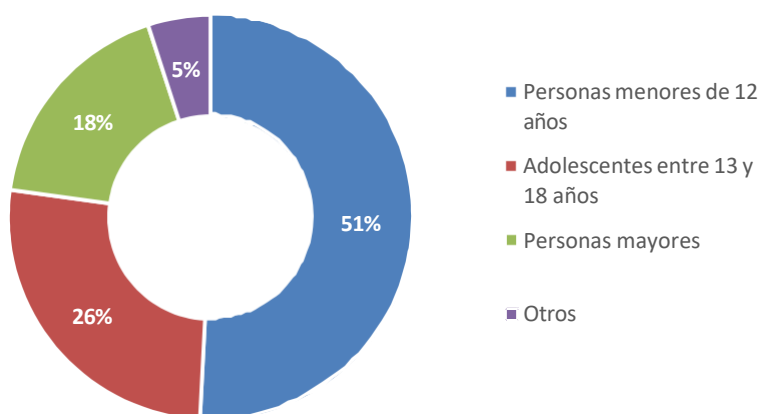
De acuerdo con el relevamiento, en la UNRN más del 65% de los/as trabajadores docentes tienen responsabilidades de cuidado. De este porcentaje, la mayor parte corresponde al cuidado de personas menores de 12 años (51%) y de entre 13 y 18 años (26%). Por su parte, el cuidado de adultos mayores también es significativo y alcanza al 18%

⁷ Los sistemas informáticos universitarios incluirán la identidad de género. Esta incorporación se realiza para cumplir con la Ley de Identidad de Género Nº 26.743. Si bien su carga será optativa, permitirá conocer de manera más fehaciente las características de la población universitaria. En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/los-sistemas-informaticos-universitarios-incliran-la-identidad-de-genero>

⁸ La UNC tiene una encuesta permanente sobre el tema. En la introducción de la misma expresan: "...Luego de años de reclamos, en marzo del 2022 se sancionó el Decreto N°144/2022 que reglamentó el artículo 179 de Ley de Contrato de Trabajo; el mismo regula la responsabilidad patronal de garantizar servicios de cuidado para hijxs de trabajadores y trabajadoras. En éste marco legal los establecimientos productivos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer servicios de cuidado para niños/as de 45 días a 3 años de edad que están a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante sus jornadas de trabajo. Si bien esta normativa no aplica a los empleados/as de la administración pública nacional, sí nos recuerda la débil y limitada cobertura que existe por parte de la patronal al respecto, y cómo ésta situación afecta al trabajo docente universitario y repercute de manera diferencial en nuestras trayectorias académicas". En: <https://ffyh.unc.edu.ar/genero/2023/06/20/el-cuidado-es-trabajo-encuesta-docente-sobre-responsabilidades-de-cuidado-en-la-unc/>

de los/as que informan estas tareas. Si se considera la dedicación horaria, de las personas que respondieron afirmativamente a este ítem, el 28% informa que dedica más de 20 horas semanales a dicha actividad de cuidado.

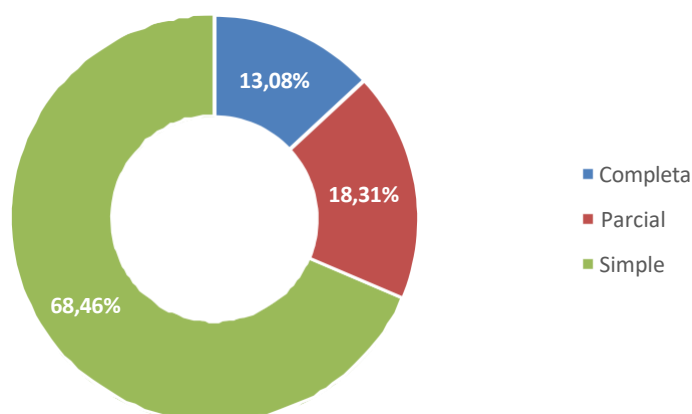
Gráfico 8. Responsabilidades sobre el cuidado de otras personas.



Perfil Docente

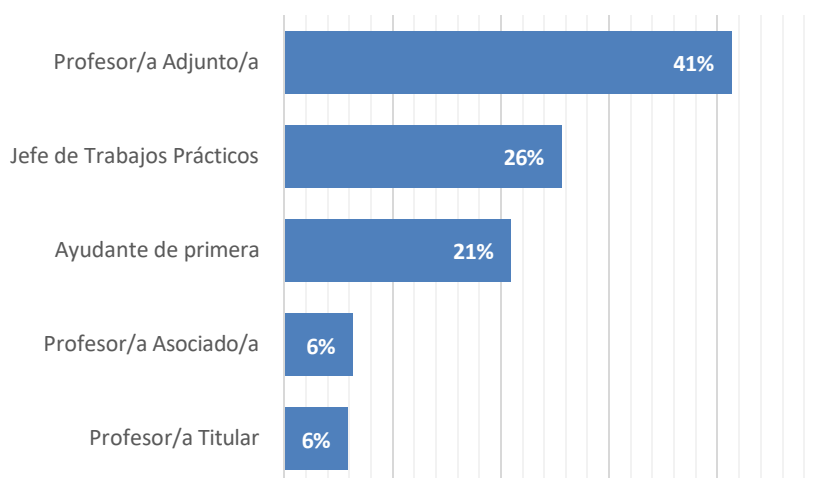
La mayoría de los/as docentes que respondieron la encuesta declaran tener una dedicación simple, el 68,6%. Los porcentajes de dedicación parcial y completa son bastante inferiores y confirman la descripción de las características estructurales de la Profesión Académica en el sistema universitario argentino, con una abrumadora mayoría de docentes de dedicación simple. Esta alta proporción de docentes con dedicación simple tiene implicaciones directas en la calidad de la enseñanza, ya que limita el tiempo disponible para la preparación de clases, la atención a los estudiantes y la participación en actividades de investigación, dado que los docentes deben buscar otras ocupaciones para asegurar otras fuentes de ingreso que complementen sus salarios. Con relación a ello, respecto del lugar de trabajo, la mayor parte de los/as encuestados, el 47%, informó trabajar, además de la UNRN, en otros establecimientos públicos/estatales. Un 32,5% también lo hace en el ámbito privado mientras que sólo el 26,6% trabajan exclusivamente en la institución.

Gráfico 9. Respuestas por Dedicación Docente.



Respecto a la Categoría Docente, la mayor parte de las respuestas correspondieron a Docentes del nivel de Profesor (53%): la gran mayoría de las respuestas de este nivel correspondieron a personas con categoría a Profesor/a Adunto/a (77%), seguidos por Asociado/as y Titular/es, con el 11% y el 12%, respectivamente. Los Auxiliares de Docencia completaron las respuestas, (47%). Dentro de este nivel, las respuestas representaron un 55% de Jefes/as de Trabajos Prácticos y 45% de Ayudantes de Primera. En el Gráfico siguiente se presentan los porcentajes por categoría para el total de las respuestas recogidas por el cuestionario.

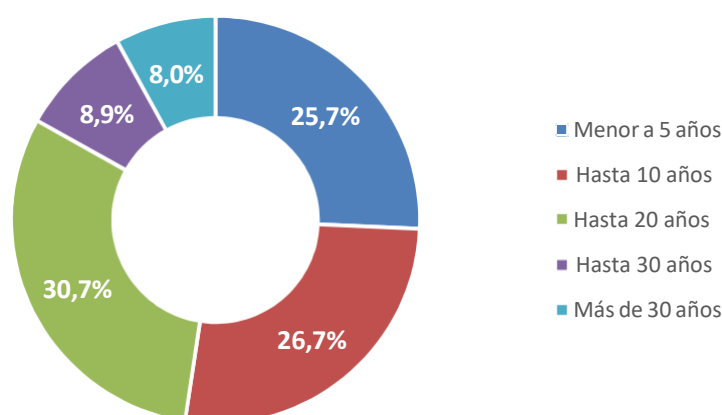
Gráfico 10. Respuestas por Categoría Docente.



Respecto a la Condición Laboral, el 45% de quienes respondieron el formulario expresan ser Docentes Regulares, un 43% son interinos/as mientras que casi un 10% se desempeña bajo la modalidad de contrato.

En cuanto a la Antigüedad, el 30,7% de las respuestas corresponden con una Antigüedad de hasta 20 años, seguido por un 26,7% que posee hasta 10 años. Finalmente un 25,7% tiene una antigüedad menor a los 5 años.

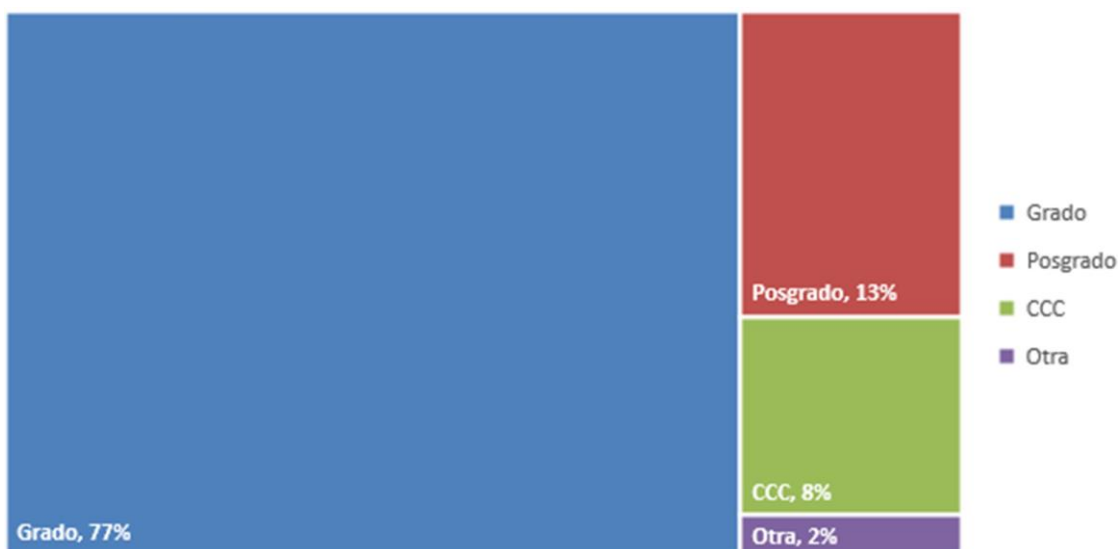
Gráfico 11. Respuestas por Antigüedad en el ejercicio de la docencia.



El 77% de los docentes que responden la encuesta expresa dictar clases en carreras del nivel de grado, tanto de ciclo largo como de ciclo corto. El 13% lo hace en posgrado. Un 8% dicta clases en los Ciclos de Complementación Curricular (CCC). Ésta última categoría integra ofertas académicas de modalidad presencial y de modalidad a distancia. Además,

cabe destacar que muchas de las respuestas corresponden a docentes que desempeñan tareas en más de un nivel o modalidad.

Gráfico 12. Nivel máximo en el que desarrolla la docencia



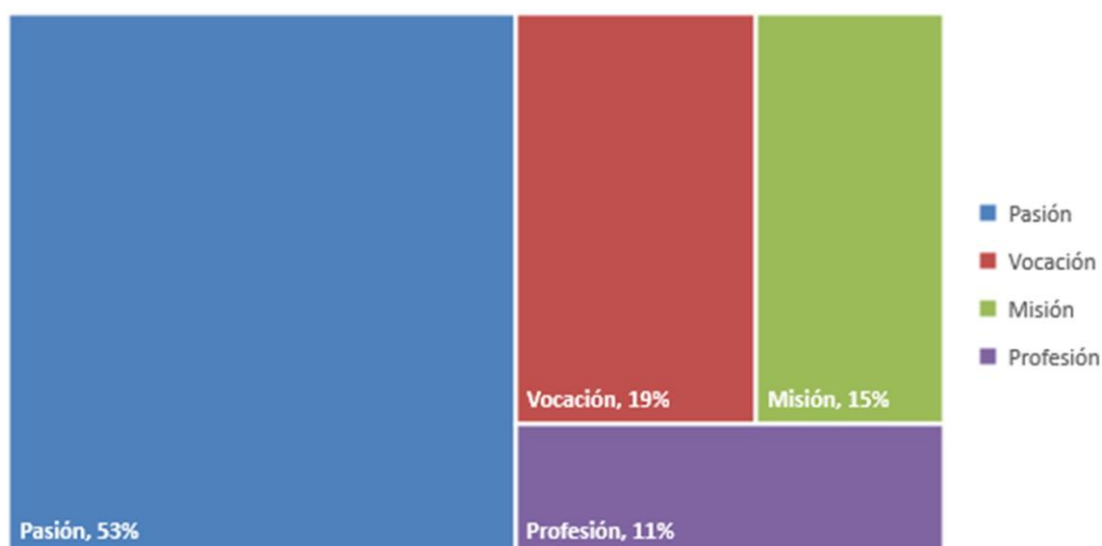
Para completar la exploración de la dimensión del Perfil Docente se incluyó una pregunta relativa a las percepciones de los/as docentes sobre la profesión académica. Como se destacó en la Introducción, la idea subyacente⁹ propone que la correspondencia entre lo que amamos hacer, que podemos identificar como Pasión; lo que sabemos hacer bien, que se identifica con la Vocación; lo que se necesita o la Misión y por lo que nos pagan, que resumimos con el término Profesión. Este enfoque configura una forma de mirar integralmente nuestra experiencia laboral, al incorporar la perspectiva que los propios docentes tienen acerca de su profesión.

Los resultados de la encuesta revelan una clara preponderancia de los componentes vinculados a la pasión, la misión y la vocación. Los docentes expresaron que la profesión académica les resulta sumamente gratificante, que les permite aportar a la comunidad y que coincide con sus habilidades y conocimientos. En contraste, el componente de la profesión como actividad remunerada obtuvo una menor valoración, lo cual podría estar

⁹ El Ikigai es una filosofía japonesa que se remonta a los años 794 y 1185, en el periodo del Heian japonés, y se explica por sus dos vocablos: Iki (vida) y Kai (lograr lo que se desea) que promueve encontrar la pasión, las necesidades del mundo, habilidades y remuneración en el trabajo ideal. Ha sido popularizada por el libro “El método Ikigai” y utilizada como herramienta para analizar el campo de los RRHH desde el punto de vista de la subjetividad individual. En: <https://g.co/kgs/AE8AHL8>

relacionado con la situación salarial del sector. Estos hallazgos corroboran la importancia de los aspectos intrínsecos de la profesión, como la satisfacción personal y el sentido de propósito, tal como lo plantea el concepto de *Ikigai*.

Gráfico 13. Valoración personal de su actividad profesional



Formación y experiencia profesional

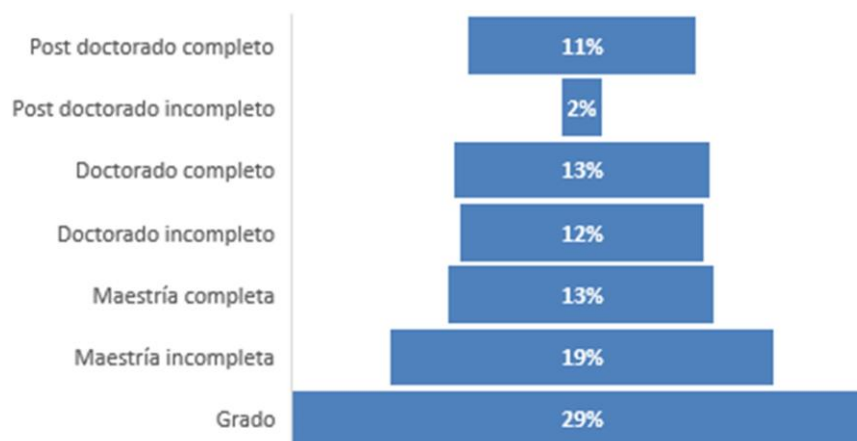
Esta dimensión de la encuesta buscó caracterizar el perfil académico y profesional de los docentes que respondieron la encuesta. Para ello se los consultó acerca del máximo nivel educativo alcanzado, la titulación docente obtenida, la formación complementaria en didáctica y pedagogía, así como la institución de origen de sus títulos de grado y posgrado. Además, a través de algunas preguntas específicas se exploró la disciplina o el campo del conocimiento en el que se especializaron.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 72,2% no cuenta con título de Profesorado. Sin embargo, el 75,5% expresa haber realizado cursos específicos de formación didáctica y pedagógica. En este sentido se destaca la incidencia de la Especialización en Docencia Universitaria (EDU) que la universidad dicta en sus tres sedes desde hace varios años. La creación de la EDU fue un emergente de la primera autoevaluación y de acuerdo con lo observado se constata que permitió que decenas de docentes que carecían de formación didáctica incorporen nuevos conocimientos didáctico-pedagógicos y nuevas prácticas de enseñanza en sus clases. Al respecto, se destaca que el 66% de los inscriptos en la EDU son docentes de la UNRN. Al momento, han egresado 96 docentes.

Respecto a los niveles de las titulaciones, el 29% de los que respondieron tienen título de Grado. La distribución de formación de posgrado es relevante aunque con particularidades al interior de cada una de ellas: la formación de Maestría sobrepasa el 30% del total de las respuestas, aunque el 19% expresa no han completado su carrera,

presumiblemente la entrega de la Tesis. Lo mismo ocurre en el Doctorado: un 12% del total de los docentes expresa haber cursado una carrera de este nivel sin haberla completado. En el post doctorado esta relación se invierte. En líneas generales, y coincidentemente de lo que plantean las investigaciones sobre Profesión Académica en América Latina y en Argentina, la titulación de doctorado no se reconoce como un requisito excluyente para desempeñarse en este ámbito.

Gráfico 14. Máximo nivel educativo alcanzado



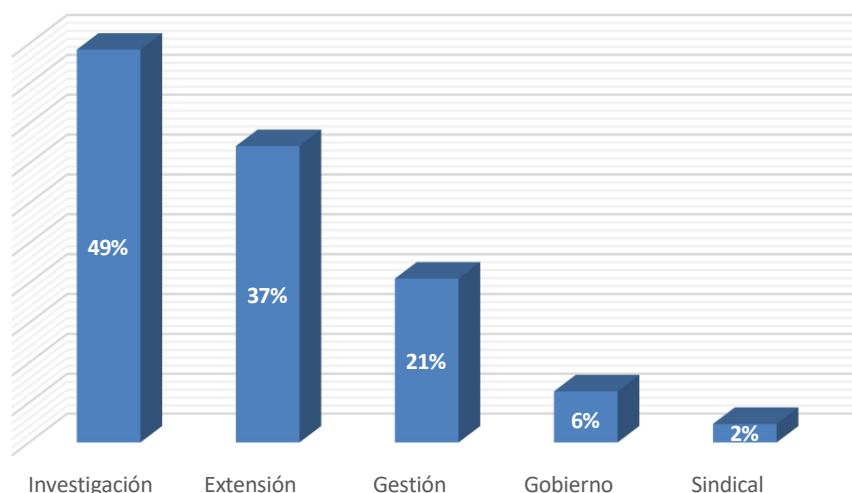
Prácticas de la profesión académicas

En este apartado se presentan algunos resultados relativos a la dimensión de las prácticas de enseñanza y de otras actividades de Investigación y de Extensión. De esta forma, se buscó conocer la variedad de tareas y de responsabilidades que asumen los docentes en su día a día en la institución. Además, se indagó en aspectos relacionados con la planificación y la ejecución de clases, la evaluación de los estudiantes. También la participación en actividades de investigación y extensión, así como en tareas de gestión académica. Por último, en línea con la intención de indagar las percepciones docentes sobre su propia práctica, se incluyeron preguntas sobre las condiciones laborales, el impacto de la pandemia y el bienestar en el trabajo. Al analizar esta variable corresponde considerar que la Profesión Académica es multifacética e incluye diversas tareas que se realizan de manera simultánea.

En consonancia con las tendencias del sistema universitario, una gran mayoría de los/as docentes que respondieron la encuesta se dedican exclusivamente a la docencia (255). De acuerdo con la revisión bibliográfica y a los datos estadísticos presentados, es posible que esto se vincule con el rasgo estructural de que una abrumadora mayoría del personal posee dedicaciones simples (10h). No obstante, una buena cantidad de las respuestas registradas afirmaron, además de la Docencia, desempeñan otras tareas relevantes para la institución. En cuanto a las demás funciones sustantivas, la actividad de Investigación aparece como la más relevante, seguida por la Extensión. El Gráfico que sigue

presenta la distribución de estas actividades sin considerar la Docencia, que es ejercida por el total de las personas encuestadas.

Gráfico 15. Actividades (excepto Enseñanza) desarrolladas por los/as docentes de la UNRN.



Respecto a las Prácticas de Enseñanza, vinculadas directamente a la labor docente, el 42,2% expresa que prefiere tener un buen vínculo con los estudiantes, el 28,3% hacer seguimiento y evaluación de los aprendizajes. En cuanto a las modalidades de evaluación principales, la mayor parte de los docentes utiliza los Trabajos Prácticos como estrategia didáctica. Un aspecto interesante para indagar en trabajos futuros está vinculado con los impactos de la Inteligencia Artificial en la evaluación y cómo ésta puede afectar la Integridad Académica¹⁰, especialmente los bots conversacionales como Chat GPT, Gemini, Copilot u otras u otras, en la evaluación.

Dado que el intercambio entre docentes, las reuniones con pares, estudiantes y otros equipos son sustanciales para el trabajo académico, se incluyó una pregunta acerca de la frecuencia con la que se realizan reuniones de articulación y coordinación, sea a nivel de Sede o de la Carrera. En la consulta sobre la frecuencia de reuniones que realiza la unidad académica, el 53,3% optó por la opción “En algunas ocasiones”.

Sobre los Recursos que facilitan la relación pedagógica, 90,8% utiliza la Plataforma Bimodal de la UNRN mientras que un 67,7% utiliza correo electrónico. En cuanto a las redes sociales, se destaca que WhatsApp es la opción más utilizada (43,4%) y, en un menor porcentaje, se hace uso de otras redes sociales como Facebook, Instagram, etc. El 3,7% de los/as docentes que respondieron dieron cuenta del uso de otras herramientas como

¹⁰ Este concepto refiere al compromiso de los integrantes de una comunidad académica de actuar con honestidad, ética y responsabilidad en todas sus actividades.

Discord, Telegram, Zoom, Slack, Blogspot, Github, DropBox, Google Drive, Foros y salas de Videoconferencias, YouTube, Miro, Paddlet, entre otras. El 1,3% elige vincularse exclusivamente de manera presencial. El 13,1% de los/as docentes que respondieron que no utilizan las redes sociales. Los que sí poseen, las usa para estar actualizados, vincularse con colegas y conocer recursos que utilizan otras/os docentes o expertos/as.

Entre las tareas de los/as docentes se encuentran también las vinculadas a la formación de Recursos Humanos. El 51,6% expresa que ha participado como Jurado de Trabajo Final de Carrera (TFC) mientras que 52% ha ejercido como Director/a. Además, se hacen tareas como dirección de Trabajo Social Obligatorio, dirección de tesis de posgrado, dirección de becarios/as, tutorías de estudiantes, entre otros,

De los/as docentes que respondieron el formulario, el 52,4% no tiene categoría de investigación, 13,8 % es investigador de la UNRN y un 11% es asistente. El 58,6% no tiene categorías de incentivo. Del 41, 3% que expresó tener categoría de incentivo, el 18% es de las categorías más bajas (5 y 4), el 13,8% son de la categoría 3 y el 9% de las categorías más altas.

Condiciones Laborales

En este apartado se resumen los principales resultados de la encuesta referentes a las condiciones laborales de los/as docentes. Se analizan las condiciones laborales, el clima laboral, los vínculos laborales, el grado de bienestar y pertenencia de los trabajadores, así como su visión de futuro en el contexto laboral actual. La indagación se realizó a través de respuestas de opción múltiple de escala Lickert, donde los/as docentes indicaron su grado de acuerdo con una serie de afirmaciones. Para cada caso consideraron las opciones “Totalmente de Acuerdo”, “Parcialmente de Acuerdo”, “Algo de Acuerdo” y “Nada de acuerdo”. De esta manera, se logró captar la perspectiva de los docentes sobre su realidad laboral, permitiendo comprender sus necesidades y preocupaciones en profundidad. Los gráficos siguientes presentan resultados para cada una de las afirmaciones referidas a condiciones laborales, remuneración e incentivos.

Gráfico 16. “Las condiciones laborales son adecuadas”

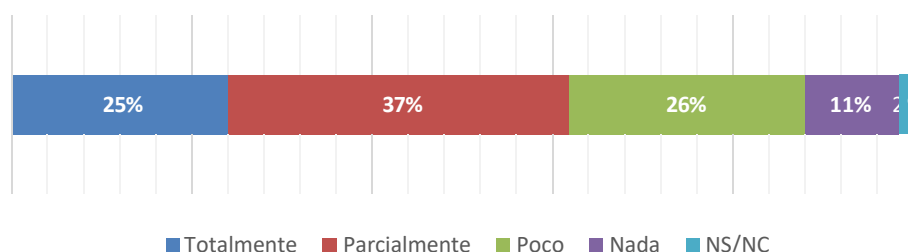


Gráfico 17. “La remuneración económica es suficiente”

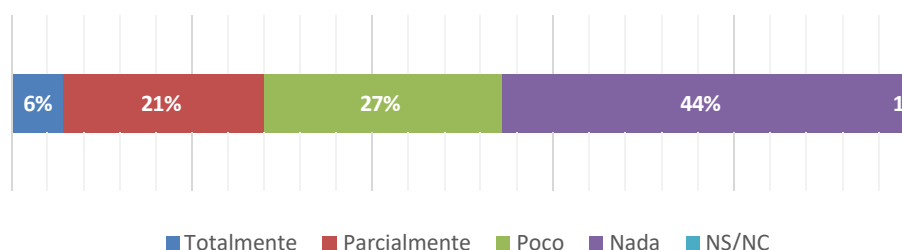
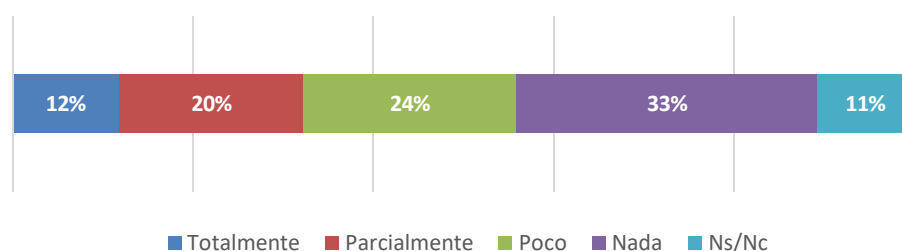


Gráfico 18. “Existen incentivos adecuados y reconocimiento”



De acuerdo con la información relevada y representada en los gráficos anteriores, se observa un contraste marcado entre, por un lado, la valoración bastante positiva y positiva de las condiciones laborales, y, por otro lado, la alta disconformidad respecto de la remuneración económica. Esta discrepancia sugiere que, si bien los/as docentes aprecian ciertos aspectos de su profesión, sienten que la compensación monetaria no está a la altura de sus expectativas y del valor que aportan a la organización y a la comunidad. Otro aspecto relevante es la disconformidad respecto de los incentivos y los reconocimientos, donde resulta llamativa la cantidad de respuestas de la categoría “Ns/Nc” (11%), lo que evidencia que una parte importante de los/as docentes desconocen la existencia de estos mecanismos de recompensa simbólica directamente relacionadas con la motivación y el desempeño”.

Respecto a la Modalidad de trabajo, los/as docentes muestran una clara preferencia por la presencialidad y la modalidad híbrida, que combina presencialidad y virtualidad (tanto en instancias sincrónicas como asincrónicas). La escasa preferencia por la modalidad completamente virtual (7%) contrasta con las tendencias actuales que promueven una virtualización total de la educación. Este hallazgo sugiere que, a pesar de los avances tecnológicos y su incorporación al proceso educativo, los docentes valoran la interacción cara a cara y consideran a la presencialidad como un componente fundamental.

Otra serie de aspectos relevados en el formulario se relacionan con el Clima Laboral, concepto que refiere al ambiente que se “respira” en un ámbito de trabajo. En la definición de este aspecto, atinente a la percepción de los/as docentes sobre su ámbito de trabajo,

intervienen las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones laborales en general. Una cuestión central para analizar esta dimensión son las situaciones de violencia, cuestión que también fue indagada para la encuesta sobre percepciones a docentes de la universidad, cuyos resultados fueron presentados en el Informe OAC #18¹¹. Es interesante analizar sus resultados comparados teniendo en cuenta las diferencias de cada caso. En el trabajo académico priman los vínculos horizontales, entre pares, mientras que en el trabajo administrativo priman las relaciones jerárquicas, organizadas a la forma de una burocracia tradicional.

Teniendo en cuenta estas diferencias lo primero que se observa al analizar los datos es una diferencia significativa entre docentes y docentes en cuando a la violencia laboral. Mientras que el 77% de los docentes encuestados afirmó no haber experimentado hechos de este tipo, el porcentaje se reduce al 51.6% en el caso de los docentes. Esta diferencia también se observa al indagar la exposición a situaciones de violencia directa o indirecta, sea como víctimas o como testigos. Mientras que sólo el 19% de los docentes reportaron haber presenciado o sufrido algún hecho de violencia en el ámbito laboral, este mismo aspecto abarcó al 48.4% de los docentes encuestados. Más allá de las diferencias, los hallazgos en cada caso subrayan la necesidad de implementar estrategias de prevención y de atención integral para abordar la problemática en ambos agrupamientos.

Para profundizar en la percepción de los docentes sobre la respuesta institucional ante situaciones de violencia, el cuestionario indagó acerca de la acción de diferentes actores, como Autoridades, Sindicatos, Pares y Externos, frente a planteos, reclamos o denuncias sobre violencias. Los resultados revelan que, en general, los docentes evalúan la respuesta institucional como "Muy adecuada" o "Parcialmente adecuada", indicando niveles similares para cada uno de estos actores. Sin embargo, resultó llamativo que la opción "No sabe/No contesta" haya sido la más seleccionada en todos los casos. Este resultado sugiere, por un lado, un posible desconocimiento por parte de los docentes acerca de los procedimientos institucionales para abordar estas situaciones y, por otro lado, remarca la necesidad de continuar fortaleciendo las acciones de comunicación y de capacitación en la materia.

La encuesta incluyó un apartado dedicado a evaluar el grado de bienestar de los docentes en la institución. Para ello, se indagó sobre aspectos como el sentido de pertenencia, la elección de la UNRN como lugar de trabajo, el orgullo institucional y la evaluación general del bienestar laboral. Si bien estas variables pueden estar influenciadas por factores externos al ámbito institucional, como el contexto social y económico, permiten obtener una aproximación a la percepción que los docentes tienen de su lugar de

¹¹ Informe OAC, 18: Una aproximación a la cultura organizacional y al clima laboral de la UNRN desde las percepciones de los/as trabajadores/as Nodocentes. Disponible en <http://rid.unrn.edu.ar:8080/handle/20.500.12049/9061>

trabajo. Los resultados obtenidos en esta dimensión complementan la información recabada sobre la percepción de violencia y la respuesta institucional, proporcionando una visión más completa del clima laboral en la universidad.

Gráfico 20. “¿Se siente parte de la institución?”

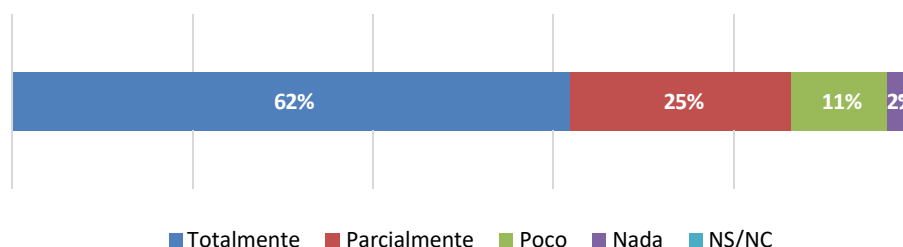


Gráfico 21. “¿Ser docente de la UNRN le da orgullo?”

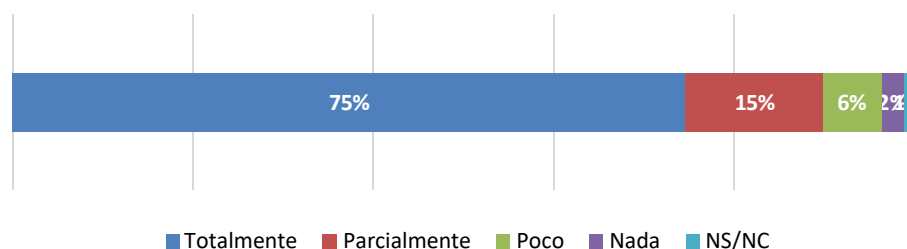
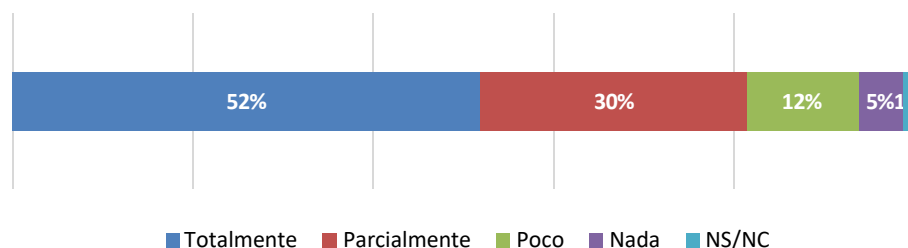


Gráfico 22. “¿Considera que esa institución le aporta bienestar?”



Finalmente, la Encuesta incluyó un módulo dedicado a explorar la visión de los/as docentes acerca del futuro de la UNRN. Para ello, se los consultó acerca de su opinión respecto de la flexibilidad de la institución para adaptarse a los cambios del contexto, la capacidad de dar respuesta a los desafíos y a sus expectativas respecto de su rol y su influencia en el desarrollo de las comunidades locales y regionales donde está inserta.

Gráfico 23. “La institución es flexible para adaptarse a los cambios”.

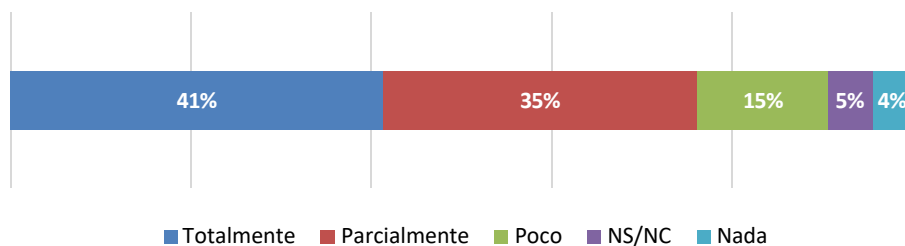


Gráfico 24. “La institución está a la altura de los desafíos”

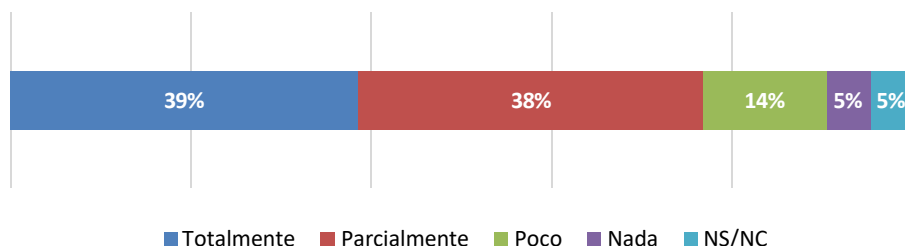
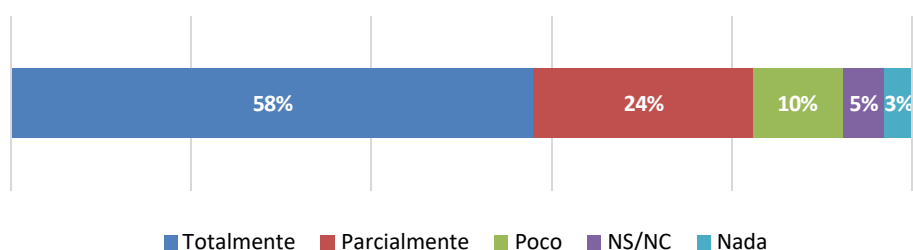


Gráfico 25. “La universidad ampliará su influencia positiva en la comunidad”



Conclusiones y recomendaciones

La Profesión Académica como categoría analítica y objeto de investigación ha cobrado importancia en las últimas décadas, en forma paralela a las políticas de reforma de los sistemas de Educación Superior, que han favorecido una mayor diversificación y complejidad internas, y al incremento y al afianzamiento del tema universitario como campo de investigación (Aguirre y Porta, 2020). En Argentina, las investigaciones dedicadas a estudiarla revelan un panorama complejo y heterogéneo. Si bien se han logrado avances en las últimas décadas, persisten desafíos estructurales que afectan el desarrollo de la carrera académica: la precarización laboral, las desigualdades de género y la falta de inversión en investigación son algunos de los problemas más significativos. A esto se agregan cuestiones organizativas que limitan la movilidad y el desarrollo profesional de los docentes. En comparación con otros países, la situación local se caracteriza por una mayor fragmentación y por una menor estabilidad laboral, lo que requiere de políticas públicas e institucionales que promuevan la mejora de las condiciones de trabajo y la igualdad de oportunidades.

En la UNRN, el marco normativo que regula la actividad docente y la carrera académica se ha desarrollado en forma progresiva desde su creación en 2007. A través de diversas normas la institución ha definido perfiles docentes, sistemas de ingreso y promoción, y mecanismos de evaluación. Inicialmente, se establecieron categorías docentes y dedicaciones, priorizando la presencia física en las instalaciones. Posteriormente, se incorporó la evaluación del desempeño docente, con un sistema que actualmente combina la evaluación por pares, la autoevaluación y la evaluación por parte de los estudiantes. Por último, la universidad se adaptó con adecuaciones a los cambios normativos a nivel nacional dados por el Convenio Colectivo de Trabajo.

El análisis de la planta docente a partir de los datos del Anuario 2023, revela una composición que se enmarca en las tendencias estructurales del sistema argentino. Se observa un predominio de las dedicaciones simples, con una gran cantidad de docentes interinos y una distribución desigual por género según área disciplinar. En el nivel de formación también se verifica esta tendencia y se observa un bajo porcentaje de docentes con títulos de posgrado, evidenciando que la formación de este tipo no es un requisito para el desempeño académico. La antigüedad en la institución es variable, con una mayor concentración de docentes con mayor antigüedad en los niveles jerárquicos superiores.

Para profundizar en la comprensión de la profesión académica en la UNRN se diseñó e implementó un cuestionario que exploró diversas dimensiones de la Profesión Académica. Este instrumento, basado en encuestas previas y con aportes del gremio docente, indagó en aspectos como los Datos Personales, el Perfil Docente, la Formación y Experiencia Profesional, y las Prácticas de Enseñanza. Se prestó especial atención a las condiciones laborales y a la percepción los/as docentes respecto de la institución. Esta herramienta permitió aproximarnos a una visión integral de la profesión académica en la universidad, considerando aspectos individuales como institucionales. Queda para futuras indagaciones profundizar en algunos de los aspectos destacados de cada ítem.

En su Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025, elaborado a partir de la Evaluación Externa a cargo de la CONEAU, propuso el objetivo de consolidar un cuerpo docente estable, fomentando la formación y actualización continua del personal. En esta meta se incluyó el desarrollo de la evaluación docente, considerada como una para asegurar la calidad educativa y, a través de la autoevaluación, promover la reflexión y la participación de los/as docentes claustro en la toma de decisiones institucionales. Estos objetivos se articulan con otras iniciativas estratégicas de la universidad, como la ampliación de su oferta académica con criterios de calidad y pertinencia. A estos objetivos se suman un conjunto de desafíos actuales. Solo por mencionar a algunos:

- Transformación digital: La incorporación de tecnologías en la educación exige una adaptación constante de los docentes y el desarrollo de nuevas competencias digitales.

- Precarización laboral: La creciente precarización laboral, con contratos temporales y mayor competitividad, afecta el bienestar de los académicos y la calidad de la enseñanza.
- Desigualdad en el acceso: Las desigualdades socioeconómicas y culturales limitan el acceso a la educación superior, requiriendo políticas inclusivas para garantizar la equidad.
- Intensificación del trabajo: La creciente demanda de tareas y la falta de reconocimiento por el trabajo fuera de horario laboral generan sobrecarga y afectan el bienestar de los docentes.
- Financiamiento insuficiente: Las restricciones presupuestarias limitan la capacidad de las instituciones para ofrecer programas de calidad, investigar y mejorar la infraestructura.
- Desconexión con la realidad: Existe una brecha entre lo que se enseña en las universidades y las necesidades sociales, lo que exige una actualización constante de los planes de estudio y una mayor vinculación con el entorno.
- Amenazas a la libertad académica: Las lógicas burocráticas, del mercado, del poder y la cultura de la cancelación ponen en riesgo la libertad de investigación y enseñanza.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, J. E. (2021). Profesión Académica y Formación Doctoral. El caso argentino en el marco del estudio internacional APIKS. *Praxis Educativa*, 25(2), Article 2.
- Aguirre, J., & Porta, L. (2020). Aproximaciones preliminares a la profesión académica argentina: Un análisis comparado a partir del caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *Revista IRICE*, 39, 53-86. <https://doi.org/10.35305/revistairice.vi39.1486>
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. Nueva Imagen.
- Marquina, M. (2021). El estudio de la profesión académica en América Latina: Entre lo global y lo local^{2,3} The study of the Academic Profession in Latin America: Between the global and the local. *Revista de Educación*, XII(24), 19-36.
- Nosiglia, M. C., & Fuksman, B. (2022). Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: Resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society). *Revista del IICE*, 52, Article 52. <https://doi.org/10.34096/iice.n52.11013>
- Pérez Centeno, C. (2015). Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas. En C. Mundt & Fernández Lamarra (Eds.), *Sociedad, procesos educativos, instituciones y actores: Estudios de política y administración de la educación II* (pp. 165-182). Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- 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>