



Relación entre dedicación horaria y desempeño docente

Relationship between time dedication and the performance of teachers

Patricia Weissmann¹

Resumen

El objetivo del presente trabajo fue corroborar la incidencia de la dedicación exclusiva en el buen desempeño de la tarea docente en el ámbito universitario. Se analizó este aspecto en los relatos de docentes considerados memorables por sus estudiantes, que participaron de un grupo focalizado en el marco del proyecto de investigación “Formación del Profesorado V: biografías de profesores memorables. Pasiones intelectuales, grandes maestros e identidad profesional”. Se comprobó que en todos los casos la dedicación exclusiva a la tarea académica universitaria –que incluye docencia, investigación y extensión- fue considerada como un factor necesario, aunque no suficiente, para la buena docencia. Asimismo, se relevaron resultados de dos estudios recientes, uno realizado en España en el nivel superior y el otro en Colombia en el nivel medio, que apuntan en la misma dirección.

Palabras clave: Docencia- dedicación horaria - desempeño

Summary

The aim of this study was to corroborate the incidence of exclusive dedication in good teaching at university. We analyzed this aspect through the narrative of teachers that had been signaled by their students as memorable professors, who participated in a focus group as part of the research project “Teacher Training V: biographies of memorable teachers. Intellectual passions, great teachers and professional identity”. It was found that in all cases exclusive dedication to university academic work - which includes teaching, research and extension-, was seen as necessary, though not sufficient, for good teaching. We also surveyed the results of two recent studies, one conducted in Spain in higher education and the other in Colombia in secondary education, which have pointed in the same direction.

Key words: Teaching- time dedication- performance

Introducción

En la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata, una elevada proporción de profesores realiza sus tareas académicas en simultáneo con actividades laborales distintas de la docencia universitaria. Sin embargo, en el sistema universitario argentino se considera que las dedicaciones exclusivas son una condición necesaria (aunque no suficiente) para el logro de rendimientos óptimos. En la Agenda Académica de la Universidad Nacional del Nordeste, con fecha del 8 de mayo de 2013, bajo el título "La UNNE fortalece la dedicación exclusiva de sus docentes e investigadores", puede leerse el siguiente párrafo:

En el sistema universitario argentino se considera que las dedicaciones exclusivas son una condición de trabajo decisiva para lograr rendimientos óptimos en la actividad académica. Estudios comparados sobre el sistema universitario y también los diagnósticos alcanzados en los procesos de acreditación de carreras, indican que las instituciones que mejor desempeño alcanzan en todas sus funciones son aquellas que cuentan con un núcleo significativo de docentes investigadores de dedicación exclusiva." (Agenda UNNE, 8 de mayo de 2013).

Por su parte, la Universidad Nacional de Córdoba establece como objetivo que el régimen normal de trabajo del docente universitario debe ser la dedicación exclusiva, y considera a este régimen como "el instrumento óptimo" para la realización de las tareas académicas en cualquiera de las etapas de actividad del docente: iniciación, perfeccionamiento y superior (Estatuto de la U.N.C. Art. 47).

Estas consideraciones no son novedosas, ni se circunscriben solamente al campo de la docencia universitaria en la Argentina. Hace más de una década, un estudio realizado por la UNESCO sobre una población de alumnos de tercer y cuarto grado de educación básica, en el que participaron 55 mil estudiantes de Argentina,

Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela, halló que entre los factores asociados al desempeño, la dedicación horaria del docente juega un papel importante: aquellos alumnos cuyos maestros tenían un trabajo adicional a la docencia, o trabajaban a tiempo parcial en diferentes instituciones educativas, obtuvieron en promedio 10 puntos menos en su rendimiento respecto de quienes contaban con un docente de dedicación exclusiva (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación, 2001).

En el presente trabajo se revisan los resultados de dos estudios recientes que relacionan la calidad de la educación con la calidad del desempeño docente, y esta última con la dedicación horaria, entre otros múltiples factores. Se analiza asimismo dicha relación en los relatos de docentes de la Facultad de Humanidades, UNMDP, que participaron de un grupo focal en el marco del proyecto de investigación Formación del Profesorado V: biografías de profesores memorables. Grandes maestros, Pasiones intelectuales e Identidad profesional.

Dedicación docente y cambios en el modelo de enseñanza universitaria

Un estudio realizado en Valencia en el año 2011, en el marco del proceso de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), comparó el número de horas dedicadas a la docencia del modelo tradicional de enseñanza con la dedicación que exige el EEES, así como la distribución de las mismas entre las diferentes tareas. Uno de los principales resultados obtenidos fue que "los profesores de innovación con materias adaptadas al proceso de Bolonia dedican significativamente más tiempo a la docencia que el resto de profesores con grupos convencionales", mientras que el porcentaje de asistencia a clases de los estudiantes resultó significativamente mayor en los grupos de innovación, que utilizan metodologías activas y participativas. (Alfaro Rocher y Pérez Boulosa

En relación al tiempo dedicado a cada tarea en la actividad docente, se comprobó que los profesores de innovación dan menos horas presenciales teóricas y dedican más tiempo a la evaluación de proceso, a las tutorías y a la coordinación entre los docentes de la asignatura y con los de otras asignaturas relacionadas. (Alfaro Rocher y Pérez Boullosa 2011, p.46).

En el marco de la misma investigación se organizaron talleres con los profesores de innovación para conocer los problemas y necesidades relacionadas con la docencia de calidad. Entre las conclusiones consensuadas en las sesiones de discusión, todos los grupos acordaron en que el nuevo modelo exige un incremento considerable de las horas de dedicación docente, tanto presenciales como no presenciales, debido al desarrollo de nuevas actividades –centradas en el protagonismo del estudiante - y nuevas competencias – metodologías activas, uso de TICs- exigidas al profesor. Actividades tales como seminarios, grupos de trabajo, realización de proyectos, resolución de problemas, supervisiones y tutorías individuales o en grupos reducidos, exigen un mayor tiempo de contacto con los estudiantes. Las tutorías ya no se conciben como espacios de consultas para atender dudas académicas, sino como el elemento organizador de todo el proceso formativo. Por esta razón, los profesores tienen que programarlas, darles contenido y evaluarlas. (Alfaro Rocher y Pérez Boullosa, 2011, p. 47).

En relación a las nuevas competencias exigidas, las metodologías activas conllevan tareas asociadas que insumen mucho tiempo, como por ejemplo, elaboración de materiales, corrección de trabajos, elaboración de cronogramas de evaluación continua, desarrollo y mantenimiento de plataformas virtuales, colaboración interdisciplinaria, estructuración y organización del grupo de clase, formación y capacitación en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, entre otras. Después de varios

meses de debate, el mayor consenso alcanzado fue que se debía aumentar la dedicación docente (lo que significa un incremento salarial), debido a que la intervención y responsabilidad de los profesores va hoy más allá de la tradicional clase presencial. La docencia de calidad supone una mayor dedicación en cantidad (Alfaro Rocher y Pérez Boullosa, 2011, pp.48-49).

Un estudio de caso en Colombia

Partiendo del supuesto de que las condiciones de trabajo –entre ellas la dedicación horaria- afectan el desempeño docente, y por lo tanto la calidad educativa, la investigación que se aborda en este apartado se llevó a cabo en el colegio secundario New Cambridge School, de Floridablanca, Santander, Colombia. Fueron entrevistados todos los docentes de la institución que aceptaron participar (25 de un total de 28) y la mitad de los directivos (4 de un total de 8).

En relación al tema que nos atañe, la dedicación exclusiva como factor de incidencia en el buen desempeño de la tarea docente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Los profesores coincidieron en afirmar que el tiempo en la institución les resultaba insuficiente para cumplir con las tareas académicas, que debían trabajar mucho en sus casas y que esta situación afectaba la calidad de su trabajo. Hicieron hincapié en que la jornada laboral no les permitía “desarrollar proyectos especiales o innovadores”, ni “les brindaba tiempo para investigar y estudiar” (García Castillo, 2013, pp.7-8).

Sin embargo, tanto profesores como directivos coincidieron en afirmar que el componente de mayor peso para el buen desempeño docente y la calidad educativa es el compromiso personal, refiriendo que “las dificultades son superadas gracias al amor y la pasión por la profesión” (García Castillo, 2013, p.10).

El entusiasmo no basta, “también hay que

comer”

El Grupo de Investigaciones en Educación y Estudios Culturales (GIEEC), del Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata, investiga sobre las buenas prácticas docentes y la formación del profesorado desde el año 2003. En el marco de esta tarea se han recabado las autobiografías profesionales de profesores memorables, identificados como tales por estudiantes avanzados de las distintas carreras que se dictan en la Facultad. Dichos docentes han sido entrevistados en forma individual y grupal. Para el presente trabajo se analizaron aspectos del discurso de profesoras de las carreras de Geografía y Letras, que participaron de un grupo focal coordinado por el director y la co-directora del proyecto.

Los temas que se trabajaron en el grupo fueron las biografías familiares y escolares de las participantes, su formación universitaria y profesional, sus concepciones de los respectivos campos disciplinares y del campo de la enseñanza de sus disciplinas, vinculación entre sus biografías y su tarea docente, vinculación entre lo que se investiga, lo que se produce y lo que se enseña, si retoman en su tarea lo aprendido de sus mentores y cómo definen al profesor ideal. El tema de la dedicación docente no fue abordado en ningún momento por los entrevistadores. Pero, releendo la desgrabación de la charla, se pueden observar diversas alusiones al mismo por parte de las entrevistadas, ya sean directas o indirectas. Por ejemplo, si bien algunas de ellas no hacen mención específica a su dedicación docente, afirman ser directoras de grupos de investigación, lo cual implica, al menos, una dedicación parcial. La normativa de la UNMDP no permite dirigir un grupo con una dedicación simple.

Por un lado, el tema de la dedicación aparece asociado al problema económico: “Devine traductora para comer, porque con la universidad no sobrevivía”; “Hoy sigo trabajando en la

Universidad y en una escuela secundaria porque si no, no podría sostener la estructura familiar”; “Yo durante muchos años tuve dedicación simple y bueno, creo que recién en el 94 o 95, cuando nace mi hijo, recién ahí tengo una dedicación exclusiva. Es como que recién ahí puedo dedicarme a full a esto porque durante mucho tiempo hice otras cosas que incluso no tenían que ver con la educación, como trabajar en una fábrica de tejidos y dedicar mi tiempo más a full a eso que a esto”.

Por otro lado, la dedicación exclusiva se asocia también a la posibilidad de formarse, investigar, innovar. Y, a su vez, estos aspectos se consideran parte del bagaje necesario para el buen desempeño docente: “Uno puede dedicarse a esto porque tiene una dedicación exclusiva... si no estás dispuesto a estar horas sentado en una computadora estudiando y leyendo, y, no, esto no es lo tuyo”; “Con la dedicación exclusiva de la Facultad, bueno, se simplificaron muchos aspectos y me permitió crecer en la investigación, y en incorporar actividades que antes se hacía mucho más difícil poder concretarlas”; “Desde el 94 yo ya tengo un grupo y nunca nos hemos soltado. Somos un grupo sólido... ya lleva tres libros publicados, tenemos muchas cosas hechas en conjunto y después cada una”; “Yo terminé la licenciatura en el 83 y después me tomé un tiempo para consolidarme en el cargo, porque concursé al poco tiempo el cargo de titular... en el 94 me anoté para hacer la maestría, que la terminé en el 2001 y en el 2002 me anoté en el doctorado que terminé el año pasado.... A lo largo de todo ese tiempo dirigiendo el grupo de investigación desde el año 93”; “Creo que uno puede enseñar aquello que conoce mucho, que ha estudiado... solamente podés enseñar lo que conocés muy bien para poder moverte y por supuesto se te va moviendo todo el tiempo. A veces, la gente que no entiende mucho de docencia te dice “pero vos con treinta y tres años de docencia, qué estás preparando la clase?”... Pero todo el tiempo están llegando cosas nuevas, todo el tiempo hay artículos nuevos, hay libros nuevos. Yo, por ejemplo, soy una máquina de leer teorías y cosas.

Y aparte está todo el trabajo de investigación en líneas que, por supuesto, son las que enseño también”; “Solamente podés enseñar aquello que conocés y que sabés que no la tenés clara, que no tenés la medida porque nunca nadie la va a tener porque el saber va cambiando constantemente, yo soy una especie de “hamburrienta”, tengo que leerlo todo. Apareció algo y te lo leés para dárselo a los alumnos”.

En los relatos de estas profesoras, consideradas memorables por sus estudiantes, se pone de manifiesto una idea de la docencia asociada necesariamente a la formación de posgrado, a la investigación y a la constante actualización: “En lo que se refiere al tema de la docencia o la implicación entre la docencia y la investigación, eso es una práctica que hemos venido desarrollando en el grupo desde hace varios años, de tratar de incorporar en la medida de lo posible y a medida que se dan las distintas temáticas, lo que venimos investigando o algunas líneas dentro de los contenidos de las asignaturas... convencidos de que en la universidad es prioritario la docencia, la investigación y la acción con la comunidad... interactuar con distintos actores, ver cómo las problemáticas de la sociedad se reflejan de una u otra manera. Y bueno, eso nosotros lo hemos desarrollado a través de las actividades de voluntariado universitario”; “Tuve sobre todo dos profesores excelentes... tomé de ellos esa cosa de la actualización constante, acompañada de saber que uno no lo sabe todo. Y uno se lo dice al alumno... pero tiene el deber de haber leído lo más que puede, estar lo más actualizado que puede”.

Discusión

La transformación educativa resultante del proceso de Bolonia no se limitó a la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior. En Latinoamérica se está acelerando el proceso de internacionalización de la Educación Superior y la acreditación de carreras y universidades. Los requisitos exigidos para alcanzar los estándares internacionales son altos y en gran medida

las acciones necesarias para lograrlos recaen sobre las espaldas de los docentes, que deben aumentar la carga horaria presencial de las asignaturas que imparten y agregar actividades prácticas, tutorías, proyectos interdisciplinarios y el uso de tecnologías de la información y de la comunicación en las que en muchos casos deben capacitarse. Estas metodologías activas y participativas insumen mucho tiempo de preparación, elaboración de materiales y corrección de trabajos.

El incremento de las tareas asociadas a la docencia no es reconocido ni material ni simbólicamente. En las universidades públicas argentinas, las dedicaciones simples implican una carga horaria de diez horas semanales asignadas en su totalidad a la docencia. Pero esta cantidad no varía en el resto de las dedicaciones. Si bien una parcial es de veinte horas semanales, una completa de treinta y una exclusiva de cuarenta, el tiempo contemplado para la tarea docente sigue siendo de diez horas, y el resto corresponde a actividades de investigación, extensión, transferencia y/o gestión. En la Universidad Nacional de Mar del Plata, “la obsesión por incrementar la carga horaria” es una constante en los reclamos de los docentes de muchas facultades, para quienes a lo dicho anteriormente se suma el problema de un aumento exponencial de la matrícula, con lo que las clases, sobre todo en los primeros años, son multitudinarias (Cordero, 2006, p.206). Pero, en este pedido, lo que se solicita es también que se aumente la proporción de horas asignadas a la docencia.

Como se puede apreciar en los casos de la Universidad de Valencia y del colegio de Colombia, la dedicación horaria a la docencia repercute en la formación y actualización de los docentes y también en sus actividades de investigación, a la par de impedir el desarrollo de proyectos innovadores y actividades especiales. Estas mismas conclusiones se pueden inferir de los relatos de las profesoras entrevistadas en la Facultad de Humanidades, UNMDP. Se deja traslucir en sus discursos que una mayor

dedicación docente permite la capacitación, la formación de posgrado y el desarrollo de actividades de investigación y de formación de futuros docentes en el marco del trabajo cooperativo, grupal, interdisciplinario, en una comunidad de pares. Toda esta producción se vuelca a la docencia y también, de algún modo, vuelve a la sociedad en la forma de actividades de extensión.

Por último, resulta necesario aclarar a qué nos referimos cuando hablamos de “buen desempeño” de la tarea docente en el marco del presente trabajo. Como señala María Marta Yedaide, “sostener que algo es bueno exige dar unas cuantas explicaciones”, que son de orden político, filosófico e ideológico. (Yedaide, 2013, p.7)

Por un lado, la definición de “bueno” como valioso y relevante implica la cuestión de quién define lo que es considerado valioso y lo que es considerado relevante. Por otra parte, la definición de “bueno” como aquello aceptado como tal por un colectivo social que lo legitima, nos lleva nuevamente a la pregunta por cuál colectivo. Entonces, a los fines de este estudio, se considera “buen desempeño” lo que los mismos docentes expresan en sus narraciones. En principio se toman los relatos de las docentes entrevistadas en Mar del Plata, pero sus criterios coinciden con los de los docentes de la Universidad de Valencia y los del New Cambridge School de Floridablanca.

Todos ellos consideran que el buen desempeño exige capacitación y actualización constante, formación de posgrado, relación personalizada y seguimiento individual de cada estudiante, uso de modalidades participativas de trabajo, elaboración de materiales para la docencia e investigación y producción de conocimiento que se vuelque en el aula y enriquezca los programas de las asignaturas. Asimismo, consideran que para poder cumplir con estos requisitos es necesaria una dedicación de muchas horas a la tarea docente.

dedicación es condición necesaria al buen desempeño, acuerdan en que éste depende además, y principalmente, de ciertas actitudes y atributos del docente, entre las que se destacan la apertura del campo disciplinar para que el estudiante pueda pensar por sí mismo, la capacidad de trabajar con otros y respetar las diferencias, la responsabilidad, la rigurosidad, y una cuestión fundamental que es la pasión y el placer por lo que uno hace: “en el fondo lo que nos sostiene es el placer... el placer de leer, el placer de enseñar”. Las profesoras entrevistadas, elegidas como docentes “memorables” por sus estudiantes, definen al profesor ideal como alguien que, sobre todo, ama enseñar y ama lo que enseña, hace todo lo posible por llegar a los estudiantes, los escucha y los motiva para que no se conformen, para que sean indagadores permanentes.

Por otra parte, si bien consideran que la

Referencias

Agenda UNNE, 8 de mayo de 2013. Enlace web: www.unne.edu.ar. Consulta realizada el 8/5/13.

Alfaro Rocher I.J. y Pérez Boulosa A. (2011). “Un estudio acerca de la dedicación docente del profesorado universitario en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior”. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 14 (4), 41-56. Enlace web: <http://www.aufop.com>. Consulta realizada el 3/5/13.

Cordero S. (2007). “Condiciones de trabajo docente: nuevas prácticas en el marco de la transformación educativa. Estudio cualitativo de trayectorias laborales del sector”. En: Porta L. y Sarasa M.C. (coords.) Miradas críticas en torno a la formación docente y condiciones de trabajo del profesorado. Mar del Plata: EUDEM.

Estatuto de la Universidad Nacional de Córdoba. Artículo 47. Enlace web: www.unc.edu.ar. Consulta realizada el 10/9/13.

García Castillo P. (2013). “Las condiciones laborales y el desempeño docente. Un estudio de las condiciones de trabajo de los profesores de secundaria y su influencia en la calidad educativa, con respecto al desempeño docente”. Revista Iberoamericana de Educación. Versión digital. Boletín 63/1-15/09/13. ISSN: 1681-5653.

Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (2001) Primer Estudio Internacional Comparativo de Lenguaje, Matemática y Factores Asociados. Informe Técnico. Santiago de Chile. UNESCO.

Porta L. y Álvarez Z. (2013) Grupo focal en el marco del proyecto de investigación Formación del Profesorado V: biografías de profesores memorables. Grandes maestros, Pasiones intelectuales e Identidad profesional.

Yedaide M.M. (2013). “Politizando la buena enseñanza”. VII Jornadas Nacionales sobre la Formación del Profesorado. Mar del Plata, 12 al 14 de septiembre de 2013. ISBN 978-987-544-514-7.

Notas

1 Dra. en Psicología y profesora adjunta a cargo de la asignatura Adolescencia, Educación y Cultura, Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata. patricia.weissmann@gmail.com