

Evaluación y regulación del trabajo académico. El caso de la UNQ y la UNS

RODERA, Julieta / Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Sur - juli.rodera@gmail.com

Eje: Aspectos socio-culturales de la educación ^[L]_[SEP] Tipo de trabajo: ponencia

^a *Palabras claves: evaluación – regulación – trabajo académico – estudio de caso*

› **Resumen**

El presente trabajo forma parte de una investigación en curso desarrollada en el marco de una Beca Doctoral Interna CONICET que se denomina “Evaluación y regulación del trabajo académico en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades en Argentina. Un estudio de casos en la UNS, la UNLP y la UNQ”. La misma, se propone analizar los dispositivos institucionales de regulación de las carreras académicas en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades durante el período 2015-2024, relevar experiencias innovadoras y generar indicadores y/o instrumentos cualitativos de evaluación de las actividades de docencia, investigación y extensión. El diseño elegido es el estudio de caso, el cual prevé un enfoque metodológico mixto.

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

En este escrito, se presenta una primera caracterización de los reglamentos de evaluación docente de dos de las instituciones estudiadas: la UNQ que cuenta con un sistema consolidado y la UNS que se encuentra actualmente diseñando su primer Reglamento de Evaluación Docente acorde con lo propuesto por el Convenio Colectivo de Trabajo.

Algunas diferencias que se pueden observar entre las reglamentaciones se vinculan con: a) el año de creación; b) las razones que justifican su implementación; c) la periodicidad; d) la descentralización/centralización en la implementación; y, e) el agente evaluador (externo e interno). En cuanto a las similitudes, se observa: a) denominación del objeto de evaluación y b) el carácter (cualitativo) de los resultados del proceso.

› **Introducción**

El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia que se encuentra en desarrollo en el marco de una Beca Doctoral Interna otorgada por CONICET que se denomina “Evaluación y regulación del trabajo académico en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades en Argentina. Un estudio de casos en la UNS, la UNLP y la UNQ”.

Dicha investigación tiene como objetivo general: analizar los criterios, procesos y resultados de la evaluación y regulación del trabajo académico y su incidencia en las carreras académicas en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades en la Universidad Nacional del Sur (UNS), la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ) entre los años 2015 y 2024. Como específicos se definieron: a) caracterizar los circuitos, políticas, actores e instrumentos de evaluación que regulan las actividades de docencia, investigación y extensión de las/os docentes universitarias/os en Argentina entre los años 2015 y 2024¹; b) describir y comparar los dispositivos institucionales de regulación para el acceso, la permanencia y la promoción en la carrera docente universitaria y su relación con los criterios de los organismos nacionales y provinciales de ciencia y tecnología entre los años 2015 y 2024; c) identificar los supuestos, sentidos y orientación de las políticas de evaluación del trabajo académico y su incidencia en las carreras académicas en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades en las universidades nacionales seleccionadas; d) indagar en qué medida y de qué manera quienes realizan docencia, investigación y extensión en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades en las universidades nacionales seleccionadas perciben incentivos para el desarrollo de determinadas prácticas académicas y/o producciones/resultados.

La investigación busca dar continuidad a dos investigaciones previas (ambas enmarcadas en becas institucionales otorgadas por la UNS)². Se propone analizar los dispositivos institucionales de regulación de las carreras académicas en el campo de las Ciencias Sociales y Humanidades durante el período 2015-2024, relevar experiencias innovadoras y generar indicadores y/o instrumentos cualitativos de evaluación de las actividades de docencia, investigación y extensión. Desde una perspectiva que prioriza las especificidades del ámbito universitario, se busca contribuir al diseño de criterios y herramientas que permitan evaluar las trayectorias académicas docentes, investigadoras/es y extensionistas universitarias/os de manera integral.

¹ Se definió este período con la intención de contemplar desde la sanción del CCT que regula la carrera docente hasta los tres primeros años de la beca, lo cual permite acercarnos a los cambios más recientes en el objetivo de estudio.

² La primera de ellas, fue la Beca para Alumnas/os Avanzadas/os por medio de la cual concluí la carrera de grado y la segunda de ellas, la Beca de Iniciación a la Investigación para Egresadas/os en la que comencé la Maestría en Educación en la UNLP.

El diseño elegido para llevar adelante la investigación es el estudio de caso ya que permite valorar tanto la singularidad como la complejidad del tema en estudio, atendiendo al contexto y generando una mayor comprensión sin la intención de establecer generalizaciones. Es decir, “requiere de un análisis holístico y en profundidad de lo particular” (Atairo y Rovelli, 2020, p. 163). Se trata de un estudio de caso colectivo de carácter instrumental (Stake, 1999) que se focaliza en tres universidades: la UNS, la UNLP y la UNQ. La elección de estos casos obedece a distintos criterios: 1. el año de creación y la trayectoria en el sistema: la UNLP fue creada en 1905, la UNS en 1956 y la UNQ en 1989; 2. la ubicación geográfica: la UNLP en la capital de la Provincia de Buenos Aires, la UNS en el sur de la Provincia de Buenos Aires y UNQ en el conurbano bonaerense; 3. las estructuras organizacionales: por facultades (la UNLP) y departamentos (la UNS y UNQ).

Asimismo, siendo que el foco está puesto en la evaluación de las carreras académicas, cabe mencionar que: la UNLP no tiene estrictamente sistema institucional de CD/CA³ sino una implementación bastante autónoma del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) por parte de las unidades académicas; la UNS se encuentra actualmente diseñando el Reglamento de Evaluación Docente acorde a lo propuesto por el CCT; mientras que la UNQ sí cuenta con una CD/CA institucionalizada e innovadora.

El estudio prevé un enfoque metodológico mixto. Este enfoque se considera el más adecuado ya que posibilita integrar, en todo el proceso de investigación, los enfoques cuantitativo y cualitativo, con el propósito de lograr una mayor comprensión acerca de las carreras académicas y los mecanismos de evaluación del trabajo académico que las configuran (Creswell, 2008; Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2015).

En este escrito se presenta una caracterización de los reglamentos de evaluación docente correspondientes a la UNQ y la UNS, que servirá como puntapié para un análisis más exhaustivo de las regulaciones del trabajo académico. El motivo de esta elección corresponde a que la UNQ tiene una gran trayectoria en el sistema mientras que la UNS se encuentra elaborando su primer reglamento de evaluación.

› ***Algunas precisiones conceptuales***

En el ámbito científico-universitario argentino es posible distinguir diferentes circuitos de evaluación del trabajo académico. Esta investigación se centra en el de las Universidades Nacionales (UUNN), donde se desarrolla un complejo entramado de estatutos y reglamentos

³ Así es como se señalará de acá en adelante a la carrera docente y/o carrera académica.

de concursos a los que se suman las racionalidades y los criterios de los programas de las agencias gubernamentales del sector de Educación Superior y de Ciencia y Tecnología y, más recientemente, las regulaciones que devienen de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo en 2015 (Atairo y Rovelli, 2019). Este circuito ha sido el menos analizado desde una mirada integral de la evaluación que aborde las tres dimensiones principales de la universidad (docencia, investigación y extensión), y ha quedado en muchas ocasiones subsumido a los criterios de los organismos y/o programas de Ciencia y Tecnología nacionales y/o supranacionales.

En Argentina, la producción de conocimientos sobre la actividad académica en las universidades se constituye como objeto de estudio a partir de la década de 1990 (Chiroleu, Suasnabar y Rovelli, 2012) de la mano de un conjunto de investigaciones que la caracterizan como heterogénea desde lo intra e interinstitucional, con un bajo nivel de salarios, predominio de cargos con dedicación simple (10 horas) y dificultades para promocionar en la carrera académica (Chiroleu, 2002; Fernández Lamarra y Marquina, 2013; García de Fanelli, 2009; Pérez Centeno, 2017).

Se parte de entender a la universidad como una institución compleja, que se encuentra fragmentada en campos con perfiles diferenciados ya sea por la identidad profesional de los actores, como así también por las propias características organizacionales de los establecimientos y la dimensión disciplinaria que los caracteriza (Clark, 1991; Becher, 2001; 1993). La universidad pública no es sólo un espacio en el que tienen lugar procesos de formación de índole científico-profesional, sino, una instancia de experiencias culturales y producción de subjetividades (Carli, 2006; Blanco y Pierella, 2009). La universidad como institución social constituye un espacio de subjetivación donde habitan miembros de las diferentes disciplinas, con distintos objetivos e intereses a cumplir dentro de la institución y con diversas formaciones de base, que se van configurando en un verdadero campo de lucha (Bourdieu, 1988). Como parte de las distintas funciones institucionales que tienen las universidades se encuentran: docencia, investigación y extensión, además de las crecientes tareas de gestión. Dichas funciones son desarrolladas por las/os docentes en mayor o menor medida, dependiendo de la categoría y dedicación del cargo ocupado. Así, se van configurando distintos perfiles académicos: docente, investigador/a, profesionalista, extensionista y gestor (Rovelli, de la Fare y Lenz, 2016; Vaccarezza, 2000).

Se opta por la categoría de trabajo para dar cuenta de la experiencia cotidiana de las/os académicas/os en la universidad, atendiendo a su dimensión prescripta y efectiva y a las condiciones materiales y simbólicas en las que se desarrolla (Walker, 2020).

La actividad de las/os docentes universitarias/os está regulada a distintos niveles y por diversos organismos, por lo cual, como afirma Barroso (2005) “más que hablar de regulación sería mejor hablar de "multirregulación"” (p. 734). El trabajo académico y por ende, las trayectorias académicas se van configurando a nivel de las culturas disciplinares, las conformaciones institucionales, las relaciones con otros organismos del sistema científico-tecnológico y las agendas regionales.

Uno de los mecanismos que regula las trayectorias académicas son las políticas de evaluación, que ocupan un lugar relevante al definir criterios y procedimientos de valoración. La literatura especializada en el tema permite reconocer que los procesos de evaluación operan como principio para la acción en la medida que definen a las/os docentes las actividades que serán valoradas positivamente y que por lo tanto ‘conviene’ priorizar (Araujo, 2014; Krotsch, Camou y Prati, 2007; Walker, 2017). En este sentido, cabe reconocer a la evaluación como mecanismo de regulación a distintos niveles y con distintos propósitos, como rendición de cuentas, estrategia de promoción o herramienta de mejora (De Miguel Díaz, 1998).

La evaluación de las carreras académicas refiere al conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales de evaluación establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, mediante la regulación del trabajo académico en general y de las trayectorias específicas a que da lugar en los diversos espacios organizativos y disciplinares en que se desarrolla (Gil Antón, 2005).

La evaluación y regulación del ejercicio del trabajo académico configuran trayectorias diversas y singulares en “el recorrido profesional que un docente universitario transita desde que ingresa a trabajar a una universidad, hasta su retiro” (Claverie, 2015, p. 63). La definición de la carrera académica “supone el funcionamiento de mecanismos formales de acceso y promoción que descansan primariamente en la validez del mérito académico” (García de Fanelli y Moguillansky, 2014, p. 2). Además del histórico sistema de concurso público, abierto y de oposición, los lineamientos del CCT han llevado a las universidades nacionales a diseñar e implementar Regímenes de Carreras Académicas/Carreras Docentes (CA/CD) que permitan evaluar de manera integral la actividad de las/os docentes universitarias/os, buscando garantizar la estabilidad laboral a partir de evaluaciones periódicas (Rovelli, De La Fare y Lenz, 2016; Atairo y Rovelli, 2019).

Como se expresó, las funciones a cumplir por la/el docente universitaria/o son evaluadas de diversas maneras en el ámbito universitario. En el caso de la docencia: se realiza a través de concursos abiertos de antecedentes y oposición y por medio de distintos instrumentos que

implementan las instituciones como las encuestas de cátedra. En el caso de la investigación: se evalúa principalmente por medio del Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores y también al momento de los concursos. En el caso de la extensión: no existe un mecanismo específico que evalúe directamente el desempeño en la actividad, sólo en los proyectos de extensión para acceder a fondos o a modo de antecedentes complementarios en la evaluación de las/os docentes en los concursos. En ese sentido, se puede observar que los instrumentos de categorización de docentes-investigadores siguen plenamente vigentes en varios países de América Latina (Vasen et al, 2011), mientras que los instrumentos de evaluación de la docencia son heterogéneos e incipientes y los de extensión aún no logran asentarse dentro del ámbito académico.

› ***Sobre los Reglamentos de Evaluación Docente de la UNQ y UNS***

Desde hace tiempo, algunas universidades han implementado mecanismos institucionales de CD/CA con el propósito de regular la actividad de las/os docentes y superar las dificultades de la periodicidad de cátedra por la inestabilidad de los puestos de trabajo cada vez que se cumplen los plazos de las designaciones de los concursos. Se trata de evaluaciones periódicas que contemplan las distintas actividades o funciones que las/os docentes realizan en la universidad y tienen por objetivo garantizar la permanencia en los cargos. Algunas universidades lo han establecido en la década de 1990, otras posterior al 2000 o a partir de lo dispuesto por el CCT en el 2015. También hay algunas que aún no han creado mecanismos formales o reglamentaciones específicas para tal fin (Araujo y Walker, 2016; de la Fare, Rovelli y Lenz, 2012; García de Fanelli y Moguillansky, 2014).

Los casos seleccionados para el estudio tienen la característica de haberse iniciado en diferentes momentos y por razones diversas que justifican su implementación. En esta ocasión se presentará el caso de la UNQ, que tiene una trayectoria consolidada en el sistema de CD/CA. Un reglamento constituido bajo una mirada innovadora que contempla distintos perfiles de la actividad académica. Por su parte, el de la UNS se encuentra en proceso de construcción y revisión en el Consejo Superior Universitario; por lo que se presentarán los avances y debates que ha conllevado el borrador del reglamento.

La UNQ crea su primer Reglamento de Carrera Docente en el año 2005, con modificaciones en 2006 y 2012. En 2015 aprueba el Reglamento de Evaluación de la Carrera Docente con el objetivo de actualizar la reglamentación anterior. Esta última se plantea un sistema que articule lo cualitativo (valorando la calidad y el tiempo invertidos en las actividades y los

productos académicos) y lo cuantitativo (definiendo puntajes para las actividades y/o productos académicos). La evaluación contempla la formación, la actividad y producción académica y la gestión universitaria, independientemente de la procedencia disciplinar y profesional de las/os docentes a evaluar. Los órganos encargados de esta son la Comisión Externa de Evaluación de la Carrera Docente y los Tribunales Académicos de pares disciplinares.

Lo particular de esta reglamentación es que comprende tanto los procesos de evaluación de desempeño para la permanencia como los procesos de evaluación para la promoción de grado y categoría del personal docente.

La evaluación de desempeño se estipuló cada tres años y agrupa diferentes indicadores que permiten dar cuenta de lo realizado durante el período a evaluar. Los indicadores se dividen en: i) Formación académica; ii) Actividad y producción en docencia; iii) Actividad y producción en investigación científica; iv) Extensión, transferencia y divulgación; v) Formación de recursos humanos; vi) Gestión universitaria; vii) Producción artística. A cada una de estas dimensiones se le otorga un puntaje. Para obtener una evaluación de desempeño positiva, el puntaje total debe superar el mínimo estipulado –según categoría y grado⁴. De acuerdo al Artículo 27° del Estatuto Universitario, un/una docente deja de tener permanencia en el cargo con dos evaluaciones negativas consecutivas o tres no consecutivas.

Además de considerar la categoría, el grado y la dedicación al momento de realizar la evaluación, la UNQ definió distintos perfiles que puede asumir un/a docente en su actividad académica: Perfil de Docencia e Investigación y Desarrollo (corresponde a quien realiza tareas de enseñanza y a su vez participa regularmente en actividades de investigación y de transferencia vinculados entre sí, publicaciones en revistas y participación en congresos y jornadas); Perfil de Docencia (se concentra prioritariamente en el ejercicio de la enseñanza en el nivel superior, en capacitación y formación docente, tutorías, proyectos de intervención didáctica/pedagógica, entre otros); y Perfil Docencia y Desarrollo Profesional (quien realiza tareas de enseñanza y comporta el ejercicio profesional en el campo disciplinar de referencia, junto con la realización de trabajos de transferencia y desarrollo en vinculación). Las/os docentes podrán solicitar el cambio de perfil al momento de recurrir a la promoción de categoría.

Respecto a la promoción de grado, para solicitarla es necesario haberse desempeñado en la institución como profesor ordinario al menos tres años en el grado previo al que aspira y

⁴ Se definen grados (A y B) por categoría, en base al sistema de remuneración específico de esta institución.

haber aprobado la última evaluación de desempeño. Además es necesario contar con el nivel de formación y antecedentes requeridos para el grado al que aspira. El órgano de evaluación también es la Comisión Evaluadora Externa.

En cuanto a la promoción de categoría, debe haberse desempeñado en la institución como profesor ordinario al menos seis años en la categoría previa a la que aspira y haber aprobado las últimas dos evaluaciones de desempeño. Además es requisito poseer el nivel de formación y antecedentes requerido para el grado "B" de la categoría a la que aspira, en el perfil en el que se demuestre que ha consolidado la trayectoria académica. Para su evaluación el Consejo Superior formará un Tribunal Académico conformado por tres pares disciplinares de especialistas externos y así resolverá la promoción o no de categoría.

En el caso de la UNS, se encuentra elaborando el primer⁵ Reglamento de Evaluación Docente con el objetivo de regular la carrera docente dentro de la universidad. Se trata de un mecanismo de evaluación periódica para la permanencia en los cargos docentes, tal como establece el CCT. Este documento está actualmente en tratamiento en el Consejo Superior Universitario y aunque no tiene aún la aprobación final, ha atravesado diversas instancias de revisión integradas por docentes de distintas unidades académicas, representantes gremiales y autoridades de la institución. La dilación en su aprobación da cuenta de los debates que genera entre los distintos actores institucionales.

En este caso, la evaluación de desempeño docente se implementará habiendo transcurrido cuatro años de la designación ordinaria del cargo y se reiterará también cada cuatro años. Para que sea favorable, la evaluación deberá tener como calificaciones “satisfactoria” y/o “satisfactoria con observaciones y recomendaciones”. En caso de que obtengan dos evaluaciones consecutivas con la calificación “no satisfactoria” o una evaluación “satisfactoria con observaciones y recomendaciones” y posteriormente una “no satisfactoria”, se perderá la permanencia y el cargo será llamado a concurso público y abierto de antecedentes y oposición.

La implementación de este Sistema de Evaluación Docente estará a cargo de cada Departamento y cada docente será evaluada/o independientemente del cargo que ocupe, teniendo en cuenta su categoría y dedicación. El análisis de los resultados obtenidos estará a cargo de los Consejos Departamentales (quienes designarán un Comité Evaluador), los cuales deberán informar al Consejo Superior Universitario el resultado de las mismas.

⁵ Anteriormente, existía el sistema de reválida (una evaluación cada determinados años –dependiendo la categoría- para permanecer en el cargo), en el que sólo se inscribía la/el docente que estaba en el cargo. Si no aprobaba esa instancia, la Universidad abría un concurso público para cubrir ese cargo.

La evaluación consta de los antecedentes correspondientes al período en evaluación, un informe de actividades académicas docentes de dicho período y los resultados de la encuesta de las/os estudiantes.

El Comité Evaluador deberá considerar como parte de la actividad académica: la formación de posgrado y actualizaciones/capacitaciones; la actividad docente, actividades de capacitación continua, dirección de tutorías, pasantes y trabajos de campo, y dirección de trabajos finales de carrera de grado; la producción científica, tecnológica, artística, participación y/o dirección de proyectos acreditados y becas de investigación obtenidas; la formación de Recursos Humanos (dirección de becas, de tesis y de investigadores); la asistencia técnica y transferencia tecnológica; la dirección y/o participación en programas o proyectos de extensión, publicaciones, presentaciones a congresos, pasantías, becas de extensión obtenidas y dirección de becarias/os; el ejercicio profesional no universitario y la participación en asociaciones profesionales y académicas vinculado a la actividad curricular desempeñada; la participación en órganos de gobierno de la Universidad y la participación en tareas de evaluación, comisiones curriculares, asesoras, de acreditación, de convivencia y de todo otro comité o consejo convocados por la universidad y/u otras instituciones del sistema científico-tecnológico y organismos del ámbito público.

El Comité, para realizar dicha evaluación, tendrá en consideración: la categoría y dedicación, la calidad sobre la cantidad de los antecedentes presentados y, en caso de que sea necesario, podrá solicitar una entrevista con la/el docente en cuestión.

Según el Artículo 19, independientemente del cargo que ocupe la/el docente, es condición necesaria cumplir satisfactoriamente con la dimensión de docencia. Para las dedicaciones exclusiva y semiexclusiva, las/os docentes también deberán acreditar satisfactoriamente al menos una de las siguientes actividades: Investigación Científica, Creación Artística o Innovación Tecnológica, Vinculación y Transferencia y/o Extensión.

Además de lo anterior, para los cargos de Profesor Titular o Asociado con dedicación exclusiva o semiexclusiva la/el docente deberá acreditar la Formación de Recursos Humanos.

Una vez conocido el resultado de la evaluación, la/el docente podrá impugnar el dictamen del Comité Evaluador ante el Consejo Departamental en el plazo de 5 (cinco) días, a contar desde su notificación. En los casos que hayan obtenido como calificación “no satisfactoria” o de “satisfactoria con observaciones y recomendaciones”, la/el docente deberá presentar un plan de trabajo con la intención de subsanar las observaciones y/o recomendaciones realizadas.

Al recuperar una entrevista realizada a un informante clave que es representante gremial, se pudo observar que este reglamento es producto de múltiples perspectivas, pujas y tensiones

de diversos actores. En la lectura del borrador del documento algunas/os docentes manifestaron una sobreexigencia en relación con la titulación de posgrado tanto para acceder a los cargos de profesor como para permanecer en los mismos. La formación en el nivel, la actualización disciplinar, profesional o pedagógica y la dirección de tesis, tutorías y pasantes son tres aspectos altamente valorados en la reglamentación.

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

› ***Aportes para seguir pensando***

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

Atravesada por diversos actores -docentes, estudiantes, autoridades universitarias, representantes gremiales y organismos nacionales- que puján por sus intereses en la toma de decisiones; la evaluación de la función docente se convierte en un campo de lucha respecto de qué evaluar, cómo hacerlo, quiénes lo harán y para qué.

En los casos estudiados, es preciso señalar que ambos mecanismos denominan como evaluación de desempeño al mecanismo que regula la permanencia en la carrera docente/académica; a la vez que, los resultados de dicha evaluación se expresan en términos cualitativos “aprobado-desaprobado” para la UNQ y “satisfactoria”, “satisfactoria con observaciones y recomendaciones” o “no satisfactoria” para la UNS. No obstante, cabe mencionar que la UNQ para su implementación recurre al puntaje obtenido con relación al puntaje esperado para la categoría y grado que se está evaluando.

Algunas diferencias que se pueden observar entre las reglamentaciones se vinculan con: a) el año de creación; b) las razones que justifican su implementación; c) la periodicidad; d) la descentralización/centralización en la implementación; y, e) el agente evaluador (externo e interno).

En una próxima instancia, se profundizará en los supuestos bajo los que se desarrollan dichas reglamentaciones y se analizará si se orientan principalmente a la estabilidad y promoción en la situación y condición laboral en la que se encuentran las/os docentes universitarias/os o si también es entendida como herramienta para la mejora institucional y académica (De Miguel Díaz, 1998; Araujo, 2014). Es decir, es necesario indagar si la evaluación adquiere una función acumulativa o más bien formativa, en la medida que les permitan a las/os docentes universitarias/os reflexionar sobre su desempeño y sus prácticas (Atairo y Rovelli, 2019).

Asimismo, resta analizar la reglamentación que definió la UNLP para evaluar a sus docentes, ya que este conforma el tercer caso de estudio de la investigación. Lo particular de esta institución es que no tiene un documento homologado que reúna a todas las facultades, si no que cada una fija los contenidos mínimos exigibles para los informes que presenten sus docentes.

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

Bibliografía

- Araujo, S. M. (2014). La evaluación y la Universidad en Argentina: políticas, enfoques y prácticas. *Revista de la Educación Superior*, XLIII 4(172), 57-77.
- Araujo, S. M. y Walker, V. S. (2016). La evaluación en el marco de la carrera docente/académica: qué, cómo y para qué se evalúa. *IX Jornadas de Sociología de la UNLP*. Ensenada, Argentina.
- Atairo, D. y Rovelli, L. (2019). Procesos de cambio en las universidades nacionales: Un estudio sobre los diseños institucionales de la Carrera Docente / Académica en Argentina. *Trayectorias Universitarias*, 5(8), 1-11.
- Atairo, D. y Rovelli, L. (2020) Utilización del estudio de casos en las investigaciones recientes sobre políticas universitarias en la Argentina. En M. de la Fare, L. Rovelli, M. Oliveira da Silva y D. Atairo (Org.) *Bastidores da pesquisa em instituições educativas* (pp. 159-189). EDIPUCRS y UNLP.
- Barroso, J. (2005). Estado, a educação e a regulação das políticas públicas. *Educação & Sociedade*, 26(92), 725-751.
- Becher, T. (1993). Las disciplinas y la identidad de los académicos. *Pensamiento Universitario*, 1(1), 56-77.
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona, España: Gedisa.
- Blanco, R. y Pierella, P. (2009). Experiencias estudiantiles en la universidad contemporánea. Notas acerca de modos de abordaje de los discursos sobre autoridad, sexualidad y afectividad. *Revista Educación, Lenguaje y Sociedad*. 6(6), 69-84.
- Bourdieu, P. (1988). El interés del sociólogo. En P. Bourdieu (Ed.), *Cosas dichas* (pp. 108-114) Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- Carli, S. (2006). La investigación en educación en Argentina. *Cuadernos de Educación*, 4(4), 11-21.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. *Boletín PROEALC, Síntesis Especial América Latina*.
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior: una visión comparativa de la organización académica*. México: Nueva Imagen/ Universidad Autónoma Metropolitana.
- Claverie, J. (2015). Trabajo y condiciones de carrera para los docentes de las universidades nacionales de la Argentina. *El problema de la movilidad. Trabajo y Sociedad*. (25), 59-73.
- Creswell, J. (2008). *Investigación educativa: planificación, realización y evaluación de investigación cuantitativa y cualitativa*. Upper Saddle River, Nueva Jersey: Pearson Education, Inc.
- de la Fare, M., Rovelli, L. y Lenz, S. (2012). Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales. *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata 'Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales'*. Ensenada: La Plata.
- De Miguel Díaz, M. (1998). La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista de Educación*, (315), 67-83.
- Fernández Lamarra, N. y Marquina, M. (2013). La Profesión Académica en América Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*. (23), 99-117.
- García de Fanelli, A. (2009). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires, Argentina: CEDES.
- García de Fanelli, A. y Mogueillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22, 1-18.
- Gil Antón, M. (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. México D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Krotsch, P., Camou, A. y Prati, M. (2007). *Evaluando la evaluación. Políticas universitarias, instituciones y actores en Argentina y América*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Pérez Centeno, C (2017). El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectivas. *Integración y Conocimiento*, 2(7), 2236-255.
- Rovelli, L, de La Fare, M.; Lenz, S. (2016). Expansión y nuevas configuraciones en los regímenes de carrera académica/docente en las Universidades nacionales de la Argentina. *Revista argentina de educación superior*, (12), 162-178.
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España: Morata.
- Vaccarezza, L. S. (2000). Las estrategias de desempeño de la profesión académica. Ciencia periférica y sustentabilidad del rol de investigador universitario. *Redes*, 7(15), 15-43.
- Vasen, F. et al. (2021). *Sistemas Nacionales de Categorización de Investigadores en Iberoamérica: la configuración de un modelo regional*. Documento de trabajo nº 1, Proyecto PICT 2018-2794, disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3891052.
- Walker, V. S. (2017). La evaluación como mecanismo de regulación del trabajo académico. Estudio de casos en universidades de Argentina y España. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(108),1-21.
- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario. *Revista de la Educación Superior*. 49, 107-127.

Documentos

- Universidad Nacional de Quilmes (2011). Perfiles Docentes.
- Universidad Nacional de Quilmes (2015). Estatuto Universitario
- Universidad Nacional de Quilmes (2015). Reglamento de Evaluación de la Carrera Docente.
- Universidad Nacional del Sur (2022). Borrador del Reglamento de Evaluación Docente.