

**La autoevaluación en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Narrativas experienciales del proceso evaluativo y emergentes respecto al cuerpo docente local**

Braian Marchetti

UNMdP-CONICET

[bmarchetti89@gmail.com](mailto:bmarchetti89@gmail.com)

Jonathan Aguirre

UNMdP-CONICET

[aguirrejonathanmdp@gmail.com](mailto:aguirrejonathanmdp@gmail.com)

**Introducción**

El crecimiento de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata durante los últimos años -mediante la ampliación de la matrícula y la planta docente, la apertura de nuevas carreras de pregrado, grado y posgrado, junto con la diversificación de las líneas, grupos y proyectos de investigación y extensión- ha puesto en el centro de la escena la necesidad de evaluar de manera interna las condiciones sobre las cuales se desarrollan las actividades principales en la Facultad. Esta situación impulsó a sus autoridades a la puesta en marcha de la elaboración del Informe de Autoevaluación 2019-2023 de la Facultad de Humanidades que abarcó las principales funciones de la institución en materia de docencia, investigación, extensión y gestión institucional, entre otras áreas consideradas relevantes, con el fin de dar cuenta de sus características, su composición y funcionamiento.

Como parte integrante de la comisión de autoevaluación que realizó el informe, nos proponemos en el presente trabajo reflexionar en torno a la cultura evaluativa en la Facultad de Humanidades y en las decisiones institucionales tomadas al respecto, así como en la recuperación de la experiencia de elaboración del informe. Se busca destacar el recorrido realizado, las dificultades presentadas, junto con las decisiones tomadas en el proceso de construcción de un instrumento evaluativo para el ámbito de una facultad, en el marco de la búsqueda de procesos de mejora institucional.

Consideramos que uno de los aspectos destacables del mencionado informe resultan los datos pormenorizados de su cuerpo docente, a partir de la descripción de su composición en tipos de designación, categorías, dedicaciones y titulación. Es por ello que en el presente trabajo incluimos también un breve análisis sobre las características de su cuerpo docente a partir de los datos presentes en el informe de autoevaluación.

En las siguientes páginas se presenta, en primer lugar, un recorrido sobre una selección de coordenadas teóricas y epistémicas sobre la evaluación y autoevaluación institucional; en segundo lugar, los antecedentes en prácticas de autoevaluación por parte de la Facultad de Humanidades, así como las narrativas que dan cuenta del proceso de autoevaluación realizado; en tercer lugar, las principales características del cuerpo docente de la Facultad a partir de los datos extraídos del informe de autoevaluación. Por último, en las reflexiones finales compartimos una serie de demandas y desafíos que la realización del informe ha puesto por delante.

### **Algunas coordenadas teóricas y epistémicas sobre evaluación y autoevaluación institucional**

Asumimos la evaluación como un proceso complejo, multifacético, polisémico, estético, político y performativo (Morin, 1997; Celman, 2009; Celman y Olmedo, 2011; Taylor, 2015; Litwin, 2016; Camilloni, 2016; Molinas, 2017; Maggio, 2018; Anijovich y Cappelletti, 2018). De esta manera, no existen formas de evaluación que sean absolutamente mejores que otras. Su calidad depende del grado de pertinencia al objeto evaluado, a los sujetos involucrados y a la situación en la que se ubiquen (Celman y Olmedo, 2011).

Al mismo tiempo, debemos situar los procesos de evaluación dentro de las principales líneas didácticas del campo de las Ciencias de la Educación. Tanto la evaluación de los aprendizajes como la evaluación de trayectorias profesionales e institucionales recuperan dimensionalidades didácticas y pedagógicas que deberían ser tenidas en cuenta al momento de indagar dichos procesos. Anijovich y Gonzalez (2014) argumentan que la evaluación sirve tanto para acreditar como para diagnosticar, retroalimentar, reflexionar, regular y mejorar experiencias institucionales, formativas y pedagógicas. Según las autoras, “el problema radica cuando las funciones de control suelen ser las protagonistas y este modo de entender la evaluación asume un rol central en los procesos educativos actuales” (2014:25).

La propuesta de evaluación responsable, en este sentido, viene a subvertir el orden de prioridades en cuanto a los procesos de evaluación académica, científica y técnica y permite, al menos desde nuestro locus de enunciación a que se destaque a la instancia evaluativa por ser situada y relevante (Rovelli, 2023; Rovelli y Vommaro, 2024). A lo largo de los últimos diez años, los diagnósticos y propuestas en torno a la evaluación responsable se han ampliado y robustecido, por lo que el concepto -aún no estabilizado- ha ido incorporando distintos componentes que se describen a continuación.

Una de las principales dimensiones apunta a fortalecer la valoración cualitativa realizada por especialistas en los procesos de evaluación y que esta pueda respaldarse por la evaluación cuantitativa (Rovelli y González, 2024). Un segundo componente se orienta a que la evaluación cualitativa, realizada principalmente por pares expertos, pueda ser asistida por el uso responsable de los indicadores. En 2015, un grupo de expertos en bibliometría planteó un conjunto de diez principios, plasmados en el Manifiesto de Leiden, entre los que se destaca la necesidad de que en los procesos evaluativos los indicadores sean interpretados por los pares especialistas y que resulten adecuados en el contexto de aplicación (Hicks et al., 2015).

Una tercera dimensión del concepto se liga con cuestiones de justicia, equidad, diversidad y mayor inclusión en los sistemas de investigación, a partir del diseño e implementación de dispositivos y esquemas de evaluación que promuevan la participación de grupos tradicionalmente excluidos (Rovelli y González, 2024; Rovelli y Vommaro, 2024; Porta, Aguirre y Foutel, 2024).

Finalmente, la adecuación a los principios y componentes de la evaluación responsable requiere de transformaciones en los sistemas de evaluación de la investigación y de la carrera académica que valoricen un amplio abanico de misiones y prácticas involucradas en la producción de conocimientos, sus distintas formas de creación y comunicación (UNESCO, 2021). En materia de acceso abierto, a través de distintos incentivos, se busca promover canales de publicación y distribución inclusivos, sin restricciones a las y los autores por motivos económicos, como por ejemplo, los que se imponen mediante el cobro de cargos por procesamiento de artículos (APC) (BOAI, 2022; CLACSO, 2022).

Asimismo, por nuestra inscripción en los grupos de investigación de la UNMDP y la coordinación del Dr. Luis Porta, entendemos que independientemente de los contextos, niveles y territorios en los que se inscriban los procesos de evaluación, no pueden escindirse de la condición biográfica de quienes evalúan y de quienes son evaluados (Porta, Aguirre y Foutel, 2024). En un marco ético y político

las consecuencias morales del acto de evaluar se convierten en la mayor de las preocupaciones. Al reconocer nuestras historias personales, seguramente recordamos el impacto de alguna buena o mala evaluación que nos marcó en el despertar de la vocación, en el reconocimiento de la importancia de alguna propuesta, en la autoestima, en alguna decisión importante. Esas marcas indelebles nos remiten a las consecuencias de evaluar (Litwin, 2016:167)

Las marcas a las que refiere Litwin son aquellas marcas biográficas de una trayectoria vital y profesional las cuales definen gran parte de nuestro ser y estar en el mundo. Nos constituyen

como sujetos que enseñan, aprenden, se relacionan con otros y co-forman otras trayectorias en el ejercicio profesional. Las experiencias vividas, adquiridas en el entorno social, tanto de manera inmediata como aquellas que se van acumulando en nuestro devenir experiencial, se metabolizan en recursos que luego serán usados como esquemas de acción a diferentes situaciones sociales, entre ellas las escolares, a manera de un hacer práctico (Pérez y Aguirre, 2022). Y es en este hacer práctico, y en los modos en cómo representamos estas experiencias, donde vamos re-inscribiendo y biografizando, en forma y sentido, nuestra historia, siempre inserta en una temporalidad definida. Es ello lo que permite hablar en la actualidad de una marcada “expansión biográfica” en términos temáticos, metodológicos y ontológicos (Porta, 2021).

En efecto, narrativizar esas experiencias biográficas sobre las evaluaciones en las que hemos participado permiten, no sólo volver sobre éstas desde otras coordenadas interpretativas, sino que, el mismo protagonista al textualizar su itinerario vital, lo resemantiza redescubriendo nuevos sentidos y significados que le permiten, en ocasiones, comprender su propio devenir actual como profesional y como persona. La manera en la que los académicos e investigadores han sido evaluados, la forma en la que el propio campo los ha evaluado, puede servir como pasaje interpretativo en vistas a considerar su posición epistémica, política, performativa, ética y teórica respecto al procesos de evaluación actual (Porta, Aguirre y Foutel, 2024).

En el caso de nuestro trabajo en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata se inscribe en la línea teórica y metodológica desarrollada y evidencia la preocupación y la búsqueda de la actual gestión de la Unidad Académica por avanzar en procesos de evaluación y autoevaluación más transparentes, públicos, participativos que nos permitan una mejor planificación académica y un mayor cuidado no solo a las trayectorias de nuestros estudiantes sino también de nuestros docentes en la universidad pública. En esta ponencia daremos cuenta de los principales ejes que asumió nuestra labor como parte de la Comisión que tuvo a cargo la primera Autoevaluación de la Facultad de Humanidades. Este trabajo es considerado una instancia más en el camino, para apreciar lo caminado y para decidir cómo habrá de continuar en la búsqueda de la mejora de la calidad educativa.

### **La autoevaluación en la FH: antecedentes y narrativas experienciales**

El Área de Autoevaluación Institucional (en adelante AAI) fue creada en la Facultad de Humanidades en el año 2019 (RD N° 425/2019), con la intención de poner a disposición información actualizada y sistematizada que permita administrar racionalmente la Unidad

Académica, dentro del marco de las líneas principales de la propuesta de gestión desarrolladas en 2017 por la Decana, Dra. Silvia Sleimen, y el vicedecano, Dr. Federico Lorenc Valcarce. Dentro de los objetivos originarios del AAI aparecen:

- Generar una cultura de evaluación y acreditación de las actividades de la Facultad de Humanidades, de modo de organizar y transparentar el plan de gestión.
- Articular las líneas de acción previstas en el Plan Estratégico de la UNMDP potenciando las dinámicas que hacen a la Facultad de Humanidades y las acciones académicas que le competen como Unidad Académica.
- Implementar un proceso de sistematización que conduzca a la producción de información relevante, objetiva y verificable, que pueda enriquecer el debate en función de dimensiones o ejes estratégicos predefinidos.
- Fortalecer las competencias de gestión estratégica a partir de la reflexión y valoración, de manera fundamentada, consensuada y comunicable, del propio hacer de la Facultad en el ejercicio de sus funciones sustantivas.

En definitiva, se trata de un espacio técnico, coordinado por docentes de la Facultad que trabajan conjuntamente con la Secretaría Académica y bajo la dependencia funcional del Decanato. En su primera etapa, el AAI estuvo bajo la coordinación del Prof. Pablo Guillermo Coronel y del Dr. Pablo Molina Derteano (OCA N° 2201/20). Su tarea inicial fue la de brindar información a la Decana en lo atinente a designaciones, llamados a concursos y reválidas, entre otros muchos temas que hacían y hacen al diagnóstico, la evaluación y la planificación de la gestión.

Desde el mes de junio de 2022, dentro de la gestión del Decano Dr. Enrique Andriotti Romanín y la Vicedecana Dra. Gladys Cañueto, se designa al Dr. Braian Marchetti para su coordinación (OCA N° 760/22). A partir de entonces, el trabajo se centró en la elaboración de informes que reflejan la situación de la Facultad de Humanidades en cuanto al ingreso y egreso de los estudiantes, y a las dinámicas de su planta docente. Como resultados de esta segunda etapa, surgen dos informes, publicados durante el segundo cuatrimestre de 2022:

- Informe Nro. 1 – Ingreso / Egreso 2017-2022<sup>1</sup>
- Informe Nro. 2 – Cargos docentes y dedicaciones – Ratio docente/estudiante<sup>2</sup>

Desde comienzos del año 2023, por expreso pedido del Sr. Decano, el AAI asume el desafío de elaborar un nuevo informe de autoevaluación sobre la Facultad de Humanidades en su

---

<sup>1</sup><https://humanidades.mdp.edu.ar/wp-content/uploads/2022/09/Informe-N%C2%B01-Ingreso-Egreso-2017-2022.pdf>

<sup>2</sup><https://humanidades.mdp.edu.ar/wp-content/uploads/2022/12/Informe-N%C2%B02-Cargos-Dedicaciones-Estudiantes-2022.pdf>

conjunto. Para ello, en el mes de mayo, se constituye la Comisión Asesora de Autoevaluación Institucional por el término de dos años (RD N° 94/23), integrada por representantes docentes, estudiantes, graduados/as y trabajadores/as universitarios/as. El objetivo es, fundamentalmente, diagnóstico: se busca una mirada capaz de analizar los logros y las dificultades en el cumplimiento de las funciones de la Facultad de Humanidades, llevando adelante un proceso constructivo, participativo y consensuado que conduzca, vía la autoevaluación, hacia el planeamiento de propuestas de mejora institucional.

La elaboración y publicación del primer Informe de Autoevaluación Institucional de la Facultad de Humanidades<sup>3</sup> constituyó una tarea inédita para la Unidad Académica, puesto que los procesos de autoevaluación son, habitualmente, impulsados y realizados por universidades, y que el AAI hasta el momento no había tomado el volumen necesario para emprender tal tarea. De todas maneras, para la realización del informe, se tomó como referencia la perspectiva sobre la evaluación desarrollada en el documento “Lineamientos Generales para la Evaluación Institucional” elaborado por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU)<sup>4</sup>. En función de este documento, adoptamos los siguientes elementos como referencia de trabajo: a-El informe de autoevaluación es una presentación cuantitativa y cualitativa que expone las actividades, la organización y el funcionamiento de la institución, así como sus objetivos, políticas y estrategias. b-Constituye un análisis de los procesos, y de los resultados obtenidos, así como también, una apreciación sobre su realidad actual a partir de su sociogénesis. c-Se desarrolla sobre una lógica emergente de la institución, de su proyecto institucional y quienes la realizan son los propios protagonistas de la misma.

Tanto la construcción del instrumento de autoevaluación como la definición de los ejes a evaluar, necesitaron apoyarse en dos pilares: por una parte, en una adaptación del Sistema de Información para la Evaluación y el Mejoramiento Institucional (SIEMI) utilizado por CONEAU para las evaluaciones institucionales de las Universidades y, por otra, en el informe de autoevaluación institucional producido por la Universidad Nacional de Mar del Plata en 2016<sup>5</sup>. Los ejes de análisis que el informe contiene fueron construidos colaborativamente con los actores intervinientes en cada una de las áreas de la Facultad de Humanidades, y siempre bajo la premisa de dar cuenta del volumen y de la dimensión de las

---

<sup>3</sup><https://humanidades.mdp.edu.ar/wp-content/uploads/2024/06/Humanidades-Informe-de-Autoevaluacion-Institucional-2019-2023.pdf>

<sup>4</sup> Lineamientos para la Evaluación Institucional, CONEAU, 1998.

<sup>5</sup>

<http://www2.mdp.edu.ar/index.php/seguimiento-academico/autoevaluacioninstitucional/autoevaluacion-institucional-2016>

actividades que allí se realizan. En relación con el período analizado y los datos presentados, debe decirse que la iniciativa de construir el informe tuvo lugar a mediados de 2023, razón por la cual se decidió que el corte temporal comprendiera los cuatro años inmediatamente anteriores, aunque, cada vez que fue posible, se incorporaron los datos que permitieran abordar la totalidad del año 2023.

Como anticipamos en la introducción, todo ejercicio profesional tiene su causa germinal en la dimensión biográfica. Normativizar experiencias profesionales es animarnos a narrar la vida puesta en juego en lo profesional/académico. Asimismo, en otras publicaciones, mencionamos que la manera en la cual uno evalúa o se dispone a participar de un proceso de evaluación tiene su correlato con las maneras en las cuales nos han evaluado a nosotros mismos. La evaluación es biográfica toda vez que reconocemos huellas potenciadoras o tensionantes de nuestras propias marcas vitales respecto al proceso evaluativo. A continuación, compartimos las narrativas de quienes hemos participado del equipo de autoevaluación de la Facultad de Humanidades. Aquí encontraremos puntas de ovillos a desentramar en otras publicaciones pero que dan cuenta de no solo de la importancia de una evaluación responsable preocupada por las trayectorias y por la calidad institucional, sino principalmente por el carácter procesual de las propuestas de mejora.

“El proceso de autoevaluación que inició la facultad fue algo novedoso. En realidad no había ocurrido antes, desde que estamos, en realidad yo desde que estoy, que llevo más de 17 años en la facultad, nunca habíamos obtenido datos, no se sabía muy bien. Y esto motivó la decisión, a partir de asumir el decanato, de tratar de tener un informe que nos permita conocer un poco dónde estamos parados e ir pensando problemas en común. Creo que el balance fue muy positivo, en el sentido que nos permitió primero darnos cuenta de un conjunto de tendencias estructurales que tiene la facultad, pensar el perfil que está teniendo, reconocer políticas no explícitas de desarrollo y eso siempre es bueno como para imaginar qué cosas son las que hay que corregir y cuáles hay que continuar. El desafío más importante que tenemos hoy es que el informe trascienda, lo estamos haciendo conocer por todos los departamentos, y que empiece a permitirnos una base común de discusión respecto a políticas institucionales que vamos a promover. Nuestra idea es que esto es lo que define a una facultad muy grande como es Humanidades, que tiene más de 23 carreras de grado, 8 de posgrado, que es una facultad que parece una universidad en sí misma y que no puede seguir funcionando bajo una lógica de no conocerse. Nos llamó mucho la atención también, que esto fue reconocido por todos los que empezaron a ver el informe, que decían que era la primera vez que ocurría y que esto iba a subir el nivel de discusión respecto a algunas políticas. Estamos en ese proceso y creo que en este contexto, muy difícil para las universidades públicas, para las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales poder mostrar que tenemos posibilidades de revisar, de pensar y de proyectar con datos y con una mirada seria y comprometida es importante. Así que ese es el

principal desafío que tenemos por delante. (Dr. Andreotti Romanin, Decano FH-UNMDP)

Asumir la coordinación del Área de Autoevaluación Institucional de la Facultad representó un desafío para mí ya que no era un área en el que me hubiera desempeñado con anterioridad, sin embargo, contaba a mi favor con un recorrido académico comprometido con la institución y sus actores y políticas. A partir de allí comencé un trabajo más bien exploratorio a partir de los distintos informes que el Decano me solicitó, los cuales tuvieron buena recepción en la comunidad de gestión de los Departamentos y la Facultad. Pareciera ser una obviedad pero el hecho de contar con datos para la toma de decisiones sobre políticas hacia las carreras y la facultad era una necesidad demandada por los distintos actores. Esta buena experiencia inicial derivó en una propuesta más ambiciosa de realizar un informe de autoevaluación de toda la Facultad de Humanidades. La principal dificultad fue que no teníamos referencias de trabajos previos en ese sentido a nivel de una unidad académica. A nuestro favor, contábamos con el informe de autoevaluación de la UNMDP y la experiencia de otros docentes de la facultad en la evaluación de universidades como el de la Dra. Mariana Foutel, directora del CIMED, quien nos orientó en los pasos iniciales. Formar la comisión fue otro de los momentos importantes, allí hubo que encontrar criterios y sujetos dispuestos a participar del trabajo, en todos los casos ad honorem. Creo que este es uno de los aspectos destacables, en un contexto de tanto ataque a la comunidad universitaria, la presencia de docentes, graduados y estudiantes que se comprometen de manera desinteresada en la construcción de un informe que permita conocer mejor su institución. A partir de allí, el desafío siguiente fue la coordinación de ese grupo y el acceso a la información. Buscamos construir el documento de manera colaborativa y consensuada con los distintos integrantes de la gestión y la administración de las distintas áreas de la Facultad por lo que se desarrollaron varias reuniones para delinear el trabajo y luego construir los datos. Quizás esta haya sido la principal dificultad, reunir datos que estaban disgregados y que había que reordenarlos para poder publicarlos. Acceder a esos datos tampoco fue una tarea sencilla, ya que para el personal docente significaba una carga extra a su demandante trabajo habitual. Además, el trabajo de la comisión coincidió temporalmente con el comienzo de la migración del sistema SIU Guaraní en toda la universidad, lo cual dificultó aún más el conocimiento de la nueva versión del sistema para extraer los datos en aquel momento. La información requerida fue enviada en distintos momentos y con distintos formatos o faltantes por lo que la etapa siguiente consistió en una articulación específica con cada área para pulir los detalles de cada sección y organizar de manera definitiva los datos presentados. Por último, la etapa de revisión y cierre, junto con el diseño y maquetación final, dieron lugar al informe presentado. En lo personal, este trabajo representó una gran experiencia en su realización a partir de la articulación con distintos actores y en la coordinación de la comisión y un orgullo por haber podido ser parte de un documento que representa un antes y después en el diálogo entre la institución y su comunidad. Ya sea por transparentar las características y el volumen de la Facultad, por poder generar insumos para que quienes forman parte de la gestión tomen sus decisiones o por acercar a la comunidad de Humanidades al conocimiento de su institución, considero que el trabajo realizado valió la pena y que seguramente continuará siendo de utilidad para quienes deseamos y nos comprometemos en mejorar las condiciones en las que se transita en la Facultad en sus distintas facetas”. (Dr. Marchetti Braian, Coordinador de la Comisión y Responsable del Área de Autoevaluación FH/UNMDP)

“Cuando me convocan a ser parte de la Comisión del Área de Autoevaluación de la Facultad de Humanidades el primer pensamiento fue de: ‘uh otro compromiso y otro trabajo más por fuera de las actividades que el cargo docente y mi cargo como investigador de CONICET me requieren’, pero más allá de haberlo asumido con responsabilidad y con claro compromiso con mi Unidad Académica y con quien encabezó el equipo que llevó adelante la tarea, el proceso mismo de autoevaluación me interpeló. Conocer cómo y de qué manera está funcionando la Facultad, que potencias y qué tensiones aparecen en su devenir, qué proyectos y qué sueños yacen en cada área de revisión de la institución fue motivándome día a día. El hecho de volver la mirada sobre los procesos cotidianos, visibilizar asimetrías históricas entre carreras, problematizar las partidas presupuestarias y reflexionar sobre los diversos indicadores que se fueron relevando han producido en mí un aprendizaje significativo en materia académica. Estar en el detrás de escena del funcionamiento de una Facultad es profundamente subjetivante no solo porque he transitado la institución como estudiante, como docente, como investigador, como extensionista y como miembro de cuerpos colegiados de co-gobierno, sino porque también me atraviesa en mi actual cargo como Director del Departamento de Ciencias de la Educación. Mirar a la Facultad y desde esa mirada observar mi Departamento también ha sido muy gratificante y desafiante al mismo tiempo. (...) En el transcurrir de la tarea me pregunté varias veces ¿por qué autoevaluar las Áreas de la Facultad? hoy a la distancia el interrogante cambia hacia un ¿para qué? que deviene en un ¿cómo lo hemos hecho? Estoy convencido que autoevaluamos para “despegar la imagen del espejo” (Porta, et al 2018). Autoevaluamos para conocernos y reconocernos en proceso constante de revisión... se lo debemos a nuestros estudiantes, a nuestros graduados y a nuestros docentes. Autoevaluamos para tomar mejores decisiones en vistas a los desafíos que tenemos por delante. Nos autoevaluamos para identificar desigualdades y asimetrías pero también para crear oportunidades. En definitiva nos autoevaluamos porque queremos crecer, mejorar, corregir y profundizar la calidad de una institución pública. Lo hemos hecho con empatía, con rigurosidad y cuidando a quienes son parte de las diversas áreas” (Dr. Aguirre Jonathan Integrante de la Comisión y Director del Departamento de Ciencias de la Educación FH/UNMDP).

“La verdad que la experiencia para mí estuvo buena y fue también un aprendizaje de conocer un poco más cómo funcionan algunas áreas de la facultad que uno a veces no conoce siendo estudiante o siendo graduado o incluso docente. Particularmente a mí ya la experiencia me había gustado el año anterior cuando no estaba todavía la comisión, yo ayudé un poco a recabar algunos datos de los departamentos y demás. Fue como un aprendizaje y también para establecer vínculos sobre todo con el personal no docente y conocer un poco la estructura del cuerpo docente de cada departamento y demás. Y este año particularmente me parece que el trabajo estuvo bueno en la comisión en el sentido de que teníamos tareas definidas cada uno de nosotros y pudimos ir a buscar específicamente esa información. Me parece que eso estuvo bueno, que se haga más acotado porque cada una de las áreas que había que evaluar o autoevaluar era bastante compleja. Particularmente a mí el hecho de ir todos los días a la facu y ya estar en un rol de gestión me facilita que conozco a las personas, no tengo tantos problemas en acceder a la información que me había tocado, que tenía que ver con la organización más institucional de la gestión y con algunos datos de la Secretaría de Coordinación, pude acceder a la información y a los actores que tienen esa información, pero creo que eso en parte tiene que ver con esto con que

ya me conocen con que me ven todos los días y con que hay un vínculo ya medio preestablecido con ello que facilita también obtener todos los datos que necesitaba. Particularmente en coordinación hubo algunos datos de más difícil acceso que fueron los que tenían que ver con la universidad y no con la facu, por ejemplo lo que tenía que ver con el desglose presupuestario lo que pudimos hacer ahí fue como una información bien general, pero no particularmente como si quizás tenga la información la universidad. Lo mismo por ejemplo con el mobiliario, si estaba patrimoniado o no, la cantidad y demás, en ese sentido eso sí lo veo más como un obstáculo o no sé si como un obstáculo sino como una característica de la unidad académica a diferencia de lo que puede ser toda la universidad Y después me parece que estuvo bueno también relevar Coordinación porque justamente nos permite ver la crisis que hay con respecto al espacio áulico, la cantidad de estudiantes en relación a la cantidad de aulas que disponemos y demás. Lo mismo con las cuestiones de accesibilidad al edificio y todo eso. En síntesis, la verdad que la experiencia para mí fue fructífera, me parece que está bueno que la facultad haga estas tareas de autoevaluación para saber bien qué desafíos tenemos de cara a los próximos ciclos lectivos” (Lic. Pluchino Jesica. Integrante de la Comisión y Secretaria del Decano FH/UNMdP)

Las investigaciones que apuestan por estos registros y metodologías centran su atención justamente en ese registro narrativo que trastoca el sentido lineal y cronológico del tiempo y posibilita a quien narra y a quien escucha esa narración re-interpretar el objeto de estudio desde una polifonía de experiencias que lo enriquecen y a la vez lo complejizan. No busca la generalidad, sino la profundidad del análisis para desde allí producir contribuciones al campo de indagación educativo La manera en la que los académicos e investigadores han sido evaluados, la forma en la que el propio campo los ha evaluado, puede servir como pasaje interpretativo en vistas a considerar su posición epistémica, política, ética y teórica respecto al procesos de evaluación actual en relación a la trayectoria de un otro. La experiencia textualizada de algunos de los integrantes de la comisión de autoevaluación da cuenta de la necesidad de dotar a la institución de una oportunidad de mirar y mirarse desde diversas aristas. Apostar por la mejora en la calidad sin descuidar procesos empáticos, cuidadosos y contextuales ha sido una preocupación del equipo porque en el seno de su propia historia estos condimentos están presentes. Ello posibilitó alcanzar la aproximación cuantitativa y estadística que, a continuación, presentamos resumidamente.

### **Una aproximación al cuerpo docente de la Facultad de Humanidades**

La carrera docente se encuentra normada por el Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata y las Ordenanzas de Consejo Superior N° 690/93 y 435/05. Allí se establecen para el personal docente las siguientes categorías: a) Profesores: Titulares, Asociados y Adjuntos; b) Auxiliares: Jefes de Trabajos Prácticos, Ayudantes Graduados y Ayudantes Estudiantes. Los

Profesores son los responsables del planeamiento, desarrollo, coordinación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje; y propiciarán la formación y perfeccionamiento de otros docentes de su Área o Departamento. Los Profesores Titulares constituyen la jerarquía académica más alta. Los Profesores Asociados constituyen la jerarquía académica que sigue inmediatamente a la de Profesor Titular. Los Profesores Adjuntos constituyen la jerarquía académica que sigue inmediatamente a la de Profesor Asociado. Los Jefes de Trabajos Prácticos constituyen la jerarquía más alta de los docentes auxiliares. Participan en la elaboración de los trabajos teórico-prácticos y en su ejecución y evaluación, bajo la supervisión de un Profesor. Los Ayudantes Graduados participan en la elaboración de los trabajos teórico-prácticos y en su ejecución y evaluación, bajo la supervisión de un Jefe de Trabajos Prácticos o un Profesor.

Con respecto a las dedicaciones, de acuerdo a lo normado en el Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata, el personal docente podrá desempeñarse con alguna de las siguientes: exclusiva, completa, parcial o simple. El régimen horario de las dedicaciones es: Dedicación Simple, 10 horas semanales; Dedicación Semiexclusiva Parcial, 20 horas semanales; Dedicación Completa, 30 horas semanales; Dedicación Exclusiva 40 horas semanales. En los casos de dedicación mayor que simple, deberán además realizar tareas de investigación, extensión, transferencia y/o gestión.

La Facultad de Humanidades está conformada por doce Departamentos. Entre ellos, nueve se constituyen como regulares y tres como ad hoc. Entre estos últimos se encuentran los Departamentos de más reciente constitución, esto es, Departamento de Ciencias de la Educación (2019), Antropología (2021) y Lengua Italiana (2023). Los Departamentos que conforman nuestra Unidad Académica son los siguientes: 1. Departamento de Antropología; 2. Departamento de Ciencia de la Información; 3. Departamento de Ciencia Política; 4. Departamento de Ciencias de la Educación; 5. Departamento de Filosofía; /6. Departamento de Geografía; 7. Departamento de Historia; 8. Departamento de Lengua Italiana; 9. Departamento de Lenguas Modernas; 10. Departamento de Letras; 11. Departamento de Prácticas Socio Comunitarias; 12. Departamento de Sociología.

La información sobre el cuerpo docente tomada del Informe de Autoevaluación fue elaborada a partir de datos brindados por Dirección Docencia de la Facultad de Humanidades actualizado al mes de junio de 2023. Este aspecto se vuelve relevante ya que, si bien las configuraciones de las plantas docentes no varían de manera abrupta en poco tiempo, es cierto que poseen cierto dinamismo que hace que los datos analizados no representen la conformación actualizada de cada planta al momento de elaboración del informe. Además,

vale aclarar que los cargos que se encuentran afectados a la gestión de la Facultad no fueron considerados dentro del análisis de la planta al estar licenciados. De todas maneras, consideramos que el escenario aquí construido permite recuperar rasgos generales de las características del cuerpo docente en la Facultad.

Agregamos también la salvedad de que en algunos casos como los departamentos de Prácticas Sociocomunitarias, Antropología o Italiano fueron excluidos de las nóminas analizadas, ya que la configuración de sus plantas tanto a nivel interno como en el total de la Facultad no resultan significativos. El departamento de Prácticas Sociocomunitarias contiene una única asignatura, mientras que los departamentos de Antropología e Italiano sólo comprendían una asignatura troncal al momento de solicitud de los datos debido a las aperturas recientes de las carreras que integran.

A continuación, presentamos una serie de datos que nos permiten caracterizar al cuerpo docente de la Facultad de Humanidades de acuerdo a la cantidad de cargos docentes, sus categorías, sus dedicaciones, la titulación del cuerpo docente y su distribución en cada Departamento. Estos datos son acompañados por gráficos porcentuales de la distribución de las categorías, dedicaciones y titulaciones en la Facultad de Humanidades y sus departamentos.

Cantidad de cargos docentes por departamento y FH

<b>Departamento</b>	<b>Cantidad de Cargos</b>
Antropología	2
Ciencia de la Información	60
Ciencia Política	27
Ciencias de la Educación	72
Filosofía	58
Geografía	38
Historia	79
Lengua Italiana	2
Lenguas Modernas	80
Letras	81

Prácticas Sociocomunitarias	5
Sociología	82
<b>Total Facultad</b>	<b>586</b>

Distribución interna de las categorías docentes en la FH

Categoría	Cantidad total FH
Profesor Titular	47
Profesor Asociado	20
Profesor Adjunto	152
Jefe de Trabajos Prácticos	154
Ayudante Graduado	213
<b>Total</b>	<b>586</b>

Distribución de cargos según categoría y dedicación por departamento y total FH

Categoría Dedicación	Ant.	C. Inf.	C. Pol.	Cs. Ed.	Fil.	Geo.	His.	L. It.	L. Mod.	Let.	PS C	Soc.	Total FH
<b>Titular Exc.</b>		1		1	4	3	8		3	4		1	<b>25</b>
<b>As. Exc.</b>		3			1				1	3			<b>8</b>
<b>Adj. Exc.</b>		6	1	3		8	2		2	8		2	<b>32</b>
<b>JTP Exc.</b>		3					2			3			<b>8</b>
<b>Ay. Exc.</b>		1								1			<b>2</b>
<b>Total Exclusiva</b>		<b>14</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>75</b>
<b>Titular Comp.</b>												1	<b>1</b>
<b>As. Comp.</b>													<b>0</b>
<b>Adj. Comp.</b>		1	1				1		1	2			<b>6</b>
<b>JTP Comp.</b>									1	1			<b>2</b>
<b>Ay. Comp.</b>					1					1		1	<b>3</b>

<b>Total Completa</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>Tit. Parcial</b>					2		1			1		1	5
<b>As. Parcial</b>		1		2	1		1		1				6
<b>Adj. Parcial</b>		6	2	4	5	5	6		7	12		6	53
<b>JTP Parcial</b>		7	7	6	5	6	12		11	11		4	69
<b>Ay. Parcial</b>		2			1		6	1		10			20
<b>Total Parciales</b>		<b>16</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>153</b>
<b>Tit. Simple</b>			2	1	2		4			1		5	15
<b>As. Simple</b>		1		2		1			1			1	6
<b>Adj. Simple</b>		5	4	11	7	1	2	1	18	2	1	11	63
<b>JTP Simple</b>	1	4	2	8	9	4	13		10	6	1	16	74
<b>Ay. Simple</b>	1	19	8	34	20	10	21		24	15	3	33	188
<b>Total Simples</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>66</b>	<b>346</b>

Titulaciones por departamento y totales FH

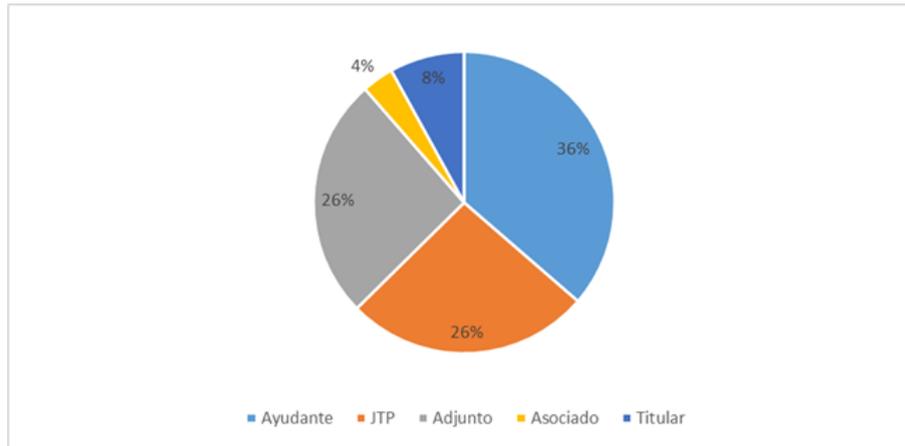
<b>Departamento</b>	<b>Doctor</b>	<b>Magister</b>	<b>Esp.</b>	<b>Grado</b>	<b>Pregrado</b>	<b>Posgrado universitario</b>
<b>Antropología</b>	1			1		
<b>Ciencia de la Información</b>	2	1	11	23	20	
<b>Ciencia Política</b>	6	5	3	13		
<b>Cs. de la Ed.</b>	20	5	18	28		1
<b>Filosofía</b>	32	5	2	19		
<b>Geografía</b>	7	12	2	17		
<b>Historia</b>	40	11	3	25		
<b>Lengua Italiana</b>				2		

<b>Lenguas Modernas</b>	10	26	12	30		2
<b>Letras</b>	44	6	1	30		
<b>PSC</b>			3	2		
<b>Sociología</b>	34	10	6	32		
<b>Total FH</b>	<b>186</b>	<b>84</b>	<b>68</b>	<b>225</b>	<b>20</b>	<b>3</b>

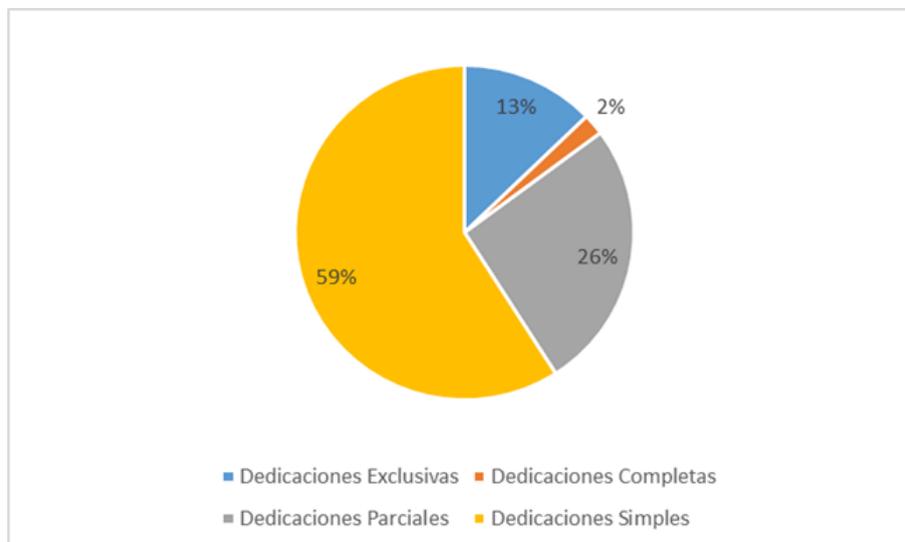
Cargos de ayudantes estudiantes por departamento

<b>Departamento</b>	<b>Ayudantes estudiantes</b>
Antropología	0
Ciencia de la Información	6
Ciencia Política	3
Cs. de la Ed.	2
Filosofía	10
Geografía	7
Historia	11
Lengua Italiana	0
Lenguas Modernas	7
Letras	11
PSC	0
Sociología	5
<b>Total FH</b>	<b>62</b>

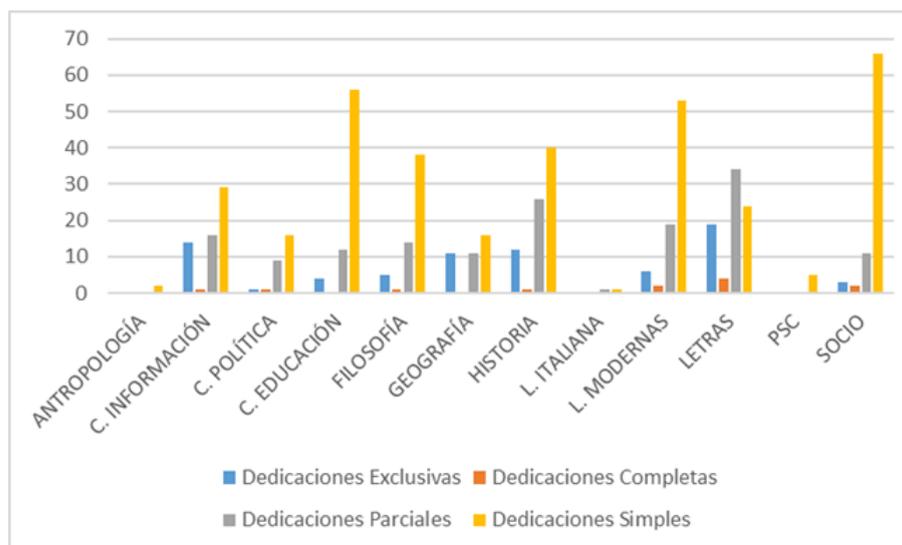
Distribución porcentual categorías en la FH



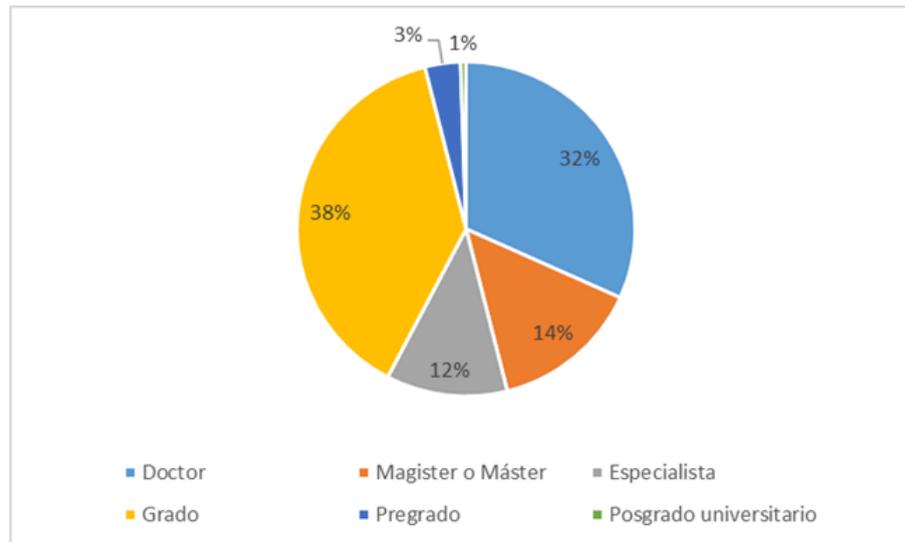
Distribución porcentual de las dedicaciones en la FH



Distribución de dedicaciones por departamento



Distribución porcentual de titulaciones en la FH



A partir de los datos del Informe de Autoevaluación Institucional de la Facultad de Humanidades 2019-2023, hemos podido presentar aquí parte de la información referida a la conformación y características del cuerpo docente de la Facultad de Humanidades en su conjunto. Con quinientos ochenta y seis cargos docentes y sesenta y dos ayudantes estudiantes, la planta docente presenta características de robustez, pero también fuertes asimetrías según los diferentes departamentos.

La mayor parte de los cargos docentes de la Facultad se encuentran en las categorías iniciales de la carrera docente, proporción que disminuye hacia los cargos más altos. Dentro de la categoría de Profesores predominan quienes ocupan los cargos de Adjunto y de Titular, algo que se refleja en el escaso número de Asociados. Con respecto a la distribución interna de los cargos docentes en cada departamento se observa una mayor proporción de cargos de Ayudante en los departamentos de Sociología y Ciencias de la Educación.

En relación con las dedicaciones docentes, la proporción mayoritaria consiste en dedicaciones simples. En la relación entre los departamentos es posible observar que en aquellos que contienen carreras de mayor antigüedad, como pueden ser los casos de Letras e Historia, se acumulan la mayor presencia de dedicaciones parciales y exclusivas frente a los departamentos con carreras abiertas en los últimos años, como pueden ser los casos de Ciencia Política o Ciencias de la Educación.

La mayoría de los cargos docentes se asocian a una titulación de posgrado, con predominancia del doctorado. Mirado en su conjunto, el cuerpo docente presenta altos niveles de titulación.

## **Reflexiones finales**

En este trabajo hemos buscado dar cuenta a partir de las narrativas de distintos integrantes de la Comisión de Autoevaluación Institucional de la experiencia de haber participado en el proceso de evaluación y la elaboración del informe. Tener un mayor conocimiento sobre la facultad, aportar a su mejora o involucrarse y comprometerse en proyectos vinculados a la institución aparecen como aspectos destacables de quienes conformamos parte de la comisión. En todos los casos, y hasta en algún punto de manera llamativa, se resalta la novedad que implicó la realización del informe y la posibilidad que brinda para quienes acceden al material de contar con información detallada sobre la unidad académica para la toma de decisiones de gestión.

En esa misma sintonía, los datos presentados en el informe sobre el cuerpo docente fueron recibidos gratamente por los distintos integrantes de la gestión de la Facultad como de la dirección de los Departamentos. El debate en torno a la distribución de los recursos, creación de nuevos cargos, promoción de categorías o aumentos de dedicaciones, resulta más productivo y eficiente a partir del análisis general de la situación presentada. Ahora bien, los datos recabados, si bien conforman un aporte importante, ya que al momento no se encontraban accesibles fácilmente, en algunos casos suelen resultar insuficientes. Por ejemplo, analizar la cantidad de cargos de una carrera, sin mirar la cantidad de áreas y asignaturas que posee así como su distribución dentro de ellas y la cantidad de estudiantes que cada una recibe puede resultar acotado. De la misma manera, analizar la distribución de las dedicaciones por departamento sin identificar cómo se distribuyen internamente en las distintas áreas de investigación, así como sin tener una perspectiva de qué producciones realizan los distintos grupos con esas dedicaciones, también parecería insuficiente en algún punto. Además, con respecto a las dedicaciones por mencionar una situación, en muchos casos las dedicaciones simples son complementadas con cargos provenientes de otros organismos como puede ser la situación de los becarios o investigadores de CONICET. Asimismo, tener una mirada de progresión en términos de la evolución de la conformación del cuerpo docente también presenta a futuro la necesidad de continuar con la producción de este tipo de informes con cierta regularidad.

Estas particularidades dan cuenta de la apertura de nuevas demandas en relación con la información presentada y de la complejidad que posee la organización del cuerpo docente de la unidad académica analizada en el informe, conformada por doce Departamentos con distintas realidades. Sin embargo, ninguna de estas nuevas demandas de cruce y profundización de información hubiera surgido sin que el informe inicialmente se hubiera

realizado, por lo que celebramos este primer paso de la Facultad de Humanidades en el desarrollo de prácticas de evaluación responsable y continuaremos manteniendo vigente el compromiso por la concreción de nuevos trabajos que aporten en el diagnóstico, debate y mejora de la institución.

### **Referencias bibliográficas**

- Anijovich R y González, C. (2014) *Evaluar para aprender. Conceptos e Instrumentos*. Buenos Aires. Aique
- Anijovich, R. y Cappelletti, G. (2018) *La evaluación como oportunidad*. Buenos Aires Paidós.
- Camilloni, A (2016) *El Saber Didáctico*. Buenos Aires, Paidós.
- Celman, S. (2009). Aportes de la Evaluación para la Formación Docente. *Itinerarios Educativos*, 1(3), 8–22. <https://doi.org/10.14409/ie.v1i3.3911>
- Celman, S. y Olmedo Virginia (2011) Diálogos entre Comunicación y Evaluación. Una perspectiva educative. *Revista de Educación*. 2(2), pp. 65-81
- Litwin, E. (2016). *El oficio de enseñar. Condiciones y contextos*. Buenos Aires: Paidós.
- Maggio, M. (2018) *La clase universitaria*. Buenos Aires. Paidós.
- Molinas, I. (2017). *La experiencia estética y el diseño de aulas expandidas*. *Revista Catalejos*. 3(5), 67-89.
- Morin, E (1997) *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa
- Pérez A. y Aguirre, J. (2022) La lucha por la narrativa: reflexiones sobre tensiones en la biografización de la experiencia de sí en sociedades de gerenciamiento, medios digitales y temporalidades post-pandémicas. *Revista Argentina de Investigación Narrativa*. 3(2), pp. 1-15
- Porta, L. (2021) *La expansión biográfica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires
- Porta, L., Aguirre J. & Foutel, M. (2024). *Herramienta para el diseño y evaluación de un CV Narrativo*. Proyecto PISAC 2022: Plan Nacional CTI. CLACSO-FOLEC
- Rovelli, L. (2023). Evaluación responsable y ciencia abierta: agenda de reformas. *Integración Y Conocimiento*, 12(2), 11–27. <https://doi.org/10.61203/2347-0658.v12.n2.42029>
- Rovelli, L. y Vommaro, P. (2024) *Evaluación académica situada y relevante. Aportes y desafíos en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CLACSO
- Taylor, D. (2015). *Performance*. Buenos Aires:Asunto Impreso.