



Expediente N°4121/99  
Anexo VI

Los Polvorines, 19 MAR 2014

VISTO el Estatuto General de la Universidad Nacional de General Sarmiento; la Ley de Educación Superior N°24.521; la Resolución (CS) N°285/00 que aprueba el Marco Estratégico y Lineamientos de Políticas de la UNGS; la Resolución (CS) N°4655/12 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley de Educación Superior instituye en su artículo 29° inc.h) que es atribución de las Universidades Nacionales establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente y no docente;

Que la UNGS estableció su propio régimen de acceso, permanencia y promoción del personal docente;

Que el Estatuto General de la Universidad Nacional de General Sarmiento establece como una orientación de la Universidad la evaluación interna y externa, entendida como un proceso permanente de mejora y como marco de la evaluación del desempeño del personal de investigación y docencia;

Que el marco estratégico y lineamientos de políticas de la UNGS establece que la Universidad debe darse mecanismos para promover y reconocer la calidad de sus actividades –investigaciones, docencia, servicios y gestión- propendiendo para ello a incorporar en forma sistemática la evaluación sustantiva, continua, crítica y constructiva de resultados y procesos, tomando la articulación de la evaluación interna y externa por pares como un rasgo de su modelo institucional;

Que mediante la Resolución (CS) N°4655/12 se aprobó el Acta Paritaria de Nivel Particular del Sector Docente que impacta directamente en el acceso, permanencia y promoción del personal docente;

Que la citada paritaria establece, en su artículo 2° referido a la permanencia y evaluación del personal de investigación y docencia, que *"a) la permanencia en el cargo que el docente ordinario o regular hubiere alcanzado estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica individual que la universidad establecerá con participación de ADIUNGS. Dichas evaluaciones individuales se realizarán como mínimo cada cuatro (4) años. b) en caso de que hubiera una evaluación negativa, la Universidad señalará los aspectos a corregir por el docente, facilitando los mecanismos a tal fin y realizando una nueva evaluación a los dos (2) años de la primera. Si hubiera dos evaluaciones consecutivas negativas, se convocará a un concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición para cubrir el cargo del docente en cuestión;*

Que la mencionada paritaria también ordena, en su artículo 3° en lo relativo a la promoción que *... todo investigador docente D2 regular ordinario que, tras haber ingresado a la carrera docente por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y*



*oposición con jurados integrados por pares... haya superado exitosamente una evaluación de desempeño, tendrá derecho a su promoción al cargo de D1;*

Que con anterioridad a la firma de la paritaria en la UNGS se realizaron dos turnos de evaluación del desempeño, uno de carácter transitorio y otro permanente;

Que dichas experiencias fueron evaluadas tanto por el Comité de Recursos Humanos para el Personal de Investigación y Docencia como por las Comisiones de Asuntos Académicos e Institucionales del Consejo Superior;

Que la experiencia recogida en ambos turnos de evaluación ha sido sumamente enriquecedora y valiosa, tanto como los comentarios, recomendaciones y observaciones vertidos por el Comité de Recursos Humanos para el Personal de Investigación y Docencia y por las Comisiones del Consejo Superior;

Que todas ellas han sido tenidas en cuenta al momento de elaborar la propuesta de Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes -EPID-;

Que el Comité de Recursos Humanos para el Personal de Investigación y Docencia ha considerado la propuesta y prestado su conformidad;

Que sobre la base de los Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes se elaborará la propuesta de Régimen de Evaluación Periódica de Investigadores Docentes que será oportunamente elevada para tratamiento en el Consejo Superior;

Que, en su sesión del 19 de marzo de 2014, el Consejo Superior aprobó el dictamen de la Comisión de Asuntos Académicos mediante el cual se realizaron ajustes en la redacción del apartado *Hacia una nueva etapa evaluativa*;

POR ELLO:

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SARMIENTO

RESUELVE

ARTICULO 1°.- Aprobar los Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes que como Anexo I forma parte de la presente resolución en ocho (8) hojas.

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese a todas las dependencias de la Universidad, a la ADIUNGS, a la Unidad de Biblioteca y Documentación, a la Unidad de Auditoría Interna y a la División de Comunicación y Prensa. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN (CS) N° 5096

Dr. Jaime Gustavo González  
Secretario del Consejo Superior  
Universidad Nacional de General Sarmiento

Dr. Eduardo F. Rinesi  
Rector  
Universidad Nacional de General Sarmiento



Anexo

Resolución (CS) 5 0 9 6

Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica  
de Investigadores Docentes -EPID-

En el presente documento se plantean los Lineamientos básicos para la Evaluación Periódica de Investigadores Docentes -EPID- tomando en consideración el Acta Paritaria en la política de recursos humanos de investigación y docencia, el sentido otorgado a la evaluación dentro del proyecto fundacional de la Universidad y la experiencia de la puesta en marcha del Régimen de Evaluación del Desempeño en ambos operativos (2009, 2010-2011)

*El sentido de la evaluación sustentado en el proyecto institucional de la UNGS*

En el proyecto institucional de la UNGS la evaluación es entendida como una herramienta fundamental para alimentar procesos de mejora y perfeccionamiento sistemático y continuo de sus actividades, promoviendo al mismo tiempo el proceso de aprendizaje y construcción institucional. La evaluación es, en términos generales, un insumo fundamental para el análisis y diseño de políticas específicas de recursos humanos y de investigación que contribuyan al mejoramiento de la Universidad en sus distintos niveles.

El sentido y la importancia de la evaluación para la institución pueden rastrearse desde el proyecto fundacional. El Estatuto de la Universidad establece la evaluación externa e interna como un aspecto fundamental que habilita a los procesos de mejora institucional. En el *Marco Estratégico y lineamientos de políticas de la UNGS* se establece que "la Universidad debe darse mecanismos para promover y reconocer la calidad de sus actividades tales como investigaciones, docencia, servicios y gestión. La relevancia otorgada en la UNGS a la evaluación para promover y fortalecer la calidad de sus actividades está asociada a la alta valoración que se tiene por la consideración de los pares y los miembros de la comunidad científica de referencia".

Más específicamente respecto de la política de recursos humanos de la Universidad, en el Estatuto se establece que la permanencia y promoción del personal de carrera académica está sujeta a los criterios y las evaluaciones periódicas del desempeño que reglamente el Consejo Superior. Del mismo modo, el *Marco Estratégico y lineamientos de políticas de la UNGS* establece que entre los principales lineamientos que deben regir la política de Recursos Humanos se encuentran: el reconocimiento del premio y mérito y la transparencia y la equidad de las reglas de juego que regulan la relación entre las características del personal y su inserción en la estructura. Asimismo, entre los principios que rigen la cobertura de puestos se destaca la evaluación de aptitud mediante concursos y procesos objetivos de selección y la valoración objetiva de antecedentes y desempeño. Por otra parte, establece que la evaluación del desempeño del personal



deberá permitir la mejora continua y sistemática de las actividades y desempeños, y facilitar la detección de necesidades de apoyo y la aplicación de medidas correctivas cuando fuera necesario.

En la UNGS la evaluación es entendida como un elemento relevante en los procesos de aprendizaje y construcción institucional. Constituye un insumo clave para la toma de decisiones orientadas al desarrollo de la Universidad en sus distintos niveles (áreas de investigación, Institutos y gestión central). En el mismo sentido, es un aspecto clave de la política de recursos humanos de la Universidad pues incide directamente en la carrera académica de los investigadores docentes.

#### *Antecedentes institucionales*

En el Marco Estratégico se preveía para el año 2000 – 2001 iniciar el proceso de Evaluación del Desempeño y avanzar con los sistemas de seguimiento y evaluación de las actividades de investigación, docencia y servicios. No obstante se tardó varios años en implementar.

Durante un largo período se trabajó en la elaboración de los lineamientos para la Evaluación del Desempeño, contando para ello con asesoramiento interno y externo.

Finalmente y luego de amplias discusiones en la Comisión de Asuntos Académicos y en la Comisión de Asuntos Institucionales del Consejo Superior se aprobó en octubre de 2006 por medio de la Resolución (CS) N°1937/06 la propuesta elevada por Vicerrectorado con los “Lineamientos básicos para la evaluación del desempeño” y el “Régimen transitorio de evaluación del desempeño”. En 2007 el Consejo Superior aprobó por medio de la Resolución N°2251/07 el “Reglamento del Régimen Transitorio de Evaluación del Desempeño”.

Durante 2009 se puso en marcha el Operativo Transitorio de Evaluación del Desempeño en el cual un grupo de investigadores docentes y personal técnico administrativo optaron voluntariamente por participar. En junio de ese mismo año el Consejo Superior aprobó el “Reglamento para la asignación de reconocimientos y promociones en el marco del Régimen Transitorio de Evaluación del Desempeño”.

La puesta en marcha del Régimen Transitorio de Evaluación del Desempeño dio lugar a avances significativos en el proceso de elaboración y especificación de criterios y pautas, a la vez que permitió reconocer los principales nudos problemáticos del dispositivo. Asimismo, permitió realizar una reflexión sistemática y global en la cual se identificaron los aspectos que funcionaron adecuadamente y aquellos que no, con el fin de elaborar opciones y propuestas alternativas.

En diciembre de 2009 el Consejo Superior consideró la Evaluación del Régimen Transitorio de Evaluación del Desempeño y las recomendaciones de los informes presentados. En base a ello señaló los distintos temas a tener en cuenta en el Régimen Permanente.

Durante 2010 y por medio de la Resolución N°3380/10 el Consejo Superior aprobó el “Reglamento de Evaluación del Desempeño” y mediante Resolución N°3451/10 las “Pautas y Criterios de Evaluación para el personal no docente, niveles de exigencia y características de los perfiles y distinción de grados y pautas y criterios de evaluación”

2



para el personal de investigación y docencia” para la primera convocatoria de evaluación del desempeño.

Durante 2010 se inició el Operativo de Evaluación del Desempeño que alcanzaba a un grupo de investigadores docentes y personal técnico administrativo con antigüedad mayor a 3 años en la Institución. La orientación, coordinación y realización del proceso de evaluación estuvo a cargo del Comité de Recursos Humanos para el Personal de Investigación y Docencia con la asistencia técnica de la Secretaría de Investigación y del Comité de Recursos Humanos para el Personal No Docente con la asistencia técnica de la Secretaría de Administración, respectivamente.

El Régimen de Evaluación abarcaba tanto al Personal de Investigación y Docencia como al Personal No Docente y establecía los mecanismos de evaluación respectivos en cada caso.

En 2011 el Consejo Superior aprobó por medio de Resolución N°3842/11 el “Reglamento de reconocimientos y promociones por el desempeño del Personal de la UNGS” que contemplaba la posibilidad de que el Consejo Superior asignara al personal evaluado, siempre que hubiera disponibilidad presupuestaria, la promoción de su categoría salarial, o bien apoyos preferenciales para el acceso a programas de formación, para la participación en congresos, seminarios o actividades equivalentes, o bien el otorgamiento de reconocimientos en términos de distinciones institucionales y la valoración adicional a ser considerada en los llamados a concursos o en los procesos de búsqueda y selección.

### *Balance de la experiencia y evaluación de la evaluación*

No puede pensarse en un nuevo mecanismo de evaluación periódica de los investigadores docentes sin retomar la experiencia institucional de evaluación del proceso de evaluación. Respecto de la implementación de los dispositivos previos puede afirmarse que dio lugar a avances significativos en el proceso de elaboración y especificación de criterios y pautas. Asimismo, dio lugar al desarrollo de instrumentos y dispositivos para recabar y generar información, así como a la definición de estrategias de evaluación.

- La importancia de la evaluación para conocer y mejorar los desempeños

La experiencia de los operativos realizados puso en evidencia que los procesos de evaluación permiten conocer y mejorar sistemáticamente las actividades y desempeños de quienes trabajan en la UNGS, tanto en sí mismos como en el contexto de sus áreas de trabajo. Ello permitió observar, entre otras cosas, muy destacados desempeños en áreas con alto desempeño general y desempeños más ajustados en áreas aún poco desplegadas. Es por tal razón que se considera oportuno mantener y profundizar una evaluación cualitativa que ponga la atención en el investigador docente sus necesidades y particularidades tanto en el despliegue de sus potencialidades personales como su desarrollo e inclusión en un área de investigación.

- Las particularidades de cada claustro. La conveniencia de separar la Evaluación de Desempeño



La evaluación del personal académico y al técnico administrativo con un mismo procedimiento generó inconvenientes y dificultades por la naturaleza de tareas y situaciones diferentes en cada caso. Durante los operativos realizados se puso en evidencia que las necesidades de evaluación eran diferentes dadas las particularidades de cada claustro. Más específicamente, el personal académico cuenta ya con otras múltiples instancias de evaluación adicional; mientras que el personal técnico administrativo concursa para el ingreso a la carrera y, salvo las jefaturas, no renuevan sus puestos por concurso, ni tampoco se encuentran involucrados en otros procesos evaluativos.

En atención a ello es que en la etapa que se inicia se considera conveniente separar los procesos de evaluación de ambos claustros.

- La importancia de una evaluación cualitativa que atienda las particularidades del investigador docente evaluado

La Evaluación Periódica de Investigadores Docentes recuperará el sentido y la importancia otorgados a la dimensión cualitativa de la Evaluación del Desempeño. Estos radican en que la evaluación no solo permita evaluar el desempeño individual de cada investigador docente sino también contextualizar éste en el área donde realiza sus tareas así como también en los distintos niveles en los cuales se encuentra inserto dentro de la Universidad. La evaluación periódica de investigadores docentes será un insumo fundamental para el diseño de lineamientos y políticas en esos distintos estratos, tanto a nivel de áreas, como de Institutos y de la universidad en su conjunto.

- Las dificultades de la complejidad del procedimiento

Teniendo en cuenta la experiencia acumulada y las consideraciones vertidas por el Comité de Recursos Humanos para el Personal de Investigación y Docencia y las comisiones del Consejo Superior entre ellas: las dificultades encontradas en los componentes de la evaluación, la superposición de instancias evaluativas (concursos por artículo 17º y proceso de evaluación), la cantidad de rangos posibles de evaluación, la escasez de información para evaluar de manera completa las actividades de docencia, se trabajará en el acompañamiento de los evaluadores y del personal evaluado, adecuando los componentes para hacerlos más sencillos de completar y prestando toda la colaboración necesaria para hacerlos más útiles y efectivos.

- La posibilidad de explicitar criterios y pautas de evaluación

La experiencia evaluativa previa permitió definir los perfiles de puestos de investigadores docentes profesores y asistentes de concursos definidos en las Resoluciones (CS) N°3885/11 y 4426/12 y en las consideraciones vertidas por el Comité de Recursos Humanos del Personal de Investigación y Docencia. Asimismo, se podrán considerar las guías de trabajo del régimen transitorio para la evaluación general de las funciones sustantivas de docencia, investigación y servicios.

- La importancia de una evaluación participativa

Las evaluaciones se realizarán a través de un proceso colectivo en el que intervendrán múltiples actores o instancias institucionales tomando en cuenta opiniones diversas de



pares evaluadores, los que podrán ser tanto externos como internos, Directores de Instituto, coordinadores y estudiantes.

### *Hacia una nueva etapa evaluativa*

En el año 2012, como parte de la discusión del Convenio Colectivo entre las diferentes representaciones gremiales y las Universidades Nacionales representadas en el CIN, se aprobó el capítulo de Carrera Docente que establece la estabilidad en el cargo de los Docentes Universitarios. En la UNGS esto dio lugar a la firma del Acta Paritaria de Nivel Particular para el Sector Docente el 20 de diciembre de 2012 que fue aprobada por Consejo Superior mediante Resolución N°4655/13. Estos acuerdos establecen la implementación en las Universidades Nacionales de un mecanismo que garantice el ingreso a través del concurso abierto y público de oposición y antecedentes, defina criterios de promoción, y asegure la estabilidad laboral mediante la evaluación periódica del desempeño. Esta modificación quedó plasmada en la Resolución del Consejo Superior antes mencionada, en la cual se establece que el acceso a la carrera docente se realizará por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición con jurados integrados por pares.

Por lo tanto, la permanencia en el cargo del docente que ingresó a carrera académica a través del concurso estará sujeta al mecanismo de evaluación periódica que se realizará cada cuatro años mínimo. Asimismo, establece que la promoción en los distintos cargos de la carrera se efectuará por concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición; así como también por cualquier otro mecanismo de ascenso o promoción que oportunamente reglamente el Consejo Superior y para los que la evaluación periódica de investigadores docentes será un insumo fundamental.

De estas modificaciones se desprende un cambio sustantivo en la naturaleza y funciones de la Evaluación del Desempeño tal como fue concebida en el proyecto fundacional de la UNGS. En primer lugar, la firma del Acta Paritaria de nivel Particular del sector docente implica un cambio en las funciones de la evaluación, en tanto ésta servirá como mecanismo para garantizar la permanencia en el cargo y la promoción conforme los mecanismos que oportunamente establezca el Consejo Superior para todos los investigadores docentes a excepción de los de nivel D2 para quienes una evaluación favorable permitirá el pasaje a D1.

En consecuencia, el Régimen de Evaluación Periódica de Investigadores Docentes – EPID- tiene como propósito principal abonar a un adecuado desarrollo de la carrera académica garantizando la permanencia en el cargo de los Investigadores-Docentes que obtengan una evaluación satisfactoria. Asimismo brindará valiosos insumos para el mejoramiento de las funciones de docencia, investigación, servicios y gestión de la Universidad.

La evaluación es entendida como una herramienta fundamental para alimentar procesos de mejora y perfeccionamiento sistemático y continuo de las actividades de investigación y docencia, promoviendo al mismo tiempo el proceso de aprendizaje y construcción institucional. La evaluación incorporará múltiples perspectivas –la



autoevaluación del propio investigador docente, Directores de Instituto, pares académicos, entre otros- considerando el conjunto de tareas o actividades que definen el puesto del investigador docente. Se tomará en cuenta el contexto del área de investigación en el cuál se encuentra inserto.

A fin de dar cumplimiento a lo acordado deberá modificarse lo establecido en el Régimen de Recursos Humanos y Salarios de la UNGS y el Reglamento de Concursos para investigadores docentes de carrera académica.

La Evaluación Periódica de Investigadores Docentes recupera el sentido y la relevancia de la dimensión cualitativa en la Evaluación del Desempeño, al permitir evaluar el desempeño individual de cada investigador docente en el contexto del área de investigación y el ámbito institucional más amplio donde desarrolla sus tareas. En consecuencia, la evaluación periódica de investigadores docentes será un insumo fundamental para la evaluación y el diseño de lineamientos y políticas en distintos niveles, tanto a nivel de las áreas, como de los Institutos y la universidad en su conjunto. Asimismo, la EPID servirá de insumo fundamental para las políticas de ascenso y promoción de los investigadores docentes mediante los mecanismos que oportunamente establezca el Consejo Superior.

La evaluación periódica de ID será Satisfactoria o Insatisfactoria sin establecer rangos u órdenes de mérito entre los evaluados. En caso que hubiera una evaluación negativa, la Universidad señalará los aspectos a corregir por el docente facilitando los mecanismos a tal fin y realizando una nueva evaluación a los dos (2) años de la primera. Si hubiera dos evaluaciones consecutivas negativas, se convocará a un concurso público y abierto de títulos, antecedentes y oposición para cubrir el cargo del docente en cuestión. La evaluación periódica de ID tomará en cuenta fundamentalmente el desempeño demostrado en el período que va desde la fecha del concurso (o de la anterior evaluación) hasta la actual evaluación.

*Elementos para la definición de la evaluación periódica de ID, acordes con el sentido que se le asigna en la UNGS*

Para avanzar en la implementación del mecanismo de evaluación periódica se requiere definir diversos aspectos:

- a) Unidad de análisis o de evaluación;
- b) Actividades o dimensiones del trabajo que serán tenidos en cuenta para la evaluación;
- c) Criterios con los cuales se evalúa;
- d) Componentes para la evaluación;
- e) Definición de quiénes serán los evaluadores;
- f) Secuencia y periodicidad de la evaluación.

Los cinco primeros puntos hacen a la definición de una política de Evaluación Periódica de ID's



a) Unidad de análisis o de evaluación

Los investigadores docentes constituyen la unidad de análisis o de evaluación. No obstante, como se indicó anteriormente, es altamente conveniente complementar la perspectiva de la evaluación personal contextualizándola con el desempeño de los equipos de trabajo. En efecto, la valoración del desarrollo de los equipos de trabajo puede, por un lado, aportar elementos de contexto relevantes para las evaluaciones del desempeño individual y, por otro, detectar falencias o debilidades institucionales, dando lugar a recomendaciones de políticas que tiendan a subsanarlas.

b) Actividades o dimensiones del trabajo que serán tenidos en cuenta para la evaluación

En el caso de los investigadores docentes se valorarán los siguientes campos de actividad o dimensiones del trabajo:

- Formación;
- Investigación;
- Servicios y acción con la comunidad;
- Gestión académica y de gobierno de la UNGS.

c) Criterios con los cuales se evalúa

Retomando la experiencia de la aplicación de los dispositivos de Evaluación del Desempeño, se destaca la conveniencia de definir detalladamente los criterios que se van a tener en cuenta para la evaluación. El Comité de Recursos Humanos para el personal de investigación y docencia tendrá la responsabilidad de proponer un conjunto de criterios generales para la evaluación, los que serán refrendados por el Consejo Superior. Para ello se tomarán en cuenta los principios establecidos en el Régimen de Recursos Humanos en el cual se afirma que “la evaluación se realizará mediante instrumentos, que incluirán las variables adecuadas (...) los cuales contemplarán como mínimo los siguientes aspectos, en orden de prioridad en que se enumeran y de acuerdo con los procedimientos que en particular se establezcan en la reglamentación: a) el trabajo realizado, incluyendo resultados logrados, calidad, cantidad, oportunidad y cumplimiento de objetivos y b) los conocimientos y capacidades, actitud y disposición a la cooperación demostradas en las actividades, individuales y de equipo, referidas por el trabajo desempeñado durante el período objeto de evaluación”.

d) Componentes para la evaluación

- I. Formulario con toda la información objetiva sobre los antecedentes del ID
- II. Autoevaluación del propio ID
- III. Informe por parte del Director de Instituto con la colaboración de sus Coordinadores y de un ID de nivel superior al evaluado perteneciente al área cuando fuera posible
- IV. Informe de evaluación de pares académicos especializados en la disciplina o el campo temático de problemas en que trabaja el ID. Estos evaluadores podrán ser internos o externos a la UNGS. Se recurrirá a evaluadores externos cuando se trate



IV. la de evaluación de los ID's de mayor nivel o de áreas de investigación en las que por su especificidad no resulta posible identificar pares evaluadores internos.

e) Definición de quienes serán los evaluadores

Para integrar la Comisión Evaluadora, cada Instituto propondrá al Consejo Superior la designación de 3 (tres) Investigadores Docentes, 2 (dos) de los cuales deberán ser Profesores de nivel A, B o C, y 1 (un) Asistente de nivel D con más de 4 años de antigüedad en la UNGS. Por la naturaleza de la tarea a realizar sería conveniente que uno de los 2 (dos) Profesores propuestos por cada Instituto fuera representante del Comité de Recursos Humanos del Personal de Investigación y Docencia de la UNGS. A estos 12 (doce) miembros se les sumará 1 (un) veedor gremial propuesto por ADIUNGS y 1 (un) veedor estudiantil propuesto por los representantes del claustro en el Consejo Superior. La coordinación técnica de la Comisión estará a cargo de la Secretaría de Investigación. Esta ampliación de la Comisión Evaluadora con la incorporación de otros Profesores y de Asistentes contribuirá a potenciar y enriquecer el proceso de evaluación, sumando nuevas miradas y perspectivas de análisis.

La Comisión Evaluadora elaborará los respectivos dictámenes y los elevará al Consejo Superior para su tratamiento y aprobación.

f) Secuencia y periodicidad de la evaluación

Se prevé que los ID's sean evaluados por primera vez en la fecha inicialmente establecida como finalización del concurso. Quienes hayan sido evaluados, volverán a serlo después de cuatro años.