

Comunicaciones Científicas y Tecnológicas Anuales 2021

Docencia
Investigación
Extensión
Gestión



DOCENCIA
INVESTIGACIÓN
EXTENSIÓN
GESTIÓN

Dirección General

Decano de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo - UNNE
Dr. Arq. Miguel A. Barreto

Dirección Editorial Fau UNNE

Secretaria de Investigación,
Dra. Arq. Venettia Romagnoli

Comité Organizador

Dra. Arq. Herminia Alías
Arq. María Victoria Cazorla
Esp. Prof. Cecilia De Lucchi
Mg. Arq. Anna Lancelle
Mg. Arq. Patricia Mariño
Mg. Arq. María Laura Putel
Lic. Lucrecia Seluy

Asistentes - Colaboradores

DG Carlos Ariel Ayala Chabán
DG César Augusto
MMO María Micaela Ferrigno

Revisión Editorial

Cecilia Valenzuela

Coordinación editorial y compilación

Dra. Arq. Venettia ROMAGNOLI

Diseño y Diagramación

Marcelo Benítez

Corrección de texto

Cecilia Valenzuela

Edición

Facultad de Arquitectura y Urbanismo
Universidad Nacional del Nordeste
(H3500COI) Av. Las Heras 727 •
Resistencia • Chaco • Argentina
Web site: <http://arq.unne.edu.ar>

ISSN 1666-4035

Reservados todos
los derechos.

La información contenida en este volumen es absoluta responsabilidad de cada uno de los autores. Quedan autorizadas las citas y la reproducción de la información contenida en el presente volumen con el expreso requerimiento de la mención de la fuente.

EVALUACIONES PERIÓDICAS DE LOS AUXILIARES EN DOCENCIA EN PANDEMIA: GÉNESIS, OPINIÓN DE LAS PARTES INVOLUCRADAS Y REFLEXIONES

Jenefes, Gustavo E.;
Fariña, Jorge D.;
Bobadilla, Carolina S.;
Aguiar, Silvana V.
 departamentoconcursos@arq.
 unne.edu.ar

RESUMEN

Se relata el proceso de generación del protocolo aprobado por la Resolución N.º 005/21-HCD FAU, que modifica el Sistema de Evaluación Periódica para la permanencia en la Carrera Docente para los auxiliares en docencia de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la UNNE. Para recuperar las opiniones sobre la experiencia vivida en su implementación, se aplicó una encuesta en línea a los participantes de las 32 evaluaciones realizadas entre el 26 de abril y el 22 de junio del año 2021. El análisis de las respuestas permitió identificar lo que ponderan los docentes y podrían constituir buenas prácticas.

PALABRAS CLAVE

Evaluaciones periódicas docentes.

- Responsable de la Dirección de Gestión Académica, FAU, UNNE.
- TAGIU. Jefe de Concursos de la Dirección de Gestión Académica, FAU, UNNE.
- Bibliotecaria, personal de apoyo administrativo de la Dirección de Gestión Académica, FAU, UNNE.
- Personal de apoyo administrativo con funciones en la Secretaría Académica, FAU, UNNE.

OBJETIVO GENERAL

- Reflexionar sobre los cambios introducidos en el procedimiento de Evaluación Periódica Docente a partir de la implementación de los protocolos aprobados por las Resoluciones Nros. 400/20-CS UNNE y 005/21-HCD FAU.

Objetivos específicos

- Contextualizar el protocolo aprobado por la Resolución N.º 005/21-HCD FAU.
- Identificar las modificaciones implementadas en el procedimiento de evaluación periódica docente.
- Relatar el proceso de implementación del protocolo.

- Señalar las prácticas implementadas en el procedimiento y que tuvieron una ponderación favorable por parte de evaluados y evaluadores.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Educación Superior se encuentra regulado por la Ley N.º 24.521 de 1995, así como por las normativas dictadas con posterioridad y de alcance modificatorio y complementario. La citada ley en su Artículo 19 indica: "h) Establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente". En esto se enmarca el Sistema de Evaluación Periódica para

la Permanencia en la Carrera Docente, desarrollado en el Título III de la Ordenanza de Carrera Docente (Res. N.º 956/09-CS UNNE) y que fue aprobado por la Universidad Nacional del Nordeste el 07/10/20009. Los docentes por concurso de las carreras dependientes de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo¹ fueron evaluados en este sistema por primera vez a partir de 2010, en el caso de Arquitectura, y de 2015, en Diseño Gráfico.

1. Significado de los acrónimos y abreviaturas utilizados: UNNE para la Universidad Nacional del Nordeste, FAU en referencia a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, DGA para la Dirección de Gestión Académica, EPD en alusión a la/s Evaluación/es Periódica/s Docente/s.

El procedimiento de Evaluación Periódica Docente (EPD), que es uno de los procesos críticos llevados a cabo desde la Dirección de Gestión Académica en el caso de la FAU, comprende actividades relacionadas con las siguientes etapas:

- La etapa previa a la sustanciación: incluye la identificación de los docentes cuyas designaciones vencen en un determinado período, la solicitud de informes de costos y disponibilidad presupuestaria a las Direcciones de Gestión en Personal y de Gestión Económico Financiera; la elaboración de la propuesta de integración de las Comisiones Evaluadoras y de los Observadores Estudiantiles, la gestión del tratamiento de la convocatoria por los órganos competentes (el H. Consejo Directivo en el caso de cargos de auxiliares en docencia y el Consejo Superior en los cargos profesoriales), la notificación de la resolución que establece la convocatoria a las partes involucradas.

- La etapa de sustanciación: abarca la inscripción de los docentes convocados, la tramitación de las recusaciones de los evaluadores, la solicitud del informe preliminar de desempeño, la recopilación de información de las encuestas realizadas por los estudiantes y de la presentación y aprobación de los Informes Anuales Docentes, en relación con el cargo en el que cada docente es convocado y dentro del período correspondiente a su última designación; la

elaboración de los Informes institucionales de control de gestión, la definición del calendario de sustanciación de la evaluación periódica docente, brindar acceso a la información y documentación necesaria a las partes involucradas, la organización y asistencia en la entrevista, la elaboración del dictamen y su notificación.

- La etapa posterior a la sustanciación: la tramitación de los recursos administrativos, el tratamiento del expediente por parte del órgano competente, la certificación de la participación en la EPD y la emisión de informes correspondiente a los resultados del proceso.

Toda las acciones realizadas en el procedimiento deben orientarse por los principios de "Celeridad, economía, sencillez y eficacia en los trámites" definidos en la Ley N° 19.549 (art. 1° inc. b) y ajustarse a lo establecido en normativa vigente, en cuanto a plazos, mecanismos, competencia y forma.

La Ordenanza de Carrera Docente fue modificada con posterioridad por las Resoluciones Nros. 885/11-CS UNNE (Régimen de Dedicaciones Docentes) y 449/19-CS UNNE (de Inclusión del CVar como formato de presentación del Curriculum Vitae) y es complementada por la Resolución N.º 850/12-CS UNNE (Régimen de Constitución de Domicilio Electrónico y Notificación por correo electrónico).

En el marco de la pandemia por la COVID-19 y de la implementación del

ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio)², la UNNE dictó —entre otras— las resoluciones Nros. 0854/20-VRARCS UNNE (que dispuso de asistir a su lugar de trabajo a los miembros de la comunidad académica comprendidos en alguno de los grupos de riesgo y poblaciones vulnerables), 0855/20-VRARCS UNNE (de suspensión de la atención al público, el ingreso de todo tipo de trámite administrativo y de los plazos administrativos; permitió que las facultades e institutos implementen la modalidad de trabajo a distancia). En tanto en la FAU se tomaron decisiones para atravesar la contingencia a través de las Resoluciones Nros. 097/2020-DARHCD FAU (de suspensión del ingreso de todo tipo de trámites administrativos entre el 16 y el 31 de marzo de 2020), 127/20-DARHCD FAU (de suspensión de los plazos del período de inscripción y de autenticación de la documentación probatoria, y que dejó sin efecto el cronograma de las entrevistas previstos para los docentes, fijados por las Resoluciones Nros. 909/19-HCD FAU y 910/19-HCD FAU, para los de auxiliares en docencia de las carreras de Arquitectura y Diseño Gráfico cuyas designaciones por concurso vencían en el período comprendido entre el 01/08/2020 y el 31/12/2020, inclusive, por el período indicado en la Resolución N.º 097/2020-DARHCD FAU y su ampliatoria N.º 104/2020-DARHCD FAU. También dejó sin efecto el cronograma de las entrevistas de los auxiliares en docencia de las carreras de Arquitectura y Diseño Gráfico cuyas designaciones por concurso

2. Que posteriormente fue reemplazado por el DISPO (Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio).



vencieron en el período comprendido entre el 01/01/2020 y el 31/07/2020, inclusive).

Cabe señalar que del 10/02/2020 al 10/03/2020 se había registrado la inscripción a carrera docente de veinticuatro auxiliares en docencia de la carrera de Arquitectura. De ningún modo se debe considerar la enumeración de actos resolutivos como exhaustiva, solo se mencionaron aquellos que son pertinentes al objeto de este trabajo.

ALGUNAS FECHAS IMPORTANTES

* El 23/04/2020 se esbozaron los primeros pasos de una propuesta de substanciación de las entrevistas de las evaluaciones periódicas de los auxiliares en docencia convocados por la Resolución N.º 909/19-HCD FAU con la modalidad de videoconferencia, empleando la aplicación Meet. En esta etapa se abordó la necesidad de dar mayor certidumbre en cuanto a la realización de la EPD a los docentes inscriptos; la disponibilidad de TIC y el aprendizaje en relación con su utilización realizado por los docentes y no docentes, respetando el ASPO. Se planteó una secuencia inicial de actividades que incluyó gestionar el aval de la Secretaría Legal y Técnica de la UNNE para dar validez a lo actuado; solicitar el consentimiento de los involucrados; remitir toda la documentación correspondiente a cada instancia de evaluación a través de los domicilios electrónicos, emplear

una aplicación para videoconferencia en las entrevistas, dejar sin efecto el calendario aprobado en la Resolución N.º 909/19-HCD FAU³ y fijar uno nuevo, definir cómo se considerarían adecuadamente firmados los dictámenes, realizar la notificación del dictamen conforme la reglamentación vigente y remitir las actuaciones al H. Consejo Directivo. Se sugirió realizar una consulta de carácter informal respecto de la predisposición de los actores involucrados respecto de la modalidad propuesta.

* El 19/06/2020 se elevó un informe de las EPD pendientes, se comunicó la notificación de la Resolución N.º 127/20-DARHCD y se plantearon nuevos aspectos para incluir en el procedimiento analizado: retomar el uso de las providencias resolutivas, incluir el uso de la nube en la gestión documental, que las presentaciones se realicen a través de la mesa de entradas y salidas a distancia implementada por la FAU.

* El 07/08/2020, ante los tiempos que demanda acordar el procedimiento, se sugirieron acciones extraordinarias en relación con los docentes convocados, como las siguientes: a) la renovación automática de la designación de los docentes convocados, por única vez, por el período mínimo que establece la Ordenanza de Carrera Docente, o b) encontrar la figura que permita extender las designaciones de los docentes un año. Es decir, todos los cargos que figuran con vencimiento en 2020 se consideran que vencen en la misma fecha del año

2021, y que al momento de hacer la evaluación para la renovación de la designación, el período se compute desde el momento en que la evaluación efectivamente se lleva a cabo. Esto no se enmarcaba estrictamente en el espíritu del sistema de carrera docente, pero respondía a la necesidad de aproximarnos a una solución en un contexto de incertidumbre que se prolongaba. Además se planteó la necesidad de construir un consenso institucional para que en la modificación de la Ordenanza de Carrera Docente se incorpore como alternativa la realización de entrevistas con la modalidad de videoconferencia, para permitir a cada Unidad Académica avanzar de acuerdo con su realidad. Proponer la realización de acciones de mejora hasta tanto se puedan llevar a cabo las evaluaciones (avanzar sobre la digitalización de lo que se encuentra en papel, para generar y mantener actualizados los que posteriormente pueden ser legajos académicos electrónicos y un digesto digital de la normativa vigente, avanzar sobre el desarrollo de la idea de un sistema de gestión de evaluaciones docentes). También se señalaron otras iniciativas que podrían redundar en mejoras para el trabajo, tales como: la incorporación de la firma digital, implementación del SUDOCU⁴ para tener expedientes electrónicos, desarrollado por el consorcio SIU y UNGS, puesta en marcha

3. La que posteriormente se va a denominar Resolución N.º 127/20-DARHCD.

4. SUDOCU es el Sistema Único Documental.

de la oficina de autoevaluación, aplicación de la tabla de plazos mínimos de conservación de los documentos de la UNNE (Res. N.º 497/10-CS UNNE) para realizar el expurgo de la documentación impresa existente en la oficina. Por priorizar otras acciones, no se avanzó en la concreción de estas ideas.

* El 23/09/2020 desde la DGA se presentó a la Secretaría Académica una Propuesta de substanciación de las entrevistas de las Evaluaciones Periódicas con la modalidad de videoconferencia. Entre los fundamentos de la propuesta se encontraban, además de los enunciados previamente: prever que la postergación de la sustanciación de las evaluaciones a la presencialidad podría sobrecargar de actividades a la administración producida; reducir las erogaciones generadas por la participación de los jurados externos (gastos de traslado, alojamiento, honorarios y otros relacionados con la actividad); disminución de la dificultad para acordar las fechas de las entrevistas porque los evaluadores podrían cumplir su función sin tener que trasladarse, lo que era muy difícil en ese momento; se enmarcaría en la tendencia laboral de trabajo remoto. Entre las acciones necesarias para llevar a cabo la propuesta, además, estaban: incluyendo al personal de la DGA para que dieran fe de lo actuado y brindaran información pertinente al procedimiento; introducir el uso de la firma digital en los dictámenes, entre otros. Se realizó una consulta de carácter informal y en la

mayoría de los casos la respuesta fue favorable respecto de la implementación de la modalidad de evaluación. Se señalaron otros aspectos que considerar, tales como ¿qué requerimientos tendrían las entrevistas? además de los aspectos técnicos mínimos (conexión a internet con buena señal, una notebook o teléfono inteligente) era necesario establecer requerimientos organizativos (realizar la prueba de contacto, qué hacer ante la interrupción de la entrevista y cómo certificar la participación de los involucrados).

* El 28/10/2020 se solicitó al personal de la DGA que tomara conocimiento del archivo digital denominado "Protocolo carrera docente virtual versión 2" y realizara las aportaciones que considerase pertinentes en función de su experiencia en la realización de EPD y de las capacidades de implementación del mismo en la FAU. El protocolo analizado es lo que posteriormente se va a aprobar por Resolución N.º 400/20-CS UNNE.

En 2021 la FAU aprobó el protocolo de EPD a distancia para los auxiliares en docencia a través de la Resolución N.º 005/21-HCD FAU. Las principales modificaciones introducidas en el procedimiento tienen relación con la solicitud de consentimiento al docente convocado, la inscripción de los postulantes de manera totalmente digital y empleando la mesa de entradas y salidas a distancia, el empleo de la nube para el almacenamiento de la documentación relacionada con la instancia de evaluación y para

propiciar el trabajo colaborativo entre los integrantes de la comisión evaluadora, la realización de la entrevista a través de una plataforma, la grabación de la entrevista y su utilización por parte de los evaluadores al momento de confeccionar el dictamen, definición de modalidades de participación y acceso a infraestructura según el rol desempeñado, definición de cursos de acción que seguir en caso de demora en la conexión de los involucrados o de la interrupción de la conexión una vez iniciada la entrevista, cómo se va a elaborar y a firmar el dictamen.

La sustanciación de las entrevistas requirió organizar las reuniones en la plataforma, preparar con antelación informes y formatos, combinar varios canales de comunicación (correo electrónico, WhatsApp), revisar las respuestas a las encuestas y sopesar qué de lo observado se podía introducir como una mejora, intensificar los recordatorios relacionados con las distintas instancias del procedimiento, limitar el tiempo de la grabación y particionarlo entre el docente evaluado y los integrantes de la comisión evaluadora, acordar reglas de comportamiento, brindar asesoramiento a los involucrados.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para poder recuperar la experiencia de cada una de las partes involucradas en las instancias de evaluación (docente convocado, integrantes de la comisión evaluadora, observador estudiantil, asistentes) y tener elementos para saber qué se está

haciendo bien en la implementación del protocolo y qué se debería mejorar, se aplicó una encuesta en línea estructurada de la siguiente manera:

- Texto de presentación del instrumento que señala la instancia en la que se aplica el mismo para la recolección de datos.

- Preguntas que permiten ver desde dónde responden las personas que participan de la encuesta. Para este apartado se usaron preguntas cerradas para indagar acerca del rol del encuestado en la instancia de evaluación, la carrera de pertenencia del cargo convocado a evaluación —que puede tener incidencia en la perspectiva desde la que responden porque en Arquitectura se realizan Evaluación Periódicas Docentes desde el año 2010 y en Diseño Gráfico desde 2015—, la plataforma empleada en la entrevista y la experiencia previa en el uso de las mismas por parte del encuestado, y el dispositivo empleado para participar de la entrevista, por las limitaciones que este mismo pueda imponer en cuanto a imagen, sonido y conectividad.

- Preguntas relacionadas con lo que desde la Dirección de Gestión Académica se definen como aspectos que hacen a las buenas prácticas en relación con la implementación del protocolo, como son el tiempo de antelación con el que se remite a los participantes la información relacionada con la EPD, poner el acento las condiciones de audio y video en la entrevista e indagar acerca del medio

por el que se aproximaron a lo establecido en el protocolo. Se emplearon para tal fin preguntas cerradas.

- Preguntas que recuperan la mirada de los participantes de la instancia de EPD. Se emplearon preguntas abiertas para que pudieran señalar qué aspectos consideraron positivos y negativos a partir de la experiencia vivida. Las respuestas de los encuestados se pueden diferenciar/agrupar en aspectos relacionados con los recursos, aspectos relacionados con las personas, aspectos relacionados con el procedimiento propios de la entrevista a llevar a cabo en el marco de la EPD y ver cómo esto se puede introducir en las prácticas relacionadas.

En cada instancia de evaluación se prevé la participación de un docente convocado a carrera docente en función del vencimiento de su designación por concurso, la comisión evaluadora integrada por tres docentes evaluadores —que pueden ser los designados como titulares en la resolución de convocatoria o bien incorporando a los integrantes suplentes en caso de reemplazos—, un observador estudiantil —el designado como titular o, en caso de realizar el reemplazo, suplente—, quien/es se inscribe/n para participar de la instancia en carácter de asistentes y quienes representan a la secretaría Académica. A cada uno de los participantes, con excepción de quienes actúan en representación de la Secretaría Académica, se le remitió por WhatsApp el enlace al formulario de Google uti-

lizado al armar la encuesta. Del 26 de abril de 2021 y hasta el 22 de junio de 2021, inclusive, se han realizado 32 entrevistas de EPD con la aplicación del protocolo aprobado por la Res. N.º 005/21-HCD FAU.

RESULTADOS

Las 81 respuestas recibidas en el formulario se enmarcan en la perspectiva de docentes evaluadores (67,9 % de las respuestas) que participaron de estas instancias desde su pertenencia a la carrera de Arquitectura (96,3 %), donde la totalidad utilizó con anterioridad a su participación la plataforma Meet y empleando, mayoritariamente, para tal fin una computadora portátil (79 %).

Entre los aspectos sobre los que se indagó para ver si tenían buena recepción por parte de los participantes y favorecerían que la instancia de evaluación se llevara a cabo de la mejor manera están los siguientes:

- La antelación con la que se les remitió la información y documentación relacionada con la evaluación.

- El medio por el cual se tuvo acceso al protocolo: el 80,2 % manifestó que fue notificado de las Resoluciones Nros. 400/20-CS UNNE y 005/21-HCD FAU, el 3,7 % indicó que lo descargó o leyó de la página web, el 14,8 % señaló que participó de las reuniones informativas del 22 o el 25 de marzo de 2021 y un 1,2 % que vio el video de la reunión informativa en YouTube.

- La calidad del sonido durante la entrevista: el 87,7 % manifestó que se

escuchó claramente y con un buen sonido y el 12,3 % que se entendió lo que dijeron los participantes.

- La calidad de la imagen durante la entrevista: el 70,4 % manifestó que era muy nítida y el 29,6 % que era suficientemente visible.

Al consultar las respuestas respecto de su valoración, se las agrupó según las siguientes instancias:

a) Rol desempeñado por el encuestado.

b) Si solo resaltó aspectos positivos o si también incluyó lo que cree que se

puede mejorar de la implementación.

c) Si las respuestas estaban vinculadas con los recursos materiales puestos en juego en la evaluación, los involucrados en el proceso (conductas, actitudes, comunicación e interrelación) y el procedimiento mismo.

RESPUESTAS DE DOCENTES EVALUADOS QUE SOLO PUNTUALIZARON ASPECTOS POSITIVOS

RECURSOS	PERSONAS	PROCEDIMIENTO
Orden. Calidad en la comunicación virtual Ahorro de tiempo. Posibilidad de grabar la entrevista Amigabilidad de la plataforma. La plataforma empleada para la evaluación.	Puntualidad. Amabilidad. Acompañamiento del personal de la DGA en el proceso. Excelente comunicación y/o relación entre evaluado y evaluadores Predisposición de las autoridades y administrativos Respeto y tolerancia. Organización y flexibilidad para la concreción de la entrevista. Ante la situación que se vive se considera satisfactorio por razones de prevención. Todo estuvo muy bien coordinado. Me sentí cómodo y a gusto con las preguntas. La atención de los evaluadores a la exposición, sus consecuentes preguntas. La comodidad que representó para todos. Calidez, seriedad. Tranquilidad. Buena información. Comodidad y ejecutividad. Asistencia de la coordinación para la conexión. Predisposición, atención, comunicación.	Respeto de los protocolos Acceso a la información en tiempo y forma. Resultados. Organización. La pertinencia de las consultas. Información brindada. Excelente atención y ayuda del personal administrativos. Organización para esta modalidad implementada para carrera docente. Los protocolos de actuación y evaluación. El tiempo para desarrollar la evaluación. La posibilidad de acceder a evaluación docente sin tener que trasladarse. Los tiempos se cumplieron con exactitud y sin inconvenientes. Considero destacable la explicación de los pasos previa al inicio de la evaluación. El entorno virtual utilizado. No encontré nada insatisfactorio. Tiempos ajustados y precisos. Practicidad. La posibilidad de grabar la entrevista y poder subirla. La rapidez y agilidad de los trámites.

RESPUESTAS DE DOCENTES EVALUADOS QUE SEÑALARON ASPECTOS POSITIVOS Y PARA MEJORAR

ASPECTOS POSITIVOS		
RECURSOS	PERSONAS	PROCEDIMIENTO
La virtualidad tiene beneficios de tiempos, fácil acceso a la información presentada y alcance a modalidades tecnológicas nuevas. Garantiza presencia sin desplazamiento. La posibilidad del recurso tecnológico como soporte para la ponencia. El haber considerado la situación sanitaria y la posibilidad de realizarlo de manera virtual. Accesibilidad a la plataforma.	Puntualidad. Profesionalidad de los evaluadores. Buena predisposición del área administrativa encargada de brindar información. Buena predisposición de la comisión evaluadora. El respeto y el compromiso de todos, desde la puntualidad del inicio, como durante el desarrollo de la ponencia y la culminación de la evaluación valorando el tiempo de los presentes. Respeto hacia el evaluado. Colaboración del área administrativa.	Asegura el derecho a un examen. Agiliza trámites y papeleos. Expuse con el tiempo necesario. Agilidad. Practicidad. Rapidez. No es necesario usar impresiones. Información clara y precisa. Organización e claridad de información previa. Sugerencia para el desarrollo de la entrevista. La organización en tiempos / la antelación con la que fui notificada, tanto por correo electrónico como por WhatsApp.
ASPECTOS POSITIVOS		
Posibilidad de mala conectividad, como por ejemplo débil señal de internet, problemas en el audio o la cámara, lo que dificulta la entrevista.		Como insatisfactorio solo puedo mencionar que se demoró un año en llegar a esta instancia. La ausencia del evaluador estudiantil. La virtualidad. La evaluación debería realizarse en la institución. Si bien con antelación están los jurados y suplentes, en mi caso supe recién cuando realice la evaluación. Realizar las evaluaciones en el horario correspondiente a la carrera de arquitectura. Desconocimiento de que se podía participar de otras entrevistas para conocer y experimentar una evaluación. Presencialidad. Tal vez, la limitación del tiempo de la entrevista.

Respuestas de evaluadores que solo puntualizaron aspectos positivos

a) En relación con los recursos

- La facilidad de acceso a la plataforma elegida.
- Buen funcionamiento de la plataforma.
- La calidad de la conexión.
- Posibilita la grabación de la entrevista como material de verificación.
- Tiene la misma calidad en la virtualidad que en la presencialidad este tipo de evaluaciones.
- La practicidad de la herramienta informática para las evaluaciones docentes.
- Claridad de sonido e imagen.
- El correcto funcionamiento de la herramienta virtual.
- Medios técnicos en óptimo funcionamiento.
- La facilidad y rapidez que permite esta forma de trabajo.
- Cumplimiento de las urgencias administrativas.
- Medios técnicos en buenas condiciones.
- Se puede implementar a distancia.
- El aprendizaje y la práctica de las tics en la comunicación.
- Disponibilidad de recursos técnico-informáticos.
- Buenas condiciones técnicas / informáticas - disponibilidad de la documentación pertinente.
- Buena coordinación de medios técnicos y horarios.
- Los medios tecnológicos informáticos de la FAU. La disposición de

todos los medios disponibles para la evaluación del concurso.

- Impensada virtualidad afrontada exitosamente con tecnología y redes.
- La disposición por medios digitales de la documentación, agiliza el acceso a la información.
- La tecnología. Soporte y asistencia durante el desarrollo.

b) En relación con las personas

- El ambiente distendido pero formal de la evaluación.
- La colaboración y acompañamiento del personal no docente en todo el proceso.
- Permite un adecuado intercambio entre los evaluadores y el docente evaluado.
- Todos los integrantes de la mesa evaluadora pudimos tener participación.
- Predisposición de los administrativos, brindando permanentemente su apoyo.
- Buena predisposición de los integrantes de la comisión evaluadora.
- Buena predisposición del docente evaluado.
- Puntualidad.
- La cordialidad en el trabajo conjunto.
- La fluida comunicación con los organizadores.
- La atención del personal de la facultad, la cordialidad entre colegas.
- Apoyo del personal no docente.
- Cordialidad y respeto en el trato entre docentes y con el personal de secretaría académica.
- Eficiente puesta en marcha del dispositivo, permitió un fluido intercambio entre todos los participantes.

- La predisposición (cordialidad, paciencia y cuidados) del equipo encargado de llevar adelante la instancia de evaluación. Desde las notificaciones y todas las explicaciones necesarias para que la evaluación cumpla con los requisitos formales necesarios para el caso.
- Buena voluntad.
- La organización es muy eficaz.
- Es eficiente el intercambio de información de la comisión de gestión académica.
- Se ha producido una adecuada adaptación a la evaluación virtual por parte de docentes y personal de gestión.
- La excelente calidad del equipo de no docentes en soporte técnico como administrativo y comunicacional de secretaría académica.
- El respeto al proceso de evaluación conforme a la normativa de evaluación de carrera docente es muy adecuado.
- Predisposición hacia la tarea por parte de todos los actores.
- Muy buena atención de consultas.
- El orden y respeto de los tiempos para hablar.

c) En relación con el procedimiento

- La modalidad virtual para la entrevista resulta más ágil en todos sus aspectos.
- Se cumple adecuadamente el horario de inicio y finalización.
- El evaluado pudo exponer con claridad.
- Accesibilidad, tiempos. Dinamismo, conectividad.

- Posibilidad de realizar la EPD sin desplazamientos.
- Práctico- accesible – sencillo.
- El acompañamiento del personal de secretaría académica previo y durante el proceso.
- Que los aspectos formales de la institución están garantizadas con la implementación de estas metodologías a pesar de la situación por todos conocidas.
- Que los docentes podemos mantener regularizados nuestros cargos.
- Claridad en los protocolos.
- Debería recordar al menos con un día de antelación.
- Agilidad.
- Al momento participé en dos evaluaciones para carrera docente y resultaron positivas.
- Claridad en las explicaciones de procedimientos.
- Se solucionan las urgencias administrativas, agilizando la resolución de temas prioritarios.
- La exposición, el desarrollo de la entrevista es correcta y suficiente para la evaluación que se realiza.
- La gestión académica es impecable.
- Todo el proceso fue muy eficiente.
- Claridad en la realización de los procedimientos y aplicación de los protocolos.
- Estuvo bien organizado y hubo puntualidad en el proceso.
- Muy buena organización, información recibida oportunamente.
- Se comunicó las instancias de la entrevista en forma oportuna y precisa.
- Se contó con los informes docentes enviados por correo en tiempo y forma.

- Los esquemas armados para un mejor y eficiente dictamen.
- Claridad del proceso, disponibilidad de la documentación en tiempo y forma, previsibilidad de los tiempos.
- Tiempo ajustado a lo previsto, presentación clara de la docente a evaluar y los miembros evaluadores, presencia completa de los miembros de la comisión evaluadora tanto docentes como no docentes.
- Buen bagaje de información y organización por parte del equipo de académica, se cumplieron los tiempos estimados por el protocolo de evaluación y se consustanció con buen criterio EPD.
- Excelente protocolo para enfrentar la dificultad de la pandemia.
- El orden y respeto de los tiempos para hablar.
- Orden en la conversación.
- La organización de gestión académica es destacable.
- El tiempo empleado.
- La predisposición.
- Organización de la reunión.
- Es muy satisfactorio el acompañamiento, guiado y explicación de los aspectos normativos y protocolares de las evaluaciones de carrera docente, así como de los recordatorios, citas y amabilidad en el contacto institucional.
- Compromiso institucional, profesionalismo, puntualidad, organización y cordialidad.
- Muy bien organizado, con muy buena atención a la información y documentación necesarias para el desempeño del tribunal.

Respuestas de evaluadores que señalaron aspectos positivos y a mejorar:

Aspectos positivos

a) En relación con los recursos

No se consignaron respuestas.

b) En relación con las personas

- La cordialidad y respeto en todo momento por la comisión encargada de llevar adelante esta tarea.
- La atención dedicada de los compañeros del equipo dirección gestión académica antes, durante y después de la evaluación no solo al docente evaluado, sino también a los docentes evaluadores.
- La predisposición y colaboración del personal de la secretaría académica.
- La puntualidad.
- El respeto de todos los participantes.

c) En relación con el procedimiento

- Como sugerencia, se podría establecer un espacio de tiempo posterior a la evaluación para que el jurado trabaje a solas con el dictamen dentro de la misma reunión programada, o dejar el link ya previsto para esa instancia si fuera necesario.
- Posibilidad de mala calidad de conexión de internet, cortes de energía eléctrica, fallos técnicos, desconocimiento de plataformas.
- Tal vez al momento de los concursos profesoraes, sea importante considerar más elementos.
- El apoyo logístico es excelente.
- Establecer un tiempo de exposición inicial para el docente a ser evaluado.
- La asistencia al docente evaluado en la presentación de su material. La pre-ocupación con meses de antelación

en la organización de la entrevista. La asistencia para la evaluación informando sobre las formas.

- Acotar el tiempo de la entrevista: presentación y preguntas al docente evaluado. Cumplimiento del horario y los protocolos. Asesoramiento ante las consultas del tribunal evaluador.
- La correcta aplicación del protocolo correspondiente.
- La preparación anticipada del material a través de drive, las respuestas a consultas, el acompañamiento en todo momento para propiciar las mejores condiciones durante la entrevista, y posteriormente hasta el consentimiento del dictamen.

Aspectos negativos

a) En relación con los recursos:

- Conectividad por momentos frágil. Posible dificultad, de algún integrante por falla de equipos o conexión.

- La irregularidad de la conexión puede ser un grave inconveniente para la correcta realización de la actividad del tribunal. Esto está sujeto a imponderables que exceden las posibilidades de control de los actores.

b) En relación con las personas: no se consignaron respuestas.

c) En relación con el procedimiento

- Ausencia del observador estudiantil.
- Problema de conexiones-audio que no funciona en caso de tener que graficar el [que] expone se complica un poco.

- Que es un aspecto más a atender en la virtualidad... y se suma a todo lo que ya implica la tarea docente... Pero por el momento no existen otras opciones o maneras.

- Superposición con la actividad personal (en la presencialidad vamos al aula, en la virtualidad tenemos que atender el timbre, el teléfono, cuestiones familiares, etc.).

- Consideró que la ajustada cantidad de personas participantes en la instancia de evaluación de carrera docente, hace posible que esta actividad sea presencial, respetando todos los protocolos correspondientes.

- El audio en ciertos momentos tuvo cortes. Tal vez las notificaciones a los participantes puedan hacerse a más de una dirección electrónica de contacto, para garantizar su llegada.

- La superposición de las actividades laborales a las cotidianas, la falta de empatía de la virtualidad que se consigue en un momento presencial.

- Se acota el tiempo, por necesidades del sistema, lo cual limita el tiempo de la entrevista.

- Se hace más difícil la participación de público, por el hecho de que la difusión es muy acotada.

- Limita la presentación del evaluado a PowerPoint, en formato presencial el evaluado puede compartir documentos en papel, usar pizarrón u otros recursos.

- El lapso transcurrido entre la presentación a carrera docente y la sustanciación de la evaluación.

- La falta de reglamentación académica con respecto a la figura de "movilidad docente", en relación con la evaluación del plan de trabajo.

- La ausencia de un representante de la cátedra o área en la que se desempeña en la práctica actual el docente evaluado.

- El no acceso a la documentación probatoria presentada en papel con anterioridad al actual sistema de presentación virtual.

- Eventualmente mi conexión presentó muy breves cortes de audio (no significativos).

- La restricción del tiempo de entrevista en función de la limitación que impone la grabación.

- La exposición docente (de material preparado previamente, PowerPoint) no está limitada en tiempo, por no estar reglamentado, en conjunto con lo mencionado en el punto anterior, es una limitante de una entrevista más fluida en cuanto a los temas que el tribunal pretendía tratar.

- El formato digital tiene una difusión menos próxima a la comunidad de la FAU, esto repercute en una menor participación pública en la evaluación.

- El tiempo de grabación puede llegar a condicionar la evaluación en algunas ocasiones.

- Vinculados a la virtualidad y al límite de tiempo de la entrevista.

- La ausencia sin suplente del veedor estudiantil. Deberá confirmar o no su participación y ser reemplazado si no va a participar. La opinión de los estudiantes es muy importante y además, no se cuenta con las encuestas que se debieran hacer a las estudiantes antes de finalizar el cursado de la asignatura.

- Ausencia sin reemplazo del veedor estudiantil.

- La limitación del tiempo que impone la grabación, atenta contra una entrevista con toda la amplitud que se estime conveniente.

Respuesta del único observador estudiantil que participó:

- a) En relación con los recursos: excelente la conexión por plataforma Meet.
- b) En relación con las personas: excelente predisposición de todo el equipo.
- c) En relación con el procedimiento: muy buena comunicación previa y durante a la evaluación, proporción de todo el material para la evaluación.

REFLEXIONES FINALES

Elaborar la propuesta realizada implicó poner en valor la experiencia y el trabajo en equipo que se viene desarrollando en la DGA. Ante la premura de sustanciar las instancias de evaluación que se vieron retrasadas por la adopción del ASPO, como medida de prevención ante la pandemia, se diseñó el protocolo. Algunas de sus falencias se hicieron visibles durante su aplicación en las 32 primeras entrevistas.

La implementación realizada hasta la fecha se dio en un contexto marcado por las limitaciones propias del trabajo realizado de manera remota (uso de equipamientos y espacios destinado principalmente a otros fines, empleo de conectividad propia, diferentes grados de apropiación de la forma de utilización de la plataforma, con nuevas prácticas no consolidadas, sin asistencia técnica en tiempo real). Es probable que al aumentar el número de EPD sustanciadas conforme al protocolo vayan surgiendo otros aspectos que hay que tomar en consi-

deración, que tienen la potencialidad de constituirse en buenas prácticas o en aspectos a mejorar.

De considerar la UNNE, a propuesta de la FAU, la introducción de las modificaciones incluidas, principalmente en la modalidad de inscripción y de realización de las entrevistas, entre otras, sería importante realizar acciones que aseguren las mejores condiciones a todos los involucrados y cuya carga de trabajo sea sostenible desde lo administrativo. Sería importante pasar de un cambio impuesto a un cambio planificado, con definición de estándares y la inclusión de buenas prácticas.

La integración de las comisiones evaluadoras y las interacciones entre los docentes de distintos niveles en las instancias de entrevistas generaron espacios de diálogo e intercambio de prácticas docentes positivas y de vinculación pedagógica entre las cátedras, así como de aproximación a la búsqueda de mejoras en la gestión. Lo logrado fue gracias a la predisposición de los docentes y de la introducción de instancias de capacitación previas a la implementación. Para que el cambio pase de impuesto a un cambio planificado, es importante que los órganos competentes recuperen lo que los diferentes actores miraron y lo regulen a través de la normativa. Valorizar el tiempo, acotar la grabación, definir la secuencia de actividades organizadas al interior de la entrevista, la presentación de la documentación

digitalización, la evaluación remota, el uso de la nube en el trabajo colaborativo y en la gestión de documentos electrónicos son cambios introducidos en el procedimiento que deberían permanecer más allá del contexto de pandemia. Esas son algunas de las prácticas que pueden constituirse en buenas prácticas. También es importante tener en cuenta que la comunicación en estas instancias debe ser más asertiva y adecuada a los dispositivos desde los cuales los destinatarios accedan a la información. La experiencia transitada nos indica que "lo breve y bueno, doblemente bueno".

Uno de los propósitos que guía la realización del presente trabajo es la de recuperar la experiencia y reflexionar acerca de las prácticas puestas en juego a partir de la información recopilada (medir para conocer). Solo si se implementa y se analiza lo más objetivamente posible los resultados obtenidos es posible identificar mudas existentes en el procedimiento, áreas de vacancia y aprendizajes que son necesarios adquirir (conocer para mejorar). Si se es consciente de las fortalezas y debilidades presentes en la acción, tomando en consideración las amenazas y oportunidades que el contexto plantea, se pueden tomar decisiones que nos lleven a pasar de una actitud reactiva a una actitud proactiva en los procesos de cambio (mejorar para aprender en la organización y para la organización).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argentina. Ley N.º 19549/1972. Ley de Procedimiento Administrativo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22363/norma.htm>

Argentina. Ley N.º 24.521/1995. Ley de Educación Superior. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>