

Los dispositivos de evaluación del trabajo académico y su vinculación con la evaluación responsable

Julieta Rodera

UNS – Becaria CONICET

juli.rodера@gmail.com

Desde fines del siglo pasado, los procesos de evaluación, acompañados por el debate de la calidad educativa y la acreditación, constituyen uno de los instrumentos a través de los cuales se busca incorporar las lógicas del mercado a las instituciones universitarias (Ordorika, 2004). La evaluación asociada a la búsqueda de calidad fue una estrategia de los gobiernos neoliberales que conllevó a revisar una serie de temas y problemas referidos a la financiación, la necesidad de reformar los currículos en torno a las demandas del sector productivo, nuevas modalidades de enseñanza dirigidas a la adquisición de competencias, cambios en las políticas de investigación, entre otras (Araujo, 2014).

En los sistemas educativos públicos, como todo sistema social complejo, existen pluralidad de fuentes, propósitos y modalidades de regulación, a partir de la diversidad de actores, sus posiciones, intereses y estrategias (Barroso, 2005). Desde entonces, se puede reconocer que el ámbito universitario y la actividad de las/os docentes universitarias/os está regulada a distintos niveles y por diversos organismos. 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.

La bibliografía sobre el tema permite reconocer que los procesos de evaluación, en tanto mecanismos de regulación, ocupan un lugar relevante al definir criterios y procedimientos de valoración. Es decir, 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 los distintos propósitos de la evaluación: como rendición de cuentas, estrategia de promoción o herramienta de mejora (De Miguel Díaz, 1998).

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).

En Argentina, la evaluación y acreditación comenzó a ocupar un lugar relevante a partir de la Ley de Educación Superior (LES) N° 24.521 en vigencia desde 1995 hasta la actualidad. En lo que respecta al ámbito universitario, la misma establece los fines, estructuras y lineamientos referidos a la autonomía universitaria y al sostenimiento de las instituciones. Designa el modo de acceso a la carrera académica y los requisitos para ser docente universitario; plantea como derechos la participación en órganos de gobierno y en la actividad gremial y como obligaciones la actualización en la formación profesional y el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y de servicio. En el marco de esta misma Ley, se promueve la institucionalización de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), encargada de llevar adelante procesos de evaluación institucional de las universidades y de acreditación de carreras de grado y posgrado en los que se recoge información de carácter colectivo sobre el plantel docente de las instituciones, programas y carreras.

Asimismo, se encuentran otros organismos creados con anterioridad a la LES y que participan de modo diferencial en la regulación de la actividad de las/os docentes como es el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) de 1985 y la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) fundada en 1993. En el marco de esta última y en ese mismo año, se crea el Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores que instala un modelo de evaluación individual de resultados a partir del cual se incentiva económicamente a las/os docentes según criterios de productividad en investigación. Dicha iniciativa continúa vigente, aunque no con la misma impronta, bajo el nombre de Programa para la Investigación Universitaria Argentina.

Otro circuito que interviene en la actividad de las/os docentes en la universidad se encuentra conformado por las agencias y organismos de ciencia y tecnología, en el que se destacan el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MinCyt), la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (Agencia I+D+i), el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC). Son actores clave en el campo universitario que orientan las prácticas de las/os docentes a través del otorgamiento de becas de investigación, plazas para el ingreso y la promoción en la carrera de investigador/a, subsidios para la ejecución de proyectos de investigación, etc. Es decir, alcanzan un efecto performativo significativo en el resto del ecosistema científico-tecnológico y académico.

Sumado a estos, a nivel de las universidades nacionales (UUNN) se desarrolla un complejo entramado de estatutos y reglamentos de concursos, a los que se suman las regulaciones que devienen de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) en 2015. 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 puede observarse, el ámbito científico-universitario argentino, y por lo tanto el trabajo académico de las/os docentes universitarias/os, se encuentra atravesado por diferentes circuitos de evaluación que, con su diversidad de criterios e instrumentos, representan múltiples tensiones en la cultura evaluativa de Argentina. Un tipo de evaluación estimula las trayectorias internacionalizadas, la publicación indexada y los procesos de categorización según estándares de las ciencias exactas y naturales y, la otra refiere a la evaluación universitaria en la que se valora el prestigio docente y tienen mayor incidencia las ciencias sociales y humanas (Beigel y Bekerman, 2019).

El trabajo que se presenta a continuación forma parte de una investigación más amplia enmarcada en una Beca Doctoral de CONICET titulada "Evaluación y regulación del trabajo académico en las universidades nacionales argentinas" y en el Proyecto PISAC 2022 "Fortalecimiento de la Agenda de Cambio Institucional del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2030 a partir de la contribución al diseño de políticas y reformas en los sistemas de evaluación científico-tecnológica y académica en Argentina" (CLACSO-FOLEC).

En este, se desarrollan los dispositivos de evaluación del trabajo académico con sus objetivos y propósitos, criterios, instrumentos y procedimientos. De estas últimas dimensiones de análisis, se reconocen componentes de la evaluación responsable, una iniciativa que surge a nivel internacional bajo los principios de calidad e integralidad de la evaluación en investigación. Es decir, a partir de la sistematización de los dispositivos de evaluación mencionados, se analiza la presencia de evaluaciones cualitativas, indicadores regionales y nacionales, evaluación por pares, representación de mujeres en los procesos evaluativos, visibilidad de criterios, entre otros aspectos. Para llevar adelante el análisis, además de las normativas nacionales, se consideraron reglamentos concursos y de CD/CA de distintas universidades nacionales que representan a los diferentes Consejos Regionales de Planificación

de la Educación Superior (CPRES) y que se encuentran disponibles en las páginas web institucionales. Siguiendo esta clasificación, se seleccionó a la Universidad Nacional de Quilmes (CPRES Metropolitano), la Universidad Nacional del Sur (CPRES Bonaerense), a la Universidad Nacional de Rosario (CPRES Centro), a la Universidad Nacional de San Luis (CPRES del Nuevo Cuyo), a la Universidad Nacional de Misiones (CPRES Noreste), a la Universidad Nacional de Tucumán (CPRES Noroeste) y a la Universidad Nacional de Río Negro (CPRES Sur).

Los dispositivos de evaluación como mecanismos de regulación de la carrera docente/académica en las universidades nacionales argentinas

Actualmente, en Argentina, la evaluación individual de el/la docente universitario/a es competencia de las universidades y la SPU: a) para el acceso, permanencia y promoción las universidades convocan y regulan los concursos para la obtención de cargos docentes y establecen mecanismos institucionales de evaluación de carrera docente/carrera académica (CD/CA); b) para la retribución de complementos económicos se desarrolla sobre la actividad investigadora a través del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores.

La CD/CA 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” (Gil Antón, 2005, p. 10).

El sistema de concurso público, abierto de antecedentes y oposición es el mecanismo que históricamente ha regulado el acceso, la permanencia y la promoción de los docentes en las universidades nacionales argentinas y así lo establece la LES. Si bien constituye un dispositivo valorado positivamente, para evitar designaciones arbitrarias, la periodicidad de cátedra supone un permanente riesgo para la continuidad laboral de los docentes ya que cumplido el plazo de la designación legal en un cargo se convoca a una competencia abierta. Ante esta situación, y a partir de las disposiciones del CCT, algunas universidades implementaron mecanismos institucionales que aseguren la estabilidad en el cargo vía un sistema de evaluación permanente del desempeño docente (García de Fanelli y Mognillansky, 2009). Estos, asumen diferentes formas, propósitos e instrumentos en cada ámbito institucional.

A estos dos dispositivos de evaluación, se suma un tercero que excede el ámbito institucional y que es regulado a través de la SPU: el Programa para la Investigación Universitaria Argentina. Vigente desde 1993 -aunque con diversas modificaciones- y dependiente del Ministerio de Educación de la Nación.

Cuadro N° 1: Dispositivos de evaluación del trabajo académico

	Circuito	Objetivo y propósito de la evaluación	Objeto de la evaluación
Concursos abiertos de antecedentes y oposición	UUNN	Acceso, permanencia y promoción.	Las distintas funciones universitarias.
Reglamentos de evaluación de desempeño docente (CD/CA)	UUNN	Permanencia y en algunos casos promoción. Para la mejora de la calidad educativa y/o como control (según cada reglamento).	Las distintas funciones universitarias, con foco en docencia.
Programa para la Investigación Universitaria Argentina	SPU	Asignación de presupuesto. Para evaluar/categorizar.	Actividades de Investigación y Desarrollo.

*Elaboración propia a partir de la sistematización de las reglamentaciones.

Recientemente en el tiempo, comenzaron a surgir iniciativas internacionales que cuestionan las dinámicas evaluativas instaladas en el campo científico-académico e impulsadas mayormente en la década de los 90. Estas prácticas promovidas por el concepto de calidad científica alcanzaron la homogeneización global de las prácticas de producción de conocimiento (Invernizzi, 2024), a través de publicaciones en revistas clasificadas como “de excelencia” y del uso de indicadores cuantitativos basados en índice de impacto.

En contraposición, documentos como la Declaration On Research Assessment (DORA, 2013) y el Leiden Manifiesto (2015), sumado al Acuerdo sobre la Reforma de la Evaluación en Investigación impulsado por la Comisión Europea en el año 2022 y la consiguiente “coalición” por llevar adelante dicho acuerdo (CoARA), promueven un cambio en el sistema de las prácticas evaluativas que no solo tiene que ver con un giro procedimental, “sino que requieren un cambio profundo en el sistema de gobernanza de la ciencia” (Molas, 2023, p. 34).

Las nuevas propuestas apuestan a fortalecer la valoración cualitativa realizada por especialistas en los procesos de evaluación, el uso responsable de indicadores y adecuados al contexto de aplicación, la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos o con trayectorias menos consolidadas y procesos de evaluación de pares más transparentes y confiables (Rovelli y González, 2024).

En 2022, se realizó el Tercer Seminario Internacional CLACSO-FOLEC en el que se logró un consenso en torno a una agenda común de reformas de la evaluación académica y científica en la región, en relación con los valores y principios de la ciencia abierta, y se aprobó la Declaración de Principios y Propuestas “Una nueva evaluación académica y científica para

una ciencia con relevancia social en América Latina y el Caribe”, que cuenta con adhesiones de editoriales académicas, universidades y de agencias de ciencia y tecnología de la región (Batthyány y Vommaro, 2024).

Entre sus principios y propuestas, esta Declaración aprobada por la XXVII Asamblea General Ordinaria de CLACSO, plantea que “el objetivo principal de la evaluación científica y académica es garantizar el desarrollo de una ciencia de calidad con relevancia social, ética, respetuosa de los Derechos Humanos y comprometida con la construcción de sociedades justas, democráticas e igualitarias” (CLACSO-FOLEC, 2022, p. 3). Promueve la valoración cualitativa de la investigación, respetando los criterios e indicadores regionales y nacionales y contemplando distintos perfiles de investigación; reconoce que el conocimiento científico es una construcción colectiva y estimula el trabajo en equipo y sus distintas formas de organización; recomienda basar las evaluaciones de las publicaciones en la calidad del trabajo; promueve al multilingüismo y la diversidad cultural; entiende que los procesos de evaluación deben ser evolutivos, autorreflexivos, transparentes y participativos; contempla la revisión por pares, la representación equitativa de las mujeres y las diversidades en las instancias y procesos de evaluación; y, sugiere atender a las etapas tempranas de la carrera académica y científica. Respecto de los sistemas de información, plantea que deben reflejar la trayectoria de las personas que realizan docencia, investigación, extensión y vinculación y de quienes se encuentran en formación, respetar la diversidad de culturas institucionales y disciplinares y los diversos formatos de comunicación (CLACSO-FOLEC, 2022).

En línea con estos principios que promueven una evaluación responsable, se analizarán los criterios, instrumentos, procedimientos y agentes evaluadores de los dispositivos de evaluación académica anteriormente mencionados.

Concurso público y abierto de antecedentes y oposición

En la Ley de Educación Superior (N° 24.521), se plantea como derecho de las/os docentes de las instituciones estatales de educación superior: acceder a la carrera académica mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición (Cap. 3, Art. 11). En el Artículo 51 (Cap. 4) menciona que, para su cumplimiento, se debe

asegurar la constitución de jurados integrados por profesores por concurso, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible aunque no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo rigor académico. Con carácter excepcional, las universidades e institutos universitarios nacionales podrán contratar, al margen del régimen de concursos y solo por tiempo

determinado, a personalidades de reconocido prestigio y méritos académicos sobresalientes para que desarrollen cursos, seminarios o actividades similares. Podrán igualmente prever la designación temporaria de docentes interinos, cuando ello sea imprescindible y mientras se sustancia el correspondiente concurso.

Los docentes designados por concurso deberán representar un porcentaje no inferior al setenta por ciento (70 %) de las respectivas plantas de cada institución universitaria.

El Convenio Colectivo de Trabajo (2015) reafirma lo planteado en la LES y adiciona que “cada una de las asociaciones sindicales docentes con personería o inscripción gremial con ámbito de actuación en la Institución Universitaria Nacional en la que se lleve adelante el concurso, podrá designar un veedor gremial” (Art. 11). Según este convenio, el concurso público y abierto de antecedentes y oposición, además de ser el mecanismo para acceder a la carrera docente/académica, se empleará para el ascenso en los distintos cargos de la carrera. La promoción al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos se efectuará por concurso público, cerrado, de antecedentes y oposición (Art. 13).

Asimismo, se llamará a concurso en caso de obtener como mínimo dos evaluaciones de desempeño negativas, continuando el docente en el cargo hasta su cobertura.

Al momento del concurso se considera la categoría, dedicación, asignatura y, en algunos casos, el perfil del cargo al que se aspira. La puesta en marcha de este (desde el llamado a inscripción hasta la publicación de los resultados) depende, mayormente, de cada unidad académica. Aunque, hay casos -como la UNQ y la UNRN- en donde este proceso se lleva adelante a nivel de la Universidad.

Los criterios y requisitos de evaluación, en la mayoría de los casos, los define la universidad y las unidades académicas pueden adicionar los aspectos o dimensiones que consideren pertinentes evaluar en relación con la disciplina y el campo de conocimiento en cuestión. Los criterios suelen variar según la categoría a la que se concurre.

Entre los requisitos para presentarse, se mencionan: poseer título universitario de grado, acreditar formación docente universitaria probada (generalmente entre 2 y 8 años, según la categoría), poseer una sólida y actualizada formación científica y técnica en la disciplina, no estar ejerciendo un cargo directivo y no estar comprendidas/os en causales de inhabilitación judicial para el desempeño de cargos públicos. En algunos casos, también se señala como requisito ser menor de 65 años y exhibir antecedentes morales y

de ética universitaria inobjetable (UNR y UNRN). Con esta, se hace referencia a la persecución a docentes, no docentes o estudiantes por razones ideológicas, políticas, gremiales, raciales, religiosas o de género, el aprovechamiento de la labor intelectual ajena, haber violado el régimen de incompatibilidad de las dedicaciones, no haber sido condenada/o judicialmente por hechos que configuren violencia laboral y/o de género, entre otros. Asimismo, la UNR también solicita declarar conocimiento acerca de la normativa en materia de género y diversidades y manifestar conocimiento de la Declaración Universidad de Derechos Humanos.

Como parte de los criterios de evaluación, se consideran: antecedentes personales; estudios realizados y títulos obtenidos con la indicación de las instituciones otorgantes; tesis de doctorado o maestría; becas y pasantías; curso de perfeccionamiento; distinciones y premios; antecedentes docentes y de investigación (principalmente vinculados con la asignatura o disciplina a concursar); cargos y funciones desempeñados; miembro de jurados; carreras de investigación; patentes y convenios; seminarios, conferencias y cursos dictados; trabajos publicados en revistas, actas de congresos, libros y capítulos de libros; trabajos de transferencia o extensión; formación y dirección de RRHH; actuación en Universidades e instituciones nacionales, provinciales y privadas, registradas en el país o en el extranjero.

En algunos casos, se solicita incorporar todas las evaluaciones periódicas de desempeño docente que haya tenido, actividades de gestión y gobierno universitario y no universitario (participación en comisiones asesoras, desempeño en actividad gremial y otros cargos rentados o ad-honorem de gestión) y cualquier otro elemento de juicio que se considere valioso (UNQ). Asimismo, en algunas reglamentaciones se menciona como parte de los criterios, la perspectiva de derechos humanos, género y sexualidades en las actividades de formación, investigación, extensión y publicaciones (UNR).

Los instrumentos mayormente utilizados son: la evaluación de títulos y antecedentes, la clase pública o prueba de oposición y la entrevista. El valor asignado a cada uno de estos varía según las universidades y el cargo a concursar. Generalmente, para las categorías de auxiliares se establece el 30% del puntaje a los antecedentes y el 70% para la clase pública y entrevista. Mientras que, para los cargos de profesor, el porcentaje varía adjudicándose el mismo puntaje a ambas instancias o, en algunos casos, el 40% para antecedentes y 60% para la clase pública. En varios de los reglamentos se especifica qué y cómo se evaluará a través de cada instrumento.

En cuanto a la comisión evaluadora o jurados, suelen estar compuestos por tres docentes titulares y tres suplentes. Estos deben ser docentes regulares de la misma u otra universidad del país, con igual o mayor jerarquía del cargo a evaluar y una/o de ellas/os debe ser externo a la universidad (excepto en el caso cargos auxiliares donde el jurado podrá estar integrado en su totalidad por profesores de la misma universidad). Podrán participar estudiantes en carácter de observadores, pudiendo adherir al dictamen del jurado o realizar su propio informe. En muchos casos, se suma la figura de la/el representante gremial. En uno de los reglamentos analizados, se expresa que el Jurado no podrá estar integrado en su totalidad por personas de un mismo género (UNQ).

Del análisis de los reglamentos de concurso, se pudo observar, en la mayoría de los casos, visibilidad de criterios y requisitos necesarios para acceder al mismo, acompañados de puntajes y valoraciones; y, transparencia en la publicación de los llamados y la consiguiente resolución de estos en las páginas web institucionales. Los dictámenes son presentados a las/os aspirantes, quienes tienen la posibilidad de impugnar en caso de ser necesario. Las comisiones evaluadoras son integradas por pares (en algunos casos, de diversa dependencia institucional) y los criterios de evaluación se adecuan a la categoría a la que se accede. En el caso de la UNQ, la UNR y la UNRN se plantean dimensiones de género y derechos humanos, así como valorar los antecedentes morales y de ética universitaria.

Reglamentos de evaluación de carrera académica/carrera docente

Actualmente, del total de universidades nacionales (57), treinta y nueve (39)¹ cuentan con reglamentos específicos de CD/CA, es decir, proponen una evaluación periódica de desempeño para asegurar la permanencia en los cargos. La mitad (20) regula la promoción a partir de la obtención de resultados positivos en las evaluaciones y las posibilidades organizativas y presupuestarias para la cobertura de vacantes.

En relación con los instrumentos y criterios, en términos generales, se puede decir que la mayoría de los mecanismos de evaluación implementados focalizan en la función de docencia y, en muchos casos, explicitan que la aprobación de esta es condición necesaria para que el conjunto de la evaluación se considere aprobada.

La función de docencia se evalúa a través del curriculum vitae, plan de actividades e informe del docente, informe del equipo docente (en algunos casos validado por cada unidad

¹ UNQ, UNLPam, UNSL, UNaM, UNICEN, UNMDP, UNJu, UNCa, UNR, UNC, UNRC, UNViMe, UNCOMA, UNSM, UNS, UNCu, UNRN, UNF, UNMo, UNLu, UNSJ, UNTDF, UNVM, UNER, UNLaR, UNDAV, UNAJ, UNPA, UNCAus, UNSE, UNNE, UNO, UTM, UNIPE, UNT, UNGS, UNH, UBA, UNRaf.

académica) y encuestas a estudiantes. Para evaluar las actividades de investigación, extensión y gestión se utilizan fuentes de información similares: curriculum vitae, plan de actividades para el período al que aspira y, según corresponda, informe de las/os responsables de proyectos de investigación/extensión e informe institucional del control de gestión.

Al igual que los mecanismos, los criterios para evaluar cada función universitaria son muy variados. En lo que refiere a la docencia, los principales criterios refieren al dictado de clases en carreras de grado: programación u organización del curso y de las actividades a desarrollar, procedimientos y metodologías utilizadas en la realización de la propuesta de docencia y la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje; desempeño frente a estudiantes, capacitaciones docentes, innovaciones pedagógicas, elaboración de materiales educativos, cursos de grado y posgrado dictados y publicaciones en relación directa con la actividad docente.

Para la investigación se tiene en cuenta la presentación y participación en proyectos acreditados y no acreditados (en algunos especifican los años de duración mínimo que debe contener el proyecto para ser considerado), trabajos publicados (diferenciados según referato, indexación e índice de impacto) durante el periodo de evaluación, aceptados para su publicación y/o en prensa, trabajos presentados en reuniones científicas, publicaciones técnicas o informes en relación con los proyectos desarrollados. Becas y/o estancias de investigación obtenidas y formación de posgrado.

En cuanto a la actividad de extensión, se consideran como criterios de evaluación: participación en actividades que tienen como propósito contribuir al análisis y a la solución de problemas de la sociedad (en algunos especifican los años de duración mínimo que debe contener el proyecto para ser considerado), trabajos publicados correspondientes al período informado, trabajos presentados en reuniones científicas en el período informado, publicaciones técnicas o informes en relación con el proyecto desarrollado, becas de extensión y pasantías.

Para evaluar la gestión, se tiene en cuenta la participación en órganos de gobierno de la universidad, comisiones asesoras o evaluadoras, jurados de concursos y dirección o participación en programas institucionales.

Respecto a los procedimientos de evaluación, la mayor diferencia se encuentra entre aquellos reglamentos donde la misma institución o unidad académica es la que inicia el trámite de evaluación y entre quienes lo dejan a consideración de cada docente, quien debe solicitar la apertura de la evaluación. Para llevar a cabo lo planteado en el primer caso, algunas universidades optan por dividir el cuerpo docente y realizar las evaluaciones en diferentes momentos; es decir, al comenzar el año comunican el listado de docentes que serán evaluados

en ese período. Respecto al último caso, la evaluación se realiza previo a que se venza el cargo y, algunos, la plantean de manera optativa.

En cuanto a las/os agentes encargadas/os de llevar a cabo la evaluación, es posible distinguir entre aquellos que se ocupan de la gestión de la evaluación (que se divide de igual manera entre dependencias centrales y unidades académicas) y quienes tienen la responsabilidad de realizar la evaluación como parte de las comisiones evaluadoras. En la mayoría de los casos, las comisiones evaluadoras están conformadas por profesores titulares de disciplinas afines y con categoría igual o superior al cargo que se evalúa, además se solicita que al menos un/a docente sea externo/a a la universidad. Muchas instituciones, como parte de la comisión evaluadora, también suman a un/a estudiante y a un/a graduada/o y dan la posibilidad de contar con veedores gremiales.

Respecto de quiénes son los sujetos objeto de la evaluación, para la mayoría es la planta docente permanente de las instituciones, es decir, concursados/ordinarios. En algunos casos se incluye también a los cargos interinos. Muchas diferencian la evaluación según el cargo docente. Y en muchos casos, las evaluaciones sólo están destinadas a quienes tienen el cargo de profesor y son ordinarios.

De los componentes de la evaluación responsable, pueden distinguirse: criterios de paridad de género y aseguramiento de la representatividad disciplinar al momento de conformar comisiones evaluadoras; visibilidad y valoración (mediante puntajes) de las actividades y criterios a evaluar, detallados en los anexos de la misma reglamentación; y, especificación de los requisitos solicitados para cada categoría y perfil del cargo docente (UNQ). Asimismo, la UNQ y la UNAM incorporan en la evaluación un espacio para aportes cualitativos, abierto a comentarios y observaciones del/la docente. Por su parte, en el reglamento de la UNS se menciona que la comisión académica tendrá en cuenta la calidad sobre la cantidad de los antecedentes presentados.

En todas las reglamentaciones, si bien se señala la primacía de la función docente y su aprobación es condición necesaria para obtener una evaluación satisfactoria, se reconoce una amplia variedad de actividades y dimensiones a evaluar, lo cual representa la heterogeneidad del trabajo en la universidad y la diversidad de trayectorias académicas. En muchos casos, esta última se traduce en creación de perfiles docentes. Para la puesta en marcha de las evaluaciones se incorpora la perspectiva de diferentes actores universitarios: estudiantes, graduadas/os, docentes responsables de cátedras y de proyectos de investigación y extensión y autoridades.

Se ha podido observar que la mayoría de los reglamentos que incorporan aspectos de la evaluación responsable son de reciente creación o han sido actualizados en los últimos años.

Programa para la Investigación Universitaria Argentina (PRINUAR)

El PRINUAR tiene como objetivo evaluar y categorizar a las/os docentes que realizan actividades de Investigación y Desarrollo (I+D) o investigación en artes, en instituciones universitarias de gestión estatal, privada e instituciones universitarias dependientes de organismos públicos nacionales, que se presenten voluntariamente.

Entre los requisitos para incorporarse o permanecer en el programa, se menciona: revistar como docente universitario (ya sea rentado o ad-honorem, ordinario o interino) con una antigüedad mínima de 2 años continuados en el cargo y demostrar actividad en I+D, a través de producción científica o tecnológica comprobable, o en artes, sujeta a evaluación.

Para la asignación de categorías se tienen en cuenta el desempeño y los logros en las siguientes dimensiones: a) El cargo docente de revista; b) La formación de posgrado; c) Los resultados de las actividades de I+D o investigación en artes; d) Las actividades de vinculación tecnológica realizadas a partir de los resultados del proceso de investigación o las capacidades científicas instaladas; e) La formación de recursos humanos del más alto nivel, vinculados al posgrado; f) La dirección de proyectos de I+D y/o de investigación en artes; g) La participación en proyectos de I+D, vinculación tecnológica y/o de investigación en artes; h) La contribución al desarrollo de capacidades institucionales en Ciencia, Tecnología o investigación en artes. De estas, surgen dimensiones específicas según la categoría a la cual se aspire (I, II, III, IV, V, de mayor a menor).

La ejecución y convocatorias del PRINUAR serán responsabilidad de la SPU dependiente del Ministerio de Educación y su estructura de gestión contará con un/a Coordinador/a, una Comisión Directiva (CD), una Comisión de Acreditación (CA), y Comisiones por Área del Conocimiento (CAC). La CD se compone por seis integrantes del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), dos del Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP), tres de la SPU, uno del Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología (CICYT) y uno del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MINCyT). Esta comisión tendrá como parte de sus funciones asistir en el diseño de estrategias de evaluación y categorización y la definición de criterios comunes de evaluación. La CA estará integrada por siete representantes de los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES), uno por cada Consejo Regional, dos representantes del CIN, uno del CRUP, tres representantes de la SPU, uno del CICYT y uno del MINCyT. Entre sus funciones se encuentran: a) analizar las propuestas de las Comisiones por Áreas, definir y dar a publicidad los criterios específicos de evaluación para las diferentes Áreas del Conocimiento y, b) asesorar,

supervisar y auditar la aplicación de las pautas y criterios de evaluación, verificando su homogeneidad entre las diferentes Comisiones por Áreas del Conocimiento.

La evaluación se realizará a través de Comisiones por Áreas del Conocimiento² integradas por académicas/os reconocidas/os que integren el Banco de Evaluadores cuya constitución tendrá criterios de representación regional, diversidad del sistema universitario y deberá contemplar la equidad de género. Trabjará en la evaluación de las trayectorias individuales con criterios homogéneos, pero no universales atendiendo a la diversidad derivada de las dinámicas propias de las disciplinas, especialidades y regiones y con perspectiva de género.

Como criterios de evaluación, se mencionan: a) Identificar la calidad académica, científica y/o tecnológica, o en artes como atributo indispensable; b) Respetar el pluralismo de corrientes de pensamiento, teorías, líneas de investigación y las particularidades de las disciplinas y áreas de conocimiento, como así también las propias de las diferentes regiones del país; c) Asegurar que todos los procedimientos cumplan con reglas previamente establecidas, que sean públicos y se ajusten a normas éticas universalmente aceptadas, a fin de evitar conflictos de intereses.

En este dispositivo -que tiene por objeto evaluar las actividades de investigación y desarrollo- se observa predominancia de indicadores cuantitativos y criterios que se orientan con la tradición científica-académica: demostrar actividad a través de producción científica o tecnológica comprobable, evaluación por resultados y alta valoración del posgrado.

Para acceder a las mayores categorías del programa, se solicita -siguiendo la terminología utilizada en el documento-: título de doctor; extensa labor original de investigación científica, en artes o de desarrollo tecnológico y transferencia de alta jerarquía y reconocidos en el ámbito nacional e internacional; destacarse en la formación de recursos humanos en todas sus dimensiones, con un mínimo de dos tesis doctorales y por su contribución al desarrollo de capacidades institucionales en Ciencia y Tecnología o artes. Todo, bajo criterios comprobables.

Sin embargo, es posible identificar algunos componentes de la evaluación responsable como la participación colectiva en la definición de criterios, representación regional y disciplinar en las comisiones evaluadoras, inclusión de la perspectiva de género y pluralismo de teorías, líneas de investigación, disciplinas y regiones. Además, los criterios de evaluación

² Ciencias Naturales y Exactas, Ciencias Médicas y de la Salud, Ciencias Agrícolas y del Ambiente, Ciencias Sociales y Comunicación, Humanidades y Educación, Ingenierías y Tecnologías, y Artes.

se encuentran explícitos en la normativa y las condiciones para acceder varían según la categoría, contemplando docentes con formación inicial en investigación.

Consideraciones finales

El trabajo académico universitario es regulado por diferentes dispositivos de evaluación con criterios, requisitos, instrumentos y procedimientos diversos. A partir del análisis de los reglamentos, se pudieron identificar aspectos comunes orientados a la evaluación responsable.

En el caso de las reglamentaciones institucionales, se reconoce la amplia variedad de actividades y funciones a cumplir por la/el docente dentro de la universidad, lo que aporta a visibilizar el trabajo efectivo de las/os docentes universitarias/os, la heterogeneidad que lo caracteriza y las trayectorias académicas diversas que habitan en esta.

Para la evaluación del desempeño docente, cobra centralidad la docencia como función que debe estar aprobada necesariamente para permanecer en el cargo, para la cual se emplean distintos instrumentos y fuentes de información en los que participan múltiples actores (docentes, estudiantes y autoridades). Para las instancias de concurso, se considera la categoría, dedicación, asignatura y el perfil del cargo y los criterios de evaluación varían según estos indicadores. En el PRINUAR, orientado a la evaluación de la investigación, predomina la producción científica y tecnológica comprobable por resultados y se asigna un alto valor a los estudios de posgrado.

Entre los aspectos más comunes de la evaluación responsable, en los dispositivos analizados, se encuentran: la visibilidad de criterios y requisitos de las evaluaciones, acompañados de puntajes y valoraciones, la transparencia en los procesos de evaluación, la diversidad de actores que componen las comisiones evaluadoras y el reconocimiento de trayectorias diversas. En menor medida, se observó la inclusión de la perspectiva de género y derechos humanos, así como los aspectos morales y de ética universitaria, los indicadores e instrumentos cualitativos y la representatividad regional y disciplinar.

En síntesis, por un lado, se observa que los estándares de los organismos de ciencia y tecnología y los indicadores cuantitativos continúan vigentes y permean las distintas instancias de evaluación para acceder, permanecer y promocionar en la carrera docente/académica. Por otro lado, también se destaca la incipiente inclusión de aspectos que hacen a la evaluación responsable, principalmente, en reglamentos nuevos o actualizados recientemente.

Referencias bibliográficas

- Araujo, S. (2014). La evaluación y la Universidad en Argentina: políticas, enfoques y prácticas. *Revista de la Educación Superior*, XLIII 4(172), 57-77.
- 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.
- Barroso, J. (2005). Estado, a educação e a regulação das políticas públicas. *Educação & Sociedade*. 26(92), 725-751.
- Batthyány K. y Vommaro, P. (2024). Introducción. En L. Rovelli y P. Vommaro. (Coords.), *Evaluación académica situada y relevante. Aportes y desafíos en América Latina y el Caribe* (pp. 9-16). CLACSO.
- Beigel, F. y Bekerman, F. (2019). *Culturas evaluativas Impactos y dilemas del Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores en Argentina (1993-2018)*. IEC-CONADU/CLACSO.
- De Miguel Díaz, M. (1998). La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista de Educación*, (315), 67-83.
- García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2009). La carrera académica desde la perspectiva de los docentes. En A. García de Fanelli (Ed.), *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales* (pp. 108-133). CEDES.
- Gil Antón, M. (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Invernizzi, N. (2024). Ciencia de excelencia y problemas sociales persistentes. Efectos de la evaluación y algunos caminos posibles. En L. Rovelli y P. Vommaro. (Coords.), *Evaluación académica situada y relevante. Aportes y desafíos en América Latina y el Caribe* (pp. 33-61). CLACSO.
- Krotsch, P., Camou, A. y Prati, M. (2007). *Evaluando la evaluación. Políticas universitarias, instituciones y actores en Argentina y América*. Prometeo.
- Molas Gallart, J. (2023). CoARA y la gobernanza de la evaluación. *Enredadera. Revista de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC*, (39), 33-37.
- Ordorika, I. (2004). La academia en jaque: Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

- 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.
- Rovelli, L. y González, A. L. (2024). Reformas en la evaluación responsable de la investigación Un estudio de tres casos de programas de I+D+i orientados a problemas de desarrollo en Argentina. En L. Rovelli y P. Vommaro. (Coords.), *Evaluación académica situada y relevante. Aportes y desafíos en América Latina y el Caribe* (pp. 89-125). CLACSO.
- 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.
- Walker, V. (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.

Normativas y documentos

- Convenio Colectivo de Trabajo para los docentes de las Universidades Nacionales. (2015, 1 de julio). República Argentina. Decreto 1246/2015.
- Ley de Educación Superior. (1995, 7 de agosto). República Argentina. N° 24.521.
- Programa para la Investigación Universitaria Argentina. (2023, 7 de marzo). República Argentina. N° 472.
- Una nueva evaluación académica y científica para una ciencia con relevancia social en América Latina y el Caribe [Declaración aprobada en la XXVII Asamblea General de CLACSO]. (2022, 6 de junio). CLACSO-FOLEC.