

## **Reglamentación interna de la Carrera Docente en la Universidad Nacional de Santiago del Estero (Argentina): valoraciones de las funciones del docente**

### **Internal regulation of the Faculty Career at the National University of Santiago del Estero (Argentina): assessments of the teacher's functions**

Oscar René Coria<sup>1</sup>

#### **Resumen**

Las funciones del docente universitario es uno de los aspectos que se analizan en la Profesión Académica. En Argentina, las investigaciones sobre estas funciones son escasas y se reducen a caracterizaciones. Por lo tanto, es necesario discutir sobre los fundamentos de las políticas y reglamentos institucionales que direccionan las funciones del docente. Esto es importante porque las exigencias sobre estas funciones influyen en la calidad y cantidad de antecedentes que generan los docentes, los cuales impactan en los resultados de los propósitos de las universidades. En este trabajo se abordan las valoraciones de las funciones del docente universitario tomando como caso de estudio la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE) (Argentina). En la UNSE, la tabla de ponderación de antecedentes de la Carrera Docente establece que la “docencia” es la función más importante, seguido con iguales importancias la “investigación”, “extensión, vinculación y transferencia” y “gestión”. Si bien la tabla de ponderación fue consensuada, no está fundamentada en base a la bibliografía, así como tampoco se explican los criterios de ponderaciones. Por este motivo, en este trabajo se aborda el interrogante: ¿Es pertinente la tabla de ponderación de la Carrera Docente de la UNSE? El objetivo de este estudio fue abordar un análisis fundamentado de las importancias de las funciones del docente universitario, y en base a ello, evaluar la pertinencia de las valoraciones establecidas en la tabla de ponderación de la UNSE. Para ello se desarrollan los alcances de cada una de las funciones del docente universitario, las tensiones entre las funciones, y las políticas y valoraciones de las funciones del docente en la UNSE. Los fundamentos planteados en este artículo sugieren que las funciones principales del docente universitario corresponden a la docencia e investigación, y en menor medida a la extensión y gestión. Entonces, se proponen dos alternativas a la tabla de ponderación que podrían ser consideradas en futuras instancias de revisiones

por parte de la UNSE. Alternativa 1: 1º Docencia, 2º Investigación, 3º Extensión, Vinculación y Transferencia y 4º Gestión, donde la docencia presenta la mayor importancia, y en orden decreciente se ubican las demás funciones. Alternativa 2: 1º Docencia, 2º Investigación, 3º Extensión, Vinculación y Transferencia, y 3º Gestión, donde la docencia presenta la mayor importancia, seguido la investigación, y por último con iguales importancias la extensión y la gestión. También se establecen sugerencias fundamentadas sobre los criterios de ponderaciones de los antecedentes basado en sus alcances y variabilidad en el esfuerzo para generarlos.

**Palabras claves:** cargo docente universitario; funciones del docente; valoraciones; UNSE

### Abstract

The functions of the university teacher is one of the aspects that are analyzed in the Academic Profession. In Argentina, researches on these functions are scarce and is reduced to characterizations. Therefore, it is necessary to discuss the foundations of institutional policies and regulations that direct the functions of the teacher. This is important because the demands on these functions influence the quality and quantity of antecedents that teachers generate, which impact the results of the purposes of the universities. This paper addresses the assessment of the functions of the university teacher, taking as a case study the Faculty Career of the National University of Santiago del Estero (UNSE) (Argentina). At UNSE, the antecedents weighting table of the Faculty Career establishes that teaching is the most important function, followed with equal importance by “research”, “extension, linkage and transfer” and “management”. Although the weighting table was agreed upon, it is not based on the bibliography, nor are the weighting criteria explained. For this reason, this paper addresses the question: Is the weighting table of the UNSE Teaching Career pertinent? The objective of this study was to undertake a substantiated analysis of the importance of the functions of the university teacher, and based on this, to evaluate the pertinence of the assessments established in the UNSE weighting table. For this, the scope of each of the functions of the university teacher, the tensions between the functions, and the policies and assessments of the functions of the teacher in the UNSE are developed. The fundamentals raised in this article suggest that the main functions of the university teacher correspond to teaching and research, and to a lesser extent to extension and management. Then, two alternatives to the weighting table are proposed that could be considered in future review instances by the UNSE. Alternative 1: 1st Teaching, 2nd Research, 3rd Extension, Linkage and Transfer and 4th Management, where teaching is the most important, and the other functions are located in descending order. Alternative 2: 1st Teaching, 2nd Research, 3rd Extension, Linkage and Transfer, and 3rd Management, where teaching has the greatest importance, followed by research,

and lastly, with equal importance, extension, and management. Substantiated suggestions are also established on the weighting criteria of the antecedents based on their scope and variability in the effort to generate them.

**Keywords:** university teaching position; teacher functions; assessments; UNSE

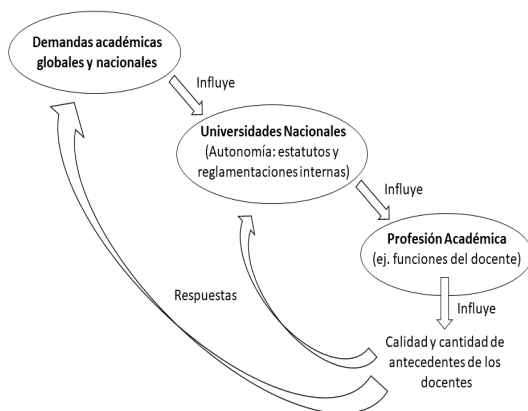
Fecha de recepción: 03/05/2022  
Primera evaluación: 29/05/2022  
Segunda evaluación: 10/09/2022  
Fecha de aceptación: 18/11/2022



## Introducción

La Profesión Académica como objeto de estudio está en constante expansión tanto en el ámbito global como Latinoamericano (Marquina, 2020). Uno de los aspectos que se analizan en este campo son las funciones del docente universitario (García, 2013; Pérez Centeno, 2017). En Argentina, las investigaciones sobre estas funciones son escasas y se reducen a caracterizaciones (Pérez Centeno, 2017; Aguirre y Porta, 2020; García y Pacheco, 2021). Por lo tanto, es necesario discutir sobre los fundamentos de las políticas y reglamentos institucionales que direccionan las funciones del docente universitario. Esto es importante porque las exigencias sobre estas funciones influyen en la calidad y cantidad de antecedentes que generan los docentes, los cuales impactan en los resultados de los propósitos de las universidades. A su vez, estos propósitos están influenciados por las demandas académicas globales y nacionales (Fig. 1). Marquina (2020) sugiere que se considere la tensión latente entre las conceptualizaciones globales y locales respecto a la profesión de los académicos.

En este trabajo se abordan las valoraciones de las funciones del docente universitario tomando como caso de estudio la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE) (Argentina). En Argentina, “las universidades son autónomas para definir sus estructuras académico-administrativas y para diseñar y poner en marcha planes de carrera académica” (García de Fanelli, 2008, p. 52), por lo tanto, las valoraciones que aquí se abordan corresponden a las reglamentaciones internas de la UNSE.



**Figura 1.** Ubicación e importancia de las funciones del docente universitario en la dinámica de exigencias y regulaciones académicas en Argentina.

En los últimos 30 años, la UNSE mostró una dinámica tendiente a mejorar la retroalimentación de la figura 1 (UNSE, 2013; UNSE, 2017; CONEAU, 2018). Una evidencia de ello, es la implementación de la Carrera Docente mediante el Reglamento General (Res. HCS N° 237/2012) y el Reglamento para la Evaluación de la Actividad Académica (Res. HCS N° 145/2015). El Anexo II del reglamento de evaluación contiene la tabla de ponderación de actividades académicas. Por primera vez, en la UNSE se evidenciaba de manera detallada y con puntajes las valoraciones de las funciones del cargo docente. Se especifica a la “docencia” como la más importante con un máximo de 600 puntos, y seguido con iguales importancias la “investigación”, la “extensión, vinculación y transferencia”, y la “gestión”, con un máximo de 200 puntos cada una.

Disponer de una tabla de ponderación presenta los siguientes aspectos positivos: (i) el docente puede planificar sus estrategias a futuro para avanzar en la Carrera Docente; (ii) la universidad puede optimizar el acompañamiento a los docentes en las exigencias que se demanda de ellos; (iii) se realza la objetividad de la evaluación en los concursos docentes. Sin embargo, puede evidenciar aspectos que se pueden mejorar, vinculado a que, si la tabla de ponderación presenta cierto grado de inconsistencia con los alcances que debería tener una universidad, entonces a largo plazo esto se puede reflejar en los resultados de los propósitos institucionales.

Si bien la tabla de ponderación fue consensuada, no está fundamentada en base a la bibliografía, así como tampoco se explican los criterios de ponderaciones. Además, el último informe de autoevaluación institucional de la UNSE, evidencia tensiones en el proceso de elaboración de la tabla para definir las importancias de las funciones del docente:

Destacaron, asimismo, la jerarquización de la función docente en la Grilla de Evaluación resultante de una elaboración colectiva, con intervención del Gremio, y que fuera aprobada en el Anexo II de la Res. HCS N° 145/15. En este instrumento se ponderan con mayor puntaje las tareas y funciones específicas de enseñanza del docente superando una grilla previa, en la cual se priorizaban las funciones de investigación y el rol docente, propiamente dicho, quedaba subordinado. La constitución y validación formal de esta nueva Grilla posiciona a Santiago del Estero en la vanguardia de la defensa de la jerarquización de la función docente. (UNSE, 2017, p. 74)

De acuerdo a lo planteado surge el interrogante: ¿Es pertinente la tabla de ponderación de la Carrera Docente de la UNSE? El objetivo de este estudio fue abordar un análisis fundamentado de las importancias de las funciones del docente universitario, y en base a ello, evaluar la pertinencia de las valoraciones establecidas en la tabla de ponderación de la UNSE. Para ello se desarrollan los alcances de cada una de las funciones del docente universitario, las tensiones entre las funciones, y

las políticas y valoraciones de las funciones del docente en la UNSE.

## **Funciones del Docente Universitario**

### **Docencia**

La docencia se define como “el conjunto de actuaciones que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios y en un contexto institucional determinado” (ANECA, 2016, p. 8). El alcance de la docencia universitaria presenta variabilidad en el tiempo y entre instituciones. Por ejemplo, Kember (1997) en base a estilos propios de enseñanza, de pensamiento y características personales, determinó cinco concepciones de la docencia: traspaso de información, transmisión de contenido estructurado, interacción docente-estudiante, facilitadora de aprendizajes, y transformadora del pensamiento y promotora del desarrollo intelectual. Arteaga (2009) sugiere:

Los docentes deben proporcionarles a los estudiantes las herramientas necesarias para conocer, interpretar y comprender la compleja realidad de la región, del país y del mundo, para que éstos intervengan y se comprometan de manera reflexiva y crítica con el proceso de transformación histórica y social, que lleva al mejoramiento de la calidad de vida del hombre y la mujer en sus entornos. (p. 2)

El objetivo de la docencia universitaria es la autorrealización del estudiante y no la acumulación de contenido, por lo tanto, debe tender más al desarrollo de competencias académicas basadas en la reflexión que contribuyan al desarrollo crítico de los estudiantes, y tender menos a la transmisión de conocimientos. Es importante que el docente ejerza de mediador y facilitador del aprendizaje de los estudiantes (Tomàs Folch et al., 2012).

El documento de la última autoevaluación de la UNSE indica que la docencia es el conjunto de procesos involucrados en la construcción, circulación y difusión del conocimiento en el escenario universitario. La misma involucra a ciertos actores que tejen una trama en la que converge cotidianamente una multiplicidad de prácticas institucionalizadas. Entre estos actores se destacan docentes, alumnos y egresados (UNSE, 2017). En el estatuto académico de la UNSE se establece que la enseñanza es teórica-práctica y se desarrolla dentro de las modalidades propias de cada facultad o escuela, siendo activa y procurando fomentar el contacto directo entre los estudiantes y docentes. Desarrolla en los estudiantes la aptitud de observar, analizar y razonar, estimulando en ellos el hábito de aprender por sí mismos, con juicio propio, curiosidad científica, espíritu crítico, iniciativa y responsabilidad (UNSE, 2013).

## Investigación

En términos generales, “la investigación tiene como principales objetivos la generación de conocimiento y la solución de problemas prácticos” (Manterola y Otzen, 2013, p. 1948). En este sentido:

Si se concibe la educación superior como uno de los dispositivos para mejorar la realidad existente, es la investigación la que orienta el camino para despejar las dudas, formar para el trabajo emancipador, construir, desarrollar y socializar los nuevos conocimientos que se constituyen en fuentes de paz, progreso y desarrollo; pero ante todo, como gestora de pensamiento y creadora de saberes. (Arteaga, 2009, p. 5)

La universidad tiene como principal propósito la formación del estudiante para el desempeño de una profesión, y para ello debe generar conocimiento y promover su difusión. Una universidad incapaz de producir y transmitir regularmente conocimientos innovadores, ya sean humanísticos, científicos o artísticos, dejará de cumplir con uno de sus principales objetivos con el consecuente riesgo del estancamiento (Frugoni, 2014). La investigación y la docencia deben ser inseparables, tanto en los principios como en la práctica (Adell, 2014). De hecho, la docencia y la investigación constituyen tareas propias del quehacer universitario interdependientes, teniendo en cuenta que los conocimientos que el docente trasmite a los estudiantes son el producto de una investigación propia o ajena. Tanto la formación de nuevas capacidades como el progreso de la investigación son imprescindibles para el desarrollo de un país, y constituyen parte del valor de la universidad, condicionando su vínculo con otros sectores públicos y privados. Es así que el desafío para el docente en estos tiempos, consiste en una permanente actualización de sus conocimientos a través de una estrecha vinculación con la investigación, una puesta a punto de sus conocimientos en el aula junto a los alumnos y una mayor participación en actividades de extensión que impliquen un retorno social (Frugoni, 2014).

En la UNSE la investigación es definida como una de las funciones sustantivas de la universidad, implicando un espacio de producción y de transmisión de conocimiento que incluye la innovación tecnológica (UNSE, 2017). La investigación se considera como una actividad normal inherente a la condición del docente universitario, por lo tanto, se procura incrementarla (UNSE, 2013).

## Extensión, vinculación y transferencia

La extensión, vinculación y transferencia en la mayoría de las universidades implica la realización de acciones de diversos géneros ubicadas fuera de las actividades académicas formales, y dirigidas tanto a la comunidad interna como externa. En Latinoamérica esta función es absolutamente heterogénea, tanto en



lo que se refiere a las concepciones institucionales como en el carácter estratégico de la función (Fresán, 2004). En las últimas décadas, el nuevo paradigma tecnoc-económico muestra que el conocimiento es el factor clave para la generación de ventajas competitivas. Por ello, organizaciones como las universidades que desde su misión tienen como propósito la generación, difusión y transferencia de conocimiento a la sociedad, tomaron un rol protagónico por ser la extensión la encargada de la interacción con el entorno (Ortiz-Riaga y Morales-Rubiano, 2011).

Adell (2014) plantea que las universidades son, y deben seguir siendo, un lugar abierto y conectado a la sociedad. Sin embargo, este servicio no debe reducirse a cubrir necesidades y demandas sociales marcadas por lo inmediato, decididas por los responsables políticos para su propia visibilidad personal o institucional. Tampoco es un servicio público de cara al mercado de trabajo o a las empresas para sus propias dinámicas de rentabilidad. Es importante tender a:

- Defender la libertad de expresión de los miembros de la universidad, incluso cuando supongan una crítica a la institución universitaria.
- Apoyar los vínculos de la universidad con la sociedad (asociaciones, empresas, movimientos sociales), siempre que conlleven un beneficio y aprendizaje mutuo y un sentido de emancipación colectiva.
- Crear nuevos espacios y herramientas de discusión entre científicos y no científicos, que puedan generar nuevos encuentros y formas de comunicación y expresión del conocimiento.

En la UNSE la “extensión, vinculación y transferencia” conjuntamente con la “docencia” y la “investigación” son parte integral de su misión. Desde una perspectiva que posiciona a la universidad como un actor que debe involucrarse de manera activa en el desarrollo económico, social y cultural de una sociedad, es que se percibe la importancia esencial de la extensión. Esta función implica todos los procesos mediante los cuales la universidad interactúa con el medio externo, particularmente con la comunidad en la que se inserta, concretando así la integración de la universidad con la sociedad. Esta integración promueve comunicaciones e interacciones a partir de las cuales se aspira a un crecimiento y fortalecimiento recíproco, es decir, no se reduce a una simple transferencia de información y de conocimiento (UNSE, 2017).

## **Gestión**

La gestión de la universidad es el “conjunto de estrategias dirigidas por personas y cuerpos colegiados, de mando directivo, para garantizar el cumplimiento del proyecto educativo bajo condiciones sostenibles y viables institucionalmente” (Lopera, 2004, p. 618). La gestión universitaria implica: “a) la resultante de la agregación de las gestiones específicas de las funciones de formación, investigación, extensión, etc.,

o, b) aquella vinculada a la administración de todos los recursos a disposición de la universidad, sean ellos materiales, financieros o humanos” (Nogueira, 2000, p. 9).

El alcance de esta función que se aborda en este estudio se vincula con lo que se evalúa sobre los antecedentes de gestión para el docente en la Universidad Nacional de Santiago del Estero, que corresponden a: Rector/a; Vicerrector/a; Decano/a; Vicedecano/a; Consejero/a de Consejo Superior; Consejero/a de Consejo Directivo; Secretario/a de Universidad; Secretario/a de Facultad; Subsecretario/a de Universidad; Director/a, Coordinador/a de Institutos, Centros, Escuelas, Carreras, Laboratorios, u otros similares; Miembro de Comisiones Asesoras, Curriculares, etc., en el ámbito universitario (Res. HCS N° 145/2015). En cambio, los no docentes comprenden al personal técnico profesional, administrativo y de servicios que brindan apoyo a la gestión universitaria (UNSE, 2017).

Entre los desafíos que expone la gestión universitaria se destacan: implementar adecuados mecanismos de evaluación, autoevaluación, estructuras transparentes de rendición de cuentas y procesos de acreditación; fortalecimiento de la internacionalización educativa que permita la movilidad académica de estudiantes y docentes; desarrollo de los posgrados; mejoramiento de la calidad docente y formación de recurso humano de alto nivel; trabajo corporativo en redes, movilidad estudiantil e intercambio académico; nuevos procesos de producción, transferencia y pertinencia social del conocimiento; y capacidad gerencial para administrar la contracción financiera y expansionismo educativo. Abordar estos desafíos de gestión requiere de profesionales de alto nivel que conduzcan estas instituciones hacia el logro de sus objetivos, para lo cual se debe poseer capacidad para desarrollar adecuados sistemas de selección y contratación de personal administrativo y docente idóneo (Garbanzo Vargas y Romero Estrada, 2013).

### **Tensiones entre las Funciones del Docente Universitario**

La concepción de universidad moderna surge alrededor de 1810, en especial a partir de la creación de la Universidad de Berlín (Alemania), que basó su enseñanza no solo en el conocimiento aceptado, sino en demostrar cómo se habían producido tales conocimientos, lo cual dio origen a las funciones sustantivas de docencia e investigación (Morales et al., 2010). Es así que:

La articulación de la investigación con la docencia es un asunto incluido en las políticas institucionales de muchas universidades en el ámbito mundial, pues representa, para ellas, la maximización de la producción académica y científica, así como una efectividad y eficiencia altamente deseables en cuanto a tiempo y recursos. (Lozano Casabianca, 2006, p. 93)

En cambio, “más recientemente se reconoce la extensión como la tercera función

sustantiva de las universidades y como el elemento dinamizador que facilita el flujo continuo de conocimientos compartidos entre la universidad y la sociedad” (Ortiz-Riaga y Morales-Rubiano, 2011, p. 351).

El perfil docente e investigador universitario es una dimensión básica a tener en cuenta para examinar la cultura universitaria, porque la enseñanza y la investigación son las actividades principales del trabajo académico. Es posible encontrar docentes con una dedicación muy alta en investigación, y docentes que no tienen ninguna implicación en ese ámbito (Mora, 2000). En la mayoría de las universidades se exige al docente que investigue para contribuir al avance de la ciencia, y a su vez, se le asigna funciones docentes. Sólo en el caso de algunas universidades el profesor tiene un perfil netamente docente. La coexistencia o combinación de estas dos funciones lleva inevitablemente a que una u otra se imponga (Tomàs Folch et al., 2012).

Es importante destacar que “el poco peso que se concede al currículum docente en relación al de investigación en los procesos de evaluación, acreditación y promoción del profesorado, es una característica de todas las universidades occidentales, y en concreto europeas” (Tomàs Folch et al., 2012, p. 346). Sin embargo, los académicos españoles dedican el 46% del tiempo a la enseñanza, el 41% a la investigación y el 13% a tareas de gestión y de otro tipo. Sostienen que la relación entre investigación y docencia es inevitable, y que investigar es una clara prioridad, no obstante, el problema subyace ante la dificultad de hacer investigación si se tiene mucha docencia, lo cual explica el gran número de académicos que no investiga o la baja producción de algunas áreas (Vidal y Quintanilla, 2000). Por su parte en Venezuela:

No hay un tratamiento equitativo de las tres funciones universitarias ni en la reglamentación, ni en el desempeño del profesor. Se privilegia la docencia, la investigación se cumple medianamente y la extensión se realiza muy poco. Se recomienda la integración sustantiva y dinámica del trío misional universitario. (Vega y Villegas, 2009, p. 133)

En Argentina “los académicos deben distribuir su tiempo de trabajo entre diversas tareas, principalmente en la docencia y la investigación, pero también deben realizar tareas vinculadas a la sociedad – extensión–, a la institución –gestión– u otras” (Pérez Centeno, 2017, p. 241). Con respecto a la extensión, los hallazgos de la encuesta APIKS 2019 evidenciaron (García y Pacheco, 2021):

que no constituye un componente prioritario en el trabajo de los académicos de las universidades públicas argentinas. Sólo 46% de encuestados expresa realizar/haber realizado alguna actividad de extensión /externa en los últimos 3 años; es una función minoritaria respecto del tiempo dedicado a docencia e investigación. A su vez, quienes la desarrollan la derivan más de actividades en docencia que en investigación, sin diferencias significativas por grupos generacionales/disciplinares. Su relevancia es más intensa en actividades

externas orientadas a fines sociales o públicos que económicos. (p. 294)

El sistema universitario argentino se caracteriza por el predominio de las dedicaciones simples (Aguirre y Porta, 2020), lo cual es un inconveniente para el desarrollo simultáneo e integrado de funciones de enseñanza, investigación y extensión (Fernández Lamarra y Marquina, 2013; García de Fanelli, 2009; Aguirre y Porta, 2020).

Otra evidencia de las importancias de las funciones del docente universitario, son los rankings de instituciones de educación superior, que según Yoguez Seoane (2009) en base a un análisis de nueve metodologías, la mayoría usan indicadores relacionados con los trabajos de investigación para posicionar a las universidades de clase mundial. Un ejemplo es el ranking del Instituto de Educación Superior de la Universidad de Shanghai Jiao Tong, creado para conocer el posicionamiento de las universidades de China en comparación con las universidades de clase mundial (reconocidas) y detectar universidades de prestigio internacional con las cuales establecer enlaces (Charon y Wauters, 2007). Utiliza los siguientes indicadores: alumnos ganadores del premio *Nobel* y *Fields Medals* (10%); grupos pertenecientes a instituciones que hayan ganado la medalla Fields o el premio Nobel (20%); investigadores altamente citados (20%); artículos publicados en *Nature* y *Science* (20%); artículos que figuren en algún índice de citación que trate de ciencias y ciencias sociales (20%); y académicos y personal de apoyo de tiempo completo (10%) (Liu y Cheng, 2007).

### **Políticas y valoraciones de las Funciones del Docente en la UNSE**

En 1991 la UNSE estableció políticas de crecimiento institucional (Res. HCS N° 182/91):

- Propic.sean colocados al servicio de éstos en el mejoramiento de su nivel de vida. (UNSE, 2013, pp. 11-12)

En 1998 la UNSE eleva el informe de su primera autoevaluación institucional a la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). Posteriormente, y conforme a las instancias previstas, fue aprobado el Informe Final de Evaluación Externa. Esto permitió la aprobación de dos proyectos FOMECA para la UNSE: “Desarrollo Institucional de la UNSE” y “Proyecto de Apoyo de Desarrollo Institucional de la UNSE”. Como resultado de estos proyectos, se aprobó el documento Lineamiento de Política Institucional en el que se definieron como ejes estratégicos: promover las reformas destinadas a mejorar la gestión institucional de la UNSE; contribuir a la construcción de la pertinencia y excelencia académica de la oferta académica de grado y posgrado; lograr el posicionamiento de la institución en la comunidad científica y en la sociedad a través de la producción y difusión del conocimiento; y contribuir a mejorar la calidad de vida de la sociedad, anticipándose a

las demandas y problemas que se plantean en el seno de la misma (CONEAU, 2018).

En el año 2006 la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UNSE implementó el Programa de Formación de Recursos Humanos, el cual apoya el perfeccionamiento disciplinar y pedagógico de posgrado a través de becas y subsidios. De modo similar, la Secretaría Académica ejecutó acciones tales como talleres disciplinares, talleres de alfabetización y competencias docentes y, en el marco del Programa de Fortalecimiento de Prácticas Docentes (SPU-CONADU), se accedió al financiamiento para desarrollar actividades de perfeccionamiento docente (UNSE, 2017).

Estas acciones contribuyeron a mejorar las competencias de los docentes en enseñanza e investigación. Es así que se evidenció un incremento de docentes con títulos de posgrado y con categoría de investigador en el Programa de Incentivo. Este programa fue implementado en 1997 en base a Ley de Educación Superior N° 24521/95. En la primera convocatoria en la UNSE, de 294 docentes que se presentaron, el 63,6% obtuvo la Categoría D. En el 2004, además de aumentar el número de docentes categorizados (398 - 35,4%), la distribución en el espectro de categorías concentró el 49,2% en las Categorías IV y V de manera casi equitativa (UNSE, 2017). Para el 2013, 426 docentes se encontraban dentro del Programa de Incentivos (47,92% del plantel total), siendo el 61,23% docentes investigadores en formación inicial (Cat. IV y V), el 23,71% docentes investigadores con formación superior (Cat. III) y el 15,02% docentes investigadores formados (Cat. I y II). Este incremento en el tiempo también se vincula a que algunas unidades académicas de la UNSE cuentan con una tradición importante en el desarrollo de la función de investigación, constatándose como consecuencia que el número de docentes con dedicación exclusiva sea mayor a la media nacional, como ser en la Facultad de Ciencias Forestales y en la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnologías (CONEAU, 2018).

El informe de autoevaluación de la UNSE evidenció los siguientes porcentajes de docentes con posgrado en cada Unidad Académica (UNSE, 2017): Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud (35,60%); Facultad de Agronomía y Agroindustrias (28,85%); Facultad de Ciencias Forestales (28,80%); Facultad de Ciencias Exactas y Tecnologías (17,90%). La UNSE presenta el 10,23% de docentes con el título de Doctor, el 12,60% con el de Magíster y el 6,18% con el de Especialista. El porcentaje de Magíster posiciona a la UNSE por encima del valor promedio de las universidades nacionales (4,1%), y la equipara en el caso del título de Doctor (10%).

Si bien se evidencian estas mejoras en el tiempo sobre las funciones del docente en la UNSE, un elemento distintivo es el desequilibrio en el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y extensión al interior de las facultades y entre ellas. Esta situación genera inequidades e ineficiencias en el cumplimiento de dichas funciones. Por ser de larga data, requiere una atención particularizada (CONEAU, 2018).

Otro aspecto relevante en el contexto del crecimiento institucional, fue la aprobación del Reglamento General de Carrera Docente (Res. HCS N° 237/12), que expresa una definición acerca de su incumbencia en los siguientes términos: se entiende por Carrera Docente en el ámbito de la Universidad Nacional de Santiago del Estero al régimen básico de la actividad universitaria que define el ingreso, la permanencia y la promoción de su personal docente, que incluye los aspectos laborales, académicos e institucionales, surgidos del planeamiento y desarrollo universitario con la finalidad de formar los recursos humanos mediante el estímulo, la evaluación periódica y permanente, y el respeto de los derechos laborales. Lo anterior supone la actualización y perfeccionamiento permanente, tanto en lo disciplinar como pedagógico con la finalidad de asegurar la construcción y el mantenimiento de la calidad educativa. Asimismo, dicho reglamento estipula las políticas de ingreso, permanencia y promoción estableciendo, además, las siguientes categorías para los docentes regulares y sus correspondientes requisitos y funciones: Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante de Primera Diplomado. Con referencia específica al ingreso a la Carrera Docente, formula que se efectiviza en todos los casos a través del concurso regular, público y abierto de títulos, antecedentes, entrevista y oposición. En el 2015 se aprueba el Reglamento para la Evaluación de la Actividad Académica (Res. HCS N° 145/2015) de la Carrera Docente, donde se establece las ponderaciones de los antecedentes, funciones y categorías docentes (Tabla 1, 2 y 3) (UNSE, 2017).

**Tabla 1.** Tabla de Ponderación de actividades académicas de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

| <b>ORDEN</b> | <b>DETALLE</b>  | <b>MÁX</b> |
|--------------|---|------------|
| <b>A</b>     | <b>DOCENCIA</b>   | <b>600</b> |
| <b>A1</b>    | <b>MAYOR CATEGORÍA DOCENTE ALCANZADA</b>                  |            |
|              | Titular   | <b>120</b> |
|              | Asociado  | <b>100</b> |
|              | Adjunto   | <b>80</b>  |
|              | JTP   | <b>60</b>  |
|              | Ayudante Diplomado de Primera Categoría                   | <b>40</b>  |
| <b>A2</b>    | <b>ANTIGÜEDAD DOCENTE: 2 puntos por año de antigüedad</b> |            |
| <b>A3</b>    | <b>INTEGRACIÓN DE EQUIPO DOCENTE GRADO</b>                |            |
|              | Responsable por cada asignatura por cada cuatrimestre     | <b>50</b>  |

|             |  |            |
|-------------|--|------------|
|             | Integrante por cada asignatura por cada cuatrimestre   | <b>35</b>  |
|             | 5 puntos adicionales por cada comisión acreditada a partir de la 2ª comisión por cuatrimestre  |            |
| <b>A4</b>   | <b>DOCENCIA DE POSGRADO</b> (20 puntos cada curso; no superando el máximo de 70)   | <b>70</b>  |
| <b>A5</b>   | <b>PRODUCCION DOCENTE</b>  | <b>200</b> |
|             | Libro de la disciplina como autor  | <b>100</b> |
|             | Libro como coautor o Capítulo de libro de la disciplina como autor o coautor   | <b>80</b>  |
|             | Elaboración de proyectos de innovación pedagógica y material didáctico sistematizado   | <b>70</b>  |
|             | Series didácticas  | <b>70</b>  |
| <b>A6</b>   | <b>INTEGRACION DE JURADO DE CONCURSOS DOCENTES, INTEGRACION DE COMISIONES EVALUADORAS DOCENTES</b>   | <b>70</b>  |
| <b>A7</b>   | <b>DIRECCIÓN, TUTORIAS O PROFESOR GUIA DE GRADO: TESIS, TESINAS, TRABAJOS FINALES, PASANTÍAS, PRÁCTICAS PROFESIONALES SUPERVISADAS, BECARIOS DE GRADO</b> (10 puntos por cada uno) | <b>80</b>  |
| <b>A8</b>   | <b>INTEGRACIÓN DE JURADOS DE TRABAJOS FINALES, TESIS Y TESINAS, ETC.</b> (5 puntos cada uno)   | <b>70</b>  |
| <b>A9</b>   | <b>ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS: INTEGRANTE DEL COMITÉ ORGANIZADOR DE JORNADAS, CONGRESOS, WORKSHOPS U OTROS</b> (8 puntos por cada evento)                                  | <b>40</b>  |
| <b>A 10</b> | <b>FORMACIÓN DE POSTGRADO</b> (nivel máximo alcanzado)   | <b>110</b> |
|             | Post Doctorado   | <b>110</b> |
|             | Doctorado  | <b>100</b> |
|             | Maestría   | <b>80</b>  |
|             | Especialista   | <b>60</b>  |
|             | Cursos de Posgrados  | <b>40</b>  |
| <b>A11</b>  | <b>OTRAS CAPACITACIONES (CURSOS, POSTÍTULO, CAPACITACIONES PEDAGÓGICAS, OTROS TÍTULOS DE GRADO)</b>  | <b>20</b>  |

|            |   |            |
|------------|---|------------|
| <b>A12</b> | <b>FORMACION DE RRHH</b> (20 puntos por cada recurso humano formado)  | <b>80</b>  |
| <b>B</b>   | <b>ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN</b>   | <b>200</b> |
| <b>B1</b>  | <b>CATEGORIA DE INVESTIGACIÓN ACTUAL (máximo nivel alcanzado)</b>   | <b>60</b>  |
|            | Categoría I   | <b>60</b>  |
|            | Categoría II  | <b>50</b>  |
|            | Categoría III   | <b>40</b>  |
|            | Categoría IV  | <b>30</b>  |
|            | Categoría V   | <b>20</b>  |
| <b>B2</b>  | <b>INTEGRACION DE EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN (máximo nivel alcanzado)</b>   | <b>50</b>  |
|            | Director  | <b>50</b>  |
|            | Codirector  | <b>35</b>  |
|            | Integrante  | <b>20</b>  |
| <b>B3</b>  | Producción en investigación y presentación de trabajos en reuniones científicas y publicaciones científicas y técnicas. Puntaje máximo a acumular         | <b>100</b> |
|            | Presentación y/o publicación en reuniones y/o revistas nacionales (hasta 25 puntos cada una)  |            |
|            | Presentación y/o publicación en reuniones y/o revistas internacionales (hasta 35 puntos cada una)   |            |
|            | Libros producidos desde la investigación (hasta 50 puntos cada uno)   |            |
|            | Capítulos de libros producidos desde investigación ( hasta 25 puntos cada uno)  |            |
| <b>B4</b>  | Formación de recursos humanos en investigación, Dirección de tesis de postgrado, Becarios de investigación ( 20 puntos por cada uno)                      | <b>60</b>  |
| <b>B5</b>  | Jurado de tesis de posgrado, participación en la evaluación de proyectos, pares investigadores, participación en comités evaluadores (10 puntos cada uno) | <b>40</b>  |



|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>C</b>  | <b>ACTIVIDADES EXTENSIÓN, VINCULACIÓN Y TRANSFERENCIA</b>  | <b>200</b> |
| <b>C1</b> | Participación en actividades de extensión, vinculación y transferencia acreditadas – carácter de responsable             | <b>40</b>  |
|           | Participación en actividades de extensión, vinculación y transferencia acreditadas – carácter de integrante              | <b>25</b>  |
| <b>C2</b> | Participación en proyectos y/o programas de extensión, vinculación y transferencia acreditadas – carácter de responsable | <b>50</b>  |
|           | Participación en proyectos y/o programas de extensión, vinculación y transferencia acreditadas – carácter de integrante  | <b>30</b>  |
| <b>C3</b> | Integrante de comité de evaluación de proyectos de extensión, vinculación y transferencia                                | <b>30</b>  |
| <b>C4</b> | Producción en extensión, vinculación y transferencia (25 puntos cada una)  | <b>100</b> |
| <b>C5</b> | Formación de Recursos Humanos en extensión, vinculación y transferencia (20 puntos cada uno)                             | <b>60</b>  |
| <b>D</b>  | <b>ACTIVIDADES DE GESTIÓN</b>  | <b>200</b> |
|           | Rector/a   | <b>100</b> |
|           | Vicerrector/a  | <b>90</b>  |
|           | Decano/a   | <b>80</b>  |
|           | Vicedecano/a   | <b>70</b>  |
|           | Consejero/a de Consejo Superior  | <b>60</b>  |
|           | Consejero/a de Consejo Directivo   | <b>60</b>  |
|           | Secretario/a de Universidad  | <b>50</b>  |
|           | Secretario/a de Facultad   | <b>50</b>  |
|           | Subsecretario/a de Universidad   | <b>40</b>  |
|           | Director/a, Coordinador/a: de Institutos, Centros, Escuelas, Carreras, Laboratorios, u otros similares                   | <b>40</b>  |
|           | Miembro de Comisiones Asesoras, Curriculares, etc., en el ámbito universitario.  | <b>20</b>  |

|          |                                  |           |
|----------|----------------------------------|-----------|
| <b>E</b> | <b>ACTIVIDADES PROFESIONALES</b> | <b>50</b> |
|----------|----------------------------------|-----------|

**Tabla 2.** Cuadro resumen de los máximos puntajes para cada función docente y actividades profesionales, correspondiente a la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

| <b>FUNCIONES DOCENTES Y ACTIVIDADES PROFESIONALES</b> | <b>MÁX</b>  |
|---|-------------|
| <b>A. DOCENCIA</b>                                    | <b>600</b>  |
| <b>B. INVESTIGACIÓN</b>                               | <b>200</b>  |
| <b>C. EXTENSIÓN, VINCULACION Y TRANSFERENCIA</b>      | <b>200</b>  |
| <b>D. GESTIÓN</b>                                     | <b>200</b>  |
| <b>E. ACTIVIDADES PROFESIONALES</b>                   | <b>50</b>   |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1250</b> |

**Tabla 3.** Puntajes mínimos para alcanzar las distintas categorías docentes en la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

| <b>CATEGORIAS DOCENTES</b>       | <b>PUNTAJES MÍNIMOS</b> |
|----------------------------------|-------------------------|
| <b>AYUDANTE DE PRIMERA</b>       | <b>200</b>              |
| <b>JEFE DE TRABAJOS PRÁCTICO</b> | <b>300</b>              |
| <b>PROFESOR ADJUNTO</b>          | <b>400</b>              |
| <b>PROFESOR ASOCIADO</b>         | <b>500</b>              |
| <b>PROFESOR TITULAR</b>          | <b>625</b>              |

### **Sugerencias y perspectivas futuras**

En este artículo se abordan las valoraciones de las funciones del docente en la Universidad Nacional de Santiago del Estero (docencia; investigación; extensión, vinculación y transferencia; y gestión). En base a los alcances de cada una de las funciones, a las tensiones entre ellas en diversas regiones del mundo y Argentina, y a las políticas institucionales vinculadas a estas funciones en la UNSE, en esta sección se plantean sugerencias sobre la tabla de ponderación de la Carrera Docente de la UNSE.

Las tensiones entre las funciones del docente universitario es una problemática global (Tomàs Folch et al., 2012). Los fundamentos planteados en este artículo sugieren que las funciones principales del docente universitario corresponden a la docencia e investigación, y en menor medida a la extensión y gestión (Lozano Casabianca, 2006; Vidal y Quintanilla, 2000; Vega y Villegas, 2009; Yoguez

Seoane, 2009; Morales et al., 2010; Ortiz-Riaga y Morales-Rubiano, 2011; Adell, 2014; Frugoni, 2014; Pérez Centeno, 2017; García y Pacheco, 2021). A su vez, la docencia es la más importante porque la universidad tiene como principal propósito la formación del estudiante para el desempeño de una profesión (Frugoni, 2014). La investigación es más importante que la extensión porque da apoyo tanto a la docencia como a la extensión (Ortiz-Riaga y Morales-Rubiano, 2011; Frugoni, 2014), y porque en las universidades nacionales es a donde se produce la mayor parte de la producción científica del país (Marquina y Fernández Lamarra, 2008), por lo tanto, la investigación tiene un mayor grado de exclusividad que la extensión. Esto es consistente con las estadísticas generales de los docentes de la UNSE, donde además de realizar la función de docencia, el 47,92% forma parte del Programa de Incentivo a la Investigación, con el 10,23% con título de Doctor (que equipara a la media nacional), sumado a que los institutos abordan principalmente proyectos de investigación (UNSE, 2017; CONEAU, 2018).

Actualmente en la UNSE, la “docencia” presenta la mayor importancia con un máximo de 600 puntos, seguido con iguales importancias la “investigación”, “extensión, vinculación y transferencia” y “gestión”, con un máximo de 200 puntos cada una. De acuerdo a lo abordado en este estudio, resulta pertinente que la investigación presente una mejor ponderación. Por lo tanto, se sugieren dos alternativas a la tabla de ponderación vigente, que podrían ser consideradas en futuras instancias de revisiones por parte de la UNSE:

Alternativa 1: 1º Docencia, 2º Investigación, 3º Extensión, Vinculación y Transferencia, y 4º Gestión, donde la docencia presenta la mayor importancia, y en orden decreciente se ubican las demás funciones.

Alternativa 2: 1º Docencia, 2º Investigación, 3º Extensión, Vinculación y Transferencia, y 3º Gestión, donde la docencia presenta la mayor importancia, seguido la investigación, y por último con iguales importancias la extensión y la gestión.

Con respecto a las ponderaciones dentro de cada una de las funciones, es importante no descuidar criterios vinculados al esfuerzo y desafío que implica lograr un determinado antecedente, y al alcance que presenta. Por ejemplo, en investigación, las publicaciones en revistas internacionales con factor de impacto están entre los antecedentes más desafiantes para un investigador por todas las implicancias que sintetiza, sin embargo, en la tabla de ponderación vigente está valorado de manera similar al antecedente de integración en equipos de investigación. En este sentido, que un docente integre un equipo de investigación no garantiza que sea activo y produzca, puede ser un integrante pasivo en diversos proyectos y alcanzar con ello puntajes similares a publicaciones en revistas con factor de impacto. Esto potencialmente pueden desmotivar a los docentes a esforzarse en publicar en revistas internacionales, lo cual puede afectar negativamente al vínculo docencia-

investigación, y a largo plazo en la producción de conocimientos originales de la universidad, considerando además que estos antecedentes son muy importantes en los rankings sobre los posicionamientos de las mejores universidades en el mundo (Yoguez Seoane, 2009). Otro ejemplo se evidencia en las publicaciones derivadas de la investigación (B3 en la tabla de ponderación), donde no se discrimina entre la figura de autor y coautor, cuando es el autor quien realiza el esfuerzo principal.

Un tercer ejemplo es la valoración de la formación de posgrado, donde se establecen en la tabla de ponderación los siguientes puntajes: Post Doctorado 110, Doctorado 100, Maestría 80, Especialista 60, Cursos de Posgrados 40. Sin embargo, en el mismo sistema universitario se estipulan otras ponderaciones para estos antecedentes, como ser con los adicionales por título de posgrado en los haberes, siendo los porcentajes del básico para el Doctorado de 18%, Master 8% y Especialización 5%. Es decir, en la tabla de ponderación vigente el título de Doctor es 0,33 veces más importante que título de Master, cuando para los adicionales lo es 1,25. Entonces, ¿cuál ponderación sería más adecuada y por qué?

Además, se evidencian otros aspectos en la tabla de ponderación que resultan inconsistentes y confusos. Un ejemplo es que no coincide el máximo posible para la investigación (200 puntos), con la suma de sus ítems B1 (60), B2 (50), B3 (100), B4 (60) y B5 (40), siendo esta suma de 310 puntos, y de manera similar sucede con otros ítems y sub-ítems en la tabla. Tampoco se especifican valores concretos para diversos antecedentes, como ser para cada publicación en revistas científicas, y en ciertos casos no hay un máximo establecido como ser en el ítem A2. Estos ejemplos ponen en evidencia la necesidad de una nueva revisión de los criterios de ponderaciones dentro de las funciones, aquí sólo se resaltan algunos a modo de referencia para una revisión con mayor detenimiento.

Si bien se puede llegar a tener una definición consensuada sobre las importancias de las funciones de los docentes universitarios, quizás lo más desafiante a futuro sea la discusión sobre cómo contemplar la variabilidad interna que existe entre los docentes. Por ejemplo, un docente con dedicación simple está más limitado para cumplir las cuatro funciones comparado a un docente con dedicación exclusiva; el sistema universitario argentino se caracteriza por el predominio de las dedicaciones simples (Aguirre y Porta, 2020). Otro ejemplo son los docentes que perfilan su vida universitaria hacia la gestión cumpliendo roles importantes para la institución, implicando que también estén limitados para cumplir con todas las funciones. Para finalizar, considerando que las universidades nacionales de Argentina comparten el mismo alcance, ¿lo correcto no sería una estandarización de las valoraciones de las funciones del docente en el sistema universitario argentino?

## Notas

<sup>1</sup> Formación Académica: Licenciado en Ecología y Conservación del Ambiente (año 2006); Doctor en Ciencias Forestales (año 2014); y Especialista en Docencia Universitaria (año 2022). Cargo Regular Docente en la Universidad Nacional de Santiago del Estero: Jefe de Trabajos Prácticos. Líneas de investigación: Ecología y Conservación de Aves (principal), y Currículum (educación)

## Referencias

Adell, J. (14 de septiembre de 2014). *Carta de la “desexcelexencia”: salvemos la universidad*. Edu & Tec.

<https://elbonia.cent.uji.es/jordi/2014/09/14/carta-de-la-desexcelexencia-salvemos-la-universidad/>

Aguirre, J. y Porta L. (2020). Aproximaciones preliminares a la profesión académica argentina. Un análisis comparado a partir del caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *Revista IRICE*, 39, 53-86.

<https://ojs.rosario-conicet.gov.ar/index.php/revistairice/article/view/1486>

ANECA - Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2016). *Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la UCM: Programa DOCENTIA-UCM*. Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2016-11-15-Doctentia-noviembre2016.pdf>

Arteaga, I. H. (2009). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 27, 1-21.

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/106/211>

Charon, A. y Wauters, J. P. (2007). University Ranking: a new tool for the evaluation of higher education in Europe. *Nephrol Dial Transplant*, 23, 62-64.

<https://doi.org/10.1093/ndt/gfm279>

CONEAU - Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (2018). *Informe Final de Evaluación Externa de la Universidad Nacional de Santiago del Estero*. CONEAU. <https://www.unse.edu.ar/archivos/plan/INFORME%20EVALUACION%20EXTERNA.PDF>

Fernández Lamarra, N., & Marquina, M. (2013). La Profesión Académica en América Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado. *Espacios en Blanco*, 23(1), 99-117.

<http://www.scielo.org.ar/pdf/eb/v23n1/v23n1a06.pdf>

Fresán, M. (2004). La extensión universitaria y la universidad pública. *Reencuentro*, 39, 47-54.

<https://www.redalyc.org/pdf/340/34003906.pdf>

Frugoni, A. C. (2014). El rol docente en la universidad: su participación en la promoción de la investigación académica. *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, 26, 73-81.

Garbanzo Vargas, G. M. y Romero Estrada, F. (2013). Desafíos y problemáticas de la gestión universitaria en el sistema de la educación superior pública, aspectos a considerar en la región centroamericana. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 6(2), 231-258.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3193/319327519013>

García, L. (2013). Profesión Académica y Trabajo Docente en la Universidad Latinoamericana. *Espacios en Blanco - Serie indagaciones*, 23, 33-43.

García, L. B. y Pacheco, A. S. (2021). La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo. *Revista de Educación*, 24(2), 293-296.

[https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/5554](https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5554)

García de Fanelli, A (Ed.). (2008). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. (1ª ed.). CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad).

García de Fanelli, A. M. (2009). La docencia universitaria como profesión y su estructura ocupacional y de incentivos. En A. M. García de Fanelli (Ed.), *Profesión Académica en Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales* (pp. 13-31). CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad).

<https://www.cedes.org.ar/handle/123456789/2537>

Kember, D. (1997). A reconceptualisation of the research into university academics' conceptions of teaching. *Learning and Instruction*, 7(3), 255-275.

Liu, C. C. y Cheng, Y. (2007). Academic Ranking of World Universities, Shanghai, Institute of Higher Education.

Lopera, C. M. (2004). Antinomias, dilemas y falsas premisas que condicionan la gestión universitaria. *Revista Mexicana de la Investigación Educativa*, 9(22), 617-635.

<https://www.redalyc.org/pdf/140/14002204.pdf>

Lozano Casabianca, G. (2006). La articulación entre investigación y docencia en la Universidad de Antioquia. *Revista Educación y Pedagogía*, 18(46), 91-99.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/6937/6350>

Manterola, C. y Otzen, H. T. (2013). Porqué investigar y cómo conducir una investigación. *Int. J. Morphol.*, 31(4), 1498-1504.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v31n4/art56.pdf>

Marquina, M. (2020). Between the global and the local: The study of the academic profession from a Latin American perspective. *Higher Education Governance & Policy*, 1(1), 63-75.

<https://dergipark.org.tr/en/pub/hegp/issue/55277/758751>

Marquina, M. y Fernández Lamarra, N. (2008). La profesión académica en Argentina: Entre la pertenencia institucional y disciplinar. V Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, Argentina.

[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6219/ev.6219.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6219/ev.6219.pdf)

Mora, J. G. (2000). Conclusiones. En J. D. Mora, (Ed.), *Profesorado Universitario: Situación en España y Tendencias Internacionales* (pp. 207-213). Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (Consejo de Universidades).

[https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=8136\\_19](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=8136_19)

Morales, M., Mira, G. y Arias, M. (2010). Enfoques y retos de la función de extensión universitaria como mecanismo de integración: Universidad, Empresa, Estado. II Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación. Bogotá, Colombia.

[http://cogestec.ingenio.com.co/db/separated/2010%20\(79\).pdf](http://cogestec.ingenio.com.co/db/separated/2010%20(79).pdf)

Nogueira, R. M. (2000). *Evaluación de la Gestión Universitaria*. Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. CONEAU.

<http://www.coneau.gov.ar/archivos/1326.pdf>

Ortiz-Riaga, M. C. y Morales-Rubiano, M. E. (2011). La extensión universitaria en América Latina: concepciones y tendencias. *Educación y Educadores*, 14(2), 349-366.

<https://doi.org/10.5294/edu.2011.14.2.6>

Pérez Centeno, C. (2017). El estudio de la profesión académica universitaria en Argentina. Estado de situación y perspectiva. *Integración y Conocimiento*, 7(2), 226-255.

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/18691>

Tomás Folch, M., Castro Ceacero, D. y Feixas Condom, M. (2012). Tensiones entre las funciones docente e investigadora del profesorado en la universidad. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(1), 343-367.

<https://doi.org/10.4995/redu.2012.6135>

UNSE - Universidad Nacional de Santiago del Estero. (2013). *Estatuto de la Universidad Nacional de Santiago del Estero*. UNSE.

[https://www.unse.edu.ar/archivos/academica/estatuto\\_unse.pdf](https://www.unse.edu.ar/archivos/academica/estatuto_unse.pdf)

UNSE - Universidad Nacional de Santiago del Estero. (2017). *Informe de Autoevaluación Institucional 2011 - 2014*. UNSE.

<https://fhu.unse.edu.ar/documentos/autoevaluacionUNSE.pdf>

Vega, Y. A. y Villegas, C. (2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Sapiens*, 2, 133-144.

<http://ve.scielo.org/pdf/sp/v10n2/art07.pdf>

Vidal, J. y Quintanilla, M. A. (2000). The teaching and research relationship within institutional evaluation. *Higher education*, 40, 217-229.

<https://doi.org/10.1023/A:1004083631288>

Yoguez Seoane, A. (2009). ¿Cómo se evalúan las universidades de clase mundial? *Revista de la Educación Superior*, 38(150), 113-120.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602009000200007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000200007)

Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.