

Estudio sobre Profesión Académica en la Universidad Nacional de Río Negro¹

Graciela Giménez. Directora Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC).

Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) graciela@unrn.edu.ar

[Magda de los Rios Reyes](#) Asesora OAC mreyes@unrn.edu.ar

[Mariana Zeberio](#) Asesora OAC mzeberio@unrn.edu.ar

¹ Estudio producido por la Oficina de Aseguramiento de la Calidad en el marco de sus proyectos de Investigación Institucional. El proyecto original tenía previsto una perspectiva regional comparada para su realización en el marco del Acuerdo con la Red Patagónica de Universidades Públicas que no pudo concretarse. La versión final de esta publicación formará parte de la Serie Estudios de la OAC.

Estudio sobre Profesión Académica en la Universidad Nacional de Río Negro

Sintió renovada la vieja pasión por el estudio y el aprendizaje y, con el vigor curioso e incorpóreo del universitario cuya condición no es ni joven ni anciana, retornó a la única vida que no le había traicionado.

Stoner, Jhon Williams

Introducción

Burton Clark (1983) define al académico como el miembro de una comunidad cuya razón de ser es su capacidad de generar y transmitir conocimiento en la universidad. En esta *trinchera académica*, la adscripción básica de sus integrantes es el conocimiento especializado, la disciplina, donde los enfoques se estrechan y las vías se separan. Los estudios sobre la profesión académica indagan tanto sobre las configuraciones organizacionales como sobre los modelos de producción del conocimiento. Marquina (2021) refiere a que los/as sujetos/as de estudio transitan los cambios de diversa manera, desarrollan la actividad de docencia e investigación en la universidad sobre la base de reglas cambiantes que a la vez repercuten en la institución, y producen creencias y valores que se nutren de la historia del sistema universitario.

En Argentina, concluye, se trata de una profesión académica claramente fragmentada. Retomando esas preguntas, pretendemos indagar si hay una identidad patagónica de la profesión académica, y en nuestro caso particular, una profesión académica rionegrina: ¿Hay una profesión académica argentina? Si así fuera, ¿cómo se constituyó? ¿Quiénes la componen? ¿Qué cambios ha sufrido en las últimas décadas? ¿Quiénes son sus miembros? ¿Qué les pasa? ¿Qué podemos esperar hacia el futuro? (Marquina, 2021).

La idea es que un estudio de la profesión académica en esta universidad patagónica nos permita reflexionar sobre los múltiples sentidos del trabajo docente en un contexto con características geográficas y socioculturales únicas. En este análisis, cobra relevancia el concepto japonés de *Ikigai*, que combina cuatro dimensiones fundamentales: hacer lo que amamos, lo que hacemos bien, lo que el mundo necesita y por lo que nos pagan. Este enfoque filosófico nos ofrece una lente valiosa para examinar el rol de los académicos en la Patagonia, donde el trabajo docente no es solo una cuestión laboral, sino también una misión personal y social.

Desde esta perspectiva, podemos distinguir entre las diferentes acepciones del trabajo docente y el empleo docente. El trabajo docente en las universidades patagónicas refleja la pasión y el compromiso de los educadores con la enseñanza, la investigación y la extensión, actividades en las que buscan realizar lo que aman y lo que el mundo (en este caso, la región patagónica) necesita. Este sentido de propósito se enmarca en la función social de la universidad, que juega un papel central en la creación y difusión del conocimiento, especialmente en un entorno donde las distancias geográficas y las necesidades regionales son particularmente desafiantes.

Por otro lado, el empleo docente se refiere a las condiciones laborales bajo las cuales los académicos desempeñan su profesión. Este aspecto implica que los docentes reciben una compensación económica por su trabajo, lo que se vincula con la dimensión de Ikigai que se refiere a hacer aquello por lo que nos pagan. No obstante, en la Patagonia, estas condiciones laborales están atravesadas por las características propias del territorio, como la escasez de recursos y la necesidad de políticas públicas que reconozcan y valoren adecuadamente el esfuerzo docente en este contexto.

Los trabajadores de la educación pública de nivel superior en la Patagonia encuentran en su profesión un equilibrio entre lo que hacen bien y lo que la sociedad necesita. Estos docentes contribuyen al desarrollo local y regional, brindando una educación que responde a los desafíos específicos de la región y, al mismo tiempo, buscan alcanzar la excelencia en su labor. A través de este estudio, se exploran las tensiones y los logros que surgen al intentar alcanzar un equilibrio entre estas cuatro dimensiones en un entorno geográficamente complejo y socialmente diverso.

Estructura y normativa de la docencia en la UNRN

La Universidad ha tenido tres grandes momentos normativos sobre la cuestión docente que proyectan su vigencia hasta la actualidad:

- en el 2008 cuando la Universidad se proyecta como modelo organizacional, definiendo qué tipo de docentes son los que formarán parte de ella;
- en el 2012 cuando se reforma el sistema de designaciones y asignaciones de tareas docentes en busca de equilibrar con el cumplimiento de las tres funciones sustantivas de la universidad (docencia, extensión e investigación);

- en el 2014 que es la incorporación crítica del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios.

Las primeras normas que definió la Universidad en 2008, previo a su puesta en marcha al año siguiente, fueron el **Régimen de Personal Docente** y el **Régimen de Carrera Académica**, mostrando su preocupación de gestión de los recursos humanos fundamentales para la institución universitaria y su novedad en la reglamentación de la misma.

De esta manera, la UNRN adscribe al régimen general del país de **categorías docentes (Profesor Titular, Asociado, Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante de primera)** y establece un sistema de dedicaciones que contempla las **dedicaciones simple, parcial y completa**, con bandas horarias convencionales (10, 20 y 40 horas cada una) y la obligación de presencia física mínima en las instalaciones de la institución.

Cada dedicación conlleva obligaciones docentes frente a alumnos: un mínimo de 4 horas semanales para la dedicación simple; de 8 horas para la dedicación parcial y, finalmente, 6 horas para la dedicación completa. De este modo, bajo el supuesto de asignaturas de 4 horas semanales y una sola comisión de alumnos, una dedicación simple anual supone 2 asignaturas, una dedicación parcial 4 y una dedicación completa 3 materias.

La universidad estableció **tres perfiles de docencia**:

- **de investigación** (para las completas y excepcionalmente para las parciales –en tal supuesto las obligaciones frente a alumnos equivalen a la dedicación simple-);
- **de docencia**, asociada a la dedicación simple y parcial (típica en esta última son las materias transversales a las carreras) y
- **profesional**, centrada en la dedicación simple de quienes transmiten conocimiento resultante de una formación y ejercicio profesional determinado en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el régimen de personal docente contempla las **categorías de docentes ordinarios y extraordinarios**.

- Entre los primeros, los efectivos (concurados) y los interinos quienes no pueden ser designados por un período mayor a dos años. Al cumplirse el período, por reglamento, la Universidad debe instrumentar la sustanciación del concurso docente, con excepción de las carreras a término, virtuales y ciclos de complementación.

- En tanto, el reglamento de carrera académica establece que el ingreso a la condición de docente efectivo es por la vía del concurso público y abierto, de antecedentes y oposición, con tribunales idóneos designados mediante mecanismos aleatorios que aseguren ecuanimidad. La modalidad del concurso se prevé también para pasar de la categoría de auxiliar de docencia (Jefe de Trabajos Prácticos o Ayudante) a la de profesor (Adjunto, Asociado y Titular), mientras que el ascenso de categorías está acotado al segmento de auxiliares (de Ayudante de Primera a Jefe de Trabajos Prácticos) y de profesor Adjunto a Asociado, previa evaluación de desempeño.

Los **concursos son por área y orientación**, no por cátedras. A diferencia de la mayoría de las universidades nacionales, la UNRN adoptó un sistema no equivalente a la “periodicidad de cátedra”, o sea estabilidad por 4 o 5 años, ni tampoco estabilidad por el primer concurso. En este sentido, los concursos de docentes con perfil investigación (típica de los docentes con tiempo completo) incluyen además de la clase pública, la evaluación de los antecedentes de investigación y la defensa de un proyecto de investigación a desarrollar.

Este régimen docente fue **modificado por primera vez en el año 2012 con la finalidad de favorecer las actividades de docencia y asegurar un equilibrio entre las obligaciones docentes y de investigación**. La estrategia impulsada por el Rectorado, estuvo signada por el debate sobre estas obligaciones por parte de los docentes investigadores. Es conocida y estudiada la reserva de algunos grupos de investigadores para asumir mayores compromisos con el tiempo “frente a alumnos” por lo que modificó el reglamento académico con el fin de garantizar que los estudiantes tuvieran en las aulas docentes investigadores. Fue así que se determinó que los investigadores del CONICET con lugar de trabajo en la UNRN, al margen de la institución (CONICET o Universidad) que tuviera a cargo el pago del salario de tiempo completo, tendrían la misma obligación frente a alumnos: 6 h semanales. Equivalente a los docentes con perfil de investigación no pertenecientes a la carrera de investigador/a científico/a y tecnológico/a del CONICET.

En el año 2014, el Reglamento de Carrera Académica incorporó los cambios homologados del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector que se plasmaron asimismo en el estatuto.

De esta manera, **con la adecuación normativa al CCT² se reemplaza el concurso por el sistema de reválida**, aunque cabe aclarar que en un concurso abierto hay competencia con terceros, mientras que en el sistema de reválida el docente se enfrenta sólo ante un jurado.

La Ley de Educación Superior 24521 establece que las universidades nacionales deben procurar una adecuada asignación de los recursos humanos asignados propendiendo a su aprovechamiento integral. El **modelo de asignación de pautas presupuestarias** acordado entre todas las universidades nacionales en el ámbito del CIN prevé una **relación docente/alumno** en el caso de las carreras de ciencias sociales y humanas (tanto para profesor como auxiliar) de 120 alumnos por docente, mientras que en las que tienen una atención más personalizada por la experimentalidad, talleres y prácticas (ciencias exactas, tecnologías, ingenierías) es de 30 alumnos por profesor y 15 por auxiliar.

Como el presupuesto de la UNRN, así como el resto del sistema universitario argentino, el gasto en personal docente es el componente central de la estructura de gastos, a principios de 2012 se aprobó en el ámbito de los consejos de la universidad un modelo de **pautas para la asignación presupuestaria y de asignación de cargos docente en base a coeficientes de relación técnica docente/alumno³** según la experimentalidad de las materias.

Desde el principio y hasta que se establecieron estos criterios se observaba una tendencia a aumentar desproporcionadamente la asignación docente que debió ajustarse con el objetivo de aumentar la eficiencia en ésta relación y el aumento en número de los espacios áulicos. Esta política de gestión docente fue clave para evitar un sobredimensionamiento temprano en virtud de la característica estructural de la Universidad de contar con una cantidad relativamente baja de estudiantes para cada uno de los carreras de grado, en comparación con instituciones enclavados en grandes y medianos aglomerados urbanos.

La evaluación externa realizada por CONEAU en 2015 que empleó como insumo informativo la autoevaluación destacó el logro de la Universidad para desarrollar su programación académica a través de carreras de grado de ciclo largo y ciclo corto, de ciclos

² La UNRN presentó un recurso judicial contra el Estado Nacional por haber homologado el CCT sin considerar las reservas estatutarias planteadas por cada una de las universidades nacionales. Las colisiones estatutarias hacen al CCT inaplicable en diversas materias. La UNRN presentó trece reservas ante la Justicia Federal, al igual que hicieron 20 universidades nacionales sobre la inaplicabilidad del CCT, por la controversia estatutaria que colisiona con la autonomía consagrada por Ley.

³ Los criterios aprobados por el CDEyVE para la asignación de profesores y auxiliares se basan en relaciones técnicas docentes/alumnos de acuerdo a la tipología de materias del régimen normalizado que ya venía empleando la SPU para el cálculo presupuestario ajustado, sin embargo, a las peculiaridades del contexto de la UNRN: no hay espacios físicos disponibles para albergar a 120 alumnos, ni tampoco el promedio de alumnos inscriptos por comisión se le aproxima. La Resolución CDEyVE 048/2012 que aprobó este coeficiente, también consideró la clasificación de las materias en función de la relación docente /alumno.

de complementación y de posgrados en el marco de una estrategia asociativa con el propósito de responder a las necesidades de las comunidades del territorio rionegrino donde se inserta.

“En su corta historia implementó las carreras de acuerdo a parámetros de calidad y pertinencia, reconocidos por estudiantes, graduados, docentes y representantes sociales, y acreditados externamente en el caso de las carreras comprendidas en el artículo 43° de la LES y de las carreras de posgrado. En cuanto a la conformación del cuerpo de profesores, la Universidad logró la radicación de docentes e investigadores con un adecuado perfil académico y compromiso institucional para el desarrollo de sus actividades sustantivas; y que los mecanismos de acceso, permanencia y promoción son los propios de una institución universitaria que valora los requisitos académicos para el ejercicio de las funciones centrales de docencia, investigación, transferencia y extensión, aunque como universidad alejada de los centros con trayectorias de formación, enfrenta el reto de consolidar un cuerpo docente propio sin dependencia de otras instituciones y radicado en las zonas de influencia de las sedes” (Informe de Evaluación Externa, Coneau, 2017).

También se destacó que, desde sus inicios, la institución incorporó la evaluación como estrategia de desarrollo institucional contando con experiencias de **evaluación de desempeño docente** y de **encuestas de desempeño de los docentes por parte de los estudiantes**, destacándose la importancia del autorreflexión institucional en torno a dichas prácticas y las modificaciones introducidas a partir de ella. La creación de mecanismos para la evaluación de la calidad docente del profesorado fue una de las preocupaciones del Proyecto Institucional de la UNRN, que asignó a la Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC) la tarea de “proponer al Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil los reglamentos destinados a llevar a cabo la evaluación docente” (2008, p. 28).

El desarrollo de estos instrumentos fue progresivo y estuvo enmarcado en las discusiones que, a nivel nacional, mantuvieron los sindicatos docentes y las autoridades universitarias acerca de la creación de un régimen unificado de Carrera Docente (Walker y Barquín Ruiz, 2016). En estos debates la evaluación del profesorado emergió como un insumo para asegurar la estabilidad laboral, y fue vinculada a la permanencia en los cargos concursados. Esa orientación fue rubricada por el Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes de

Universidades Nacionales, homologado en el año 2014, que delegó en las instituciones el establecimiento de mecanismos de evaluación del personal docente (Artículo 12).

Para entonces, la UNRN ya había avanzado desde su misma puesta en marcha en la organización de instrumentos para evaluar la calidad del profesorado. En la etapa inaugural, de la universidad la conformación del cuerpo docente de las sedes estuvo limitada por la ausencia de personal calificado, la escasa tradición universitaria de algunas de las localidades de la provincia y el exiguo desarrollo del mercado profesional que, en las grandes urbes, suele ofrecer fuentes de ingreso alternativas que complementan el salario docente⁴.

Estos desafíos fueron indagados en el Informe OAC #10⁵, que destacaba como aspectos críticos “la relocalización de profesores de otras regiones o la adopción de la figura de los “docentes viajeros” que prestan servicios en una ciudad distinta a su lugar de residencia. En ambos casos las universidades tienen costos de viáticos y pasajes superiores a las instituciones de los grandes centros urbanos”.

Otro antecedente es el estudio de la OAC sobre la evaluación, y en específico sobre la autorreflexión y percepción de los/as docentes universitarios en su rol de educadores y los criterios con los que valoran su propia práctica de enseñanza⁶. En la investigación se analizaron de manera cualitativa, las autoevaluaciones del año 2020 y a través de sus discursos conocer las prácticas y estrategias didácticas orientadas por las preguntas: ¿Cuáles son las problemáticas sobre las que reflexiona el/la docente cuando indaga en su propia práctica? ¿Cuáles son las cuestiones o líneas en las que se concentra su discurso? ¿Cómo repercutió la pandemia y el pasaje a la virtualidad en su práctica docente? ¿Se observan diferencias significativas en esas reflexiones según disciplinas del conocimiento y cargo docente?

Siguiendo la historia de la institución y como consecuencia de la evaluación externa, y atendiendo las recomendaciones para la mejora la universidad aprobó en 2018 su Plan de Desarrollo Institucional que en esta materia supuso el eje “**Consolidación de un claustro docente pertinente y de calidad**” con cinco metas: (i) Contar con un plantel docente suficiente y estable en cada categoría, (ii) Incentivar la formación y actualización del claustro docente, (iii) Consolidar la evaluación docente como estrategia para la mejora, (iv) Afianzar

⁴ Una característica de la profesión académica en Argentina es que la mayor parte del personal docente revista categorías Simples.

⁵ Informe OAC, 10. El Costo Diferencial de la Actividad Universitaria en la Región Patagónica: Análisis de sus Principales Determinantes. Disponible en <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/4045>

⁶ Informe OAC #14. Prácticas de la Enseñanza en UNRN: Una aproximación desde los discursos docentes en tiempos de pandemia. En colaboración con Mg. Marta Kisilevsky y Mg. Ana Capuano <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8407>.

la pertenencia institucional del claustro docente y (v) Ampliar la participación del claustro docente en el análisis de los problemas de ingreso, permanencia y graduación. Crear incentivos al respecto. Estos propósitos con su plan de acciones concurrentes se articulan con las demás políticas proyectadas p.e. de “Consolidación de una propuesta académica de calidad vinculada con el proyecto Institucional”, “Ampliar la oferta de carreras de Pregrado, Grado y Posgrado” entre otras.

Estudios sobre Profesión Académica

Los trabajos de Mónica Marquina (2021⁷) son una referencia ineludible en este campo. En su trabajo “El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local” realiza una revisión de tres décadas de recorrido en el estudio de la profesión académica en América Latina y encontrar las especificidades locales en el seguimiento de tendencias mundiales. Cristian Perez Centeno (2015⁸) estudia las formas de inserción académica según algunas características definitorias del ejercicio profesional: en las ciencias duras o las ciencias blandas, su participación en el nivel de posgrado o en la educación a distancia en “Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas”. Ese modo define la forma de acceso a la carrera académica y a su permanencia en ella, la dedicación relativa a tareas de docencia y/o de investigación, las tareas que realizan, el modo en que son contratados y se relacionan con la institución, así como el tipo de “ciudadanía” que ejercen. El investigador Jonathan Ezequiel Aguirre (2021⁹) analiza en su trabajo “Profesión Académica y Formación Doctoral. El caso argentino en el marco del estudio internacional APIKS” la formación doctoral como uno de los aspectos de la profesión académica. Si bien la posesión de un doctorado no es una condición generalizada entre los académicos argentinos, en la actualidad, continúa siendo una de las credenciales profesionales y educativas más importantes en el campo laboral del nivel universitario. En el trabajo denominado “Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society)”, las autoras Nosiglia y Fuksman (2022)¹⁰ investigan sobre la profesión académica argentina y advierten sobre la conjunción de una multiplicidad de problemas que afectan el desarrollo de las funciones de las/os docentes. Uno de ellos se relaciona con las desigualdades de género, las cuales se expresan en la configuración de roles estereotipados y

⁷ En: https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5541

⁸ En:

https://www.academia.edu/14285726/Cuatro_modos_del_ejercicio_acad%C3%A9mico_en_las_universidades_p%C3%BAblicas_argentinas

⁹ En: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250209c>

¹⁰ En: <https://doi.org/10.34096/iice.n52.11013>

en el “techo de cristal”, entre otros fenómenos. El estudio procura analizar la magnitud de las desigualdades de género en las universidades nacionales argentinas a partir de los resultados del estudio APIKS (Academic Profession in The Knowledge-Based Society). El diseño metodológico implicó la aplicación de una encuesta (2019) a una muestra representativa de académicos/as de universidades nacionales de la Argentina que respondieron sobre diversos aspectos de su profesión. Se concluye que, pese a los avances registrados en materia de políticas universitarias para promover la paridad de género en el ámbito académico, aún persisten significativas desigualdades debido a factores institucionales y otros elementos externos. Frente a dicho fenómeno, las universidades y los gobiernos deben continuar fortaleciendo sus políticas para promover la paridad de género.

Por último, de un estudio realizado en la UNMDP, por Jonathan Aguirre y Luis Porta¹¹ es posible advertir en el despliegue de la profesión académica latinoamericana, y específicamente la argentina, ciertas características propias:

- la **presencia mayoritaria de profesores de tiempo parcial**. Con variaciones mínimas, a lo largo de los años, ha perdurado la presencia de dedicaciones simples en cerca de dos tercios del total, con una tendencia creciente en los últimos años (Marquina, 2020a). El otro tercio se distribuye entre dedicaciones exclusivas y dedicaciones semi-exclusivas las cuales han tendido a concentrarse en los cargos más altos del sistema universitario nacional (Pérez Centeno, 2019).
- la **desigual distribución de la actividad por género** (Marquina, 2013). **la posesión de un título de posgrado no es condición generalizada entre los académicos argentinos** como tampoco lo es el trabajo académico por departamentos. Dicho trabajo se realiza por cátedras lo cual implica mayor rigidez si se los compara con la flexibilidad que asumen los departamentos en otras universidades latinoamericanas y europeas (García de Fanelli, 2009).
- Respecto al **ingreso y consolidación**, en términos generales, el acceso a los puestos de trabajo se decide por el mecanismo de concurso de antecedentes y oposición. Este mecanismo de ingreso y consolidación de la profesión proporciona una doble implicancia, por un lado en términos de actividad académica y por otro su consecuencia política.

¹¹ Revista IRICE N° 39 - 2020 p. 53 - 86 63

- **los bajos salarios**, en este contexto, se configuran en una de las características peculiares de la profesión académica argentina. El país presenta, a pesar de las mejoras que se han producido en las primeras décadas del nuevo milenio, marcadas desventajas en el comparado internacional (Marquina, 2013; Pérez Centeno, 2019). Es por ello que, en términos geográficos, la profesión académica en nuestro territorio más próximo, puede caracterizarse como una **profesión pauperizada, rígida y fragmentada**, en comparación con el desarrollo que ha mostrado en otras regiones del mundo, debido al bajo nivel de inversión y a deficiencias en los sistemas de selección, desarrollo, promoción y régimen salarial del personal de las instituciones de educación superior (Pérez Centeno, 2017, p.181).

Datos estadísticos de la UNRN

La planta docente actual de la UNRN en 2023 incluyó a 1358 personas. La sede andina y la sede alto valle concentran el 80% del total aun cuando la sede atlántica tiene más oferta de carreras de grado que la primera. El 68% de los docentes son interinos. Para el desarrollo de las carreras virtuales de ciclos de complementación la UNRN mantiene desde 2009 la modalidad de contratos de locación de servicios para la designación de los docentes que en 2023 fueron 400 docentes; a su vez el 10% de estos contratos corresponden a docentes regulares de la universidad.

Cuadro N° 1- Cantidad de docentes clasificados por condición laboral por Sede (reg/interino/as/contratados/as). Año 2023

	Total	Regulares	Interinos
UNRN	1358	431	927
Sede Andina	473	151	322
Sede Atlántica	288	125	163
Sede AVyVM	597	155	442

Los datos muestran una relativa paridad con leve mayoría del género femenino, ya que el 57% son mujeres y se observa el fenómeno de segregación horizontal de género en las carreras: en las denominadas STEM, como las ingenierías, el número de mujeres disminuye entre un 20% y un 30% . En el caso de las carreras vinculadas a educación suele ser cercano al 100%. Según la función universitaria, predomina el rol docente con dedicación simple y

parcial para asumir tareas vinculadas a estudiantes de manera directa. En menor medida, el 26,7% de los docentes se dedican además a la investigación, y en 12,7% se dedican formalmente a la extensión.

Cuadro 2. Cantidad de personas clasificadas en el escalafón docente según la función universitaria que desarrollan. Año 2023.

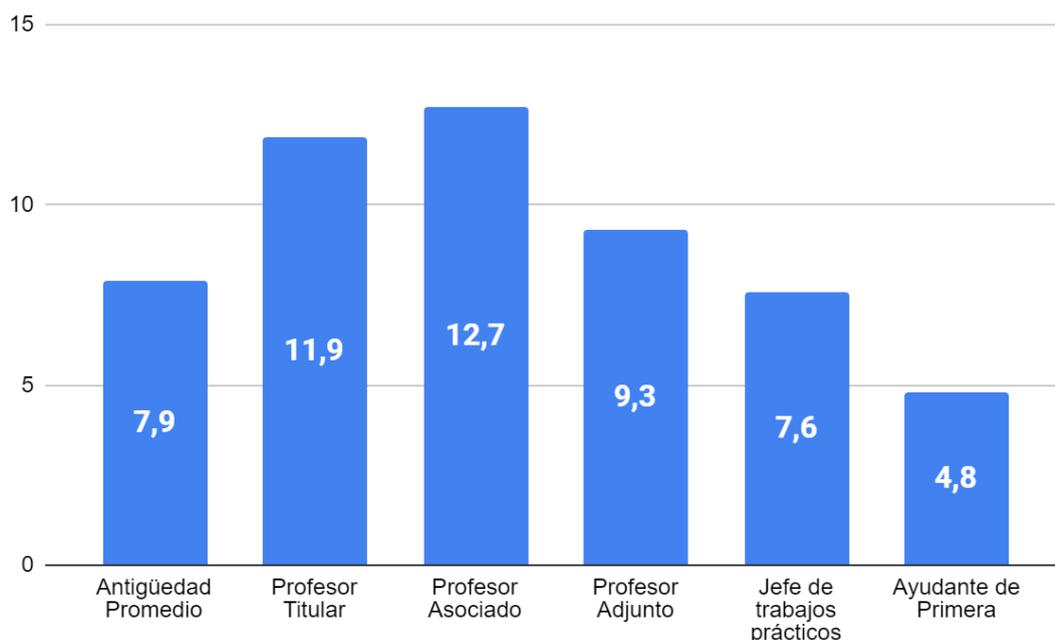
Docencia	Extensión	Investigación
1358	173	363

Fuente: Anuario 2023 de la UNRN.

En la relación entre dedicación, categoría y género se observa un predominio de varones entre los Profesores Titulares (83%) y en JTP (68%) con dedicación exclusiva.

La antigüedad promedio de los docentes de la UNRN es un cercana a los 8 años y se observa que a mayor nivel de cargos aumenta la antigüedad lo que denota una carrera afianzada en la permanencia; también se evidencia el rasgo regional del “docente a tiempo completo en la Universidad” dado que al no haber un mercado laboral de otras universidades como empleadores alternativos de los profesores y sin contar con una designación con dedicación exclusiva concentran varios cargos en la institución. Asimismo, el dictado de cursos de posgrado es otro mecanismo que permite complementar los ingresos y favorecer su permanencia en la carrera académica.

Gráfico 1. Antigüedad promedio por Categoría en años. Año 2023.



Cuadro 4 - Cantidad de cargos clasificados por condición laboral y sede. Año 2023.

Condición/Sede	Andina	Atlántica	AVVM	Total general
Interino	1411	490	1330	3231
Regular	476	311	352	1139
Total general	1887	801	1682	4370

El 31% de los/as docentes tienen algún nivel de posgrado: el 17% de los docentes tiene doctorado, el 9% tiene Maestría y el 5% tiene una especialización. Esto se alinea con la tendencia de los sistemas universitarios argentinos y latinoamericanos donde no es requisito excluyente tener doctorados para la dedicación a la docencia.

Cuadro 5 - Docentes con título de posgrado según tipo (especialización, maestría, doctorado). Año 2023.

Etiquetas de fila	Sede			Total general
	Atlántica	Medio	Alto	

Doctorado	18,70%	45,22%	36,09%	230
Especialización	26,32%	25,00%	48,68%	76
Maestría	26,45%	33,88%	39,67%	121

Relevamiento de las percepciones de los/as docentes

Para describir los aspectos cualitativos de la profesión académica se diseñó un formulario de encuesta. Se tuvo en cuenta como insumos dos herramientas construidas previamente. Una de ellas es la encuesta APIKS y la otra la encuesta sobre percepciones de nocodentes de la UNRN realizada en el año 2022 y cuyos resultados se publicaron en el Informe N° 18 de la OAC-UNRN. La herramienta de relevamiento fue compartida con referentes del gremio docente ADURN cuyos aportes fueron tenidos en cuenta para el formulario final.

Sobre **“Datos personales”** se indaga: edad, identidad de género, pertenencia a grupos o colectivos (LGBTQIA+, Poblaciones indígenas, Migrantes, Condición de Discapacidad), máximo nivel educativo alcanzado por los padres y responsabilidades de cuidados (destinatarios, tiempo dedicado a los cuidados, interrupción de tareas laborales por tareas de cuidado)

Sobre el **“Perfil Docente”** se consulta: la sede en la que se desempeña, la dedicación, categoría y nivel, condición laboral, antigüedad, tipo de carrera en la que dicta materias, desempeño en otro nivel educativo, desempeño laboral en otra institución.

Sobre la **“Formación y la experiencia profesional”** se indaga: máximo nivel educativo alcanzado, titulación de profesor/a, formación didáctica y pedagógica, universidad en la que obtuvo el título de grado, y de posgrado, disciplina o campo de conocimiento.

Sobre las **“Prácticas de docencia, investigación, extensión y gestión”** se consulta: cuestiones que prioriza en el ejercicio docente (vínculos, contenidos, evaluación, asistencia, participación), cuestiones vinculadas con el contenido a enseñar, evaluación de los aprendizajes, reuniones de carrera, recursos, uso de redes sociales, tareas de formación de RRHH, tareas, suficiente dedicación, incentivos, ambiente laboral, condiciones laborales, percepciones del impacto de la pandemia, violencia laboral, actuación de autoridades, vínculos laborales, grado de bienestar y pertenencia, visión de futuro.

Resultados de la encuesta

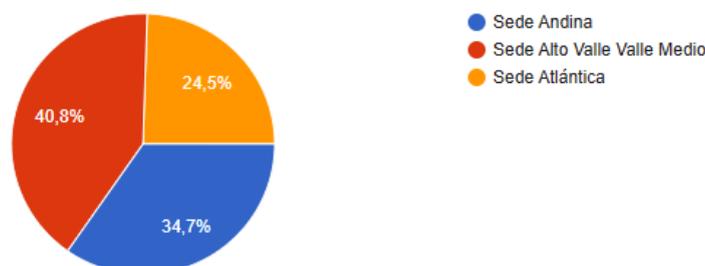
La encuesta estuvo vigente para su respuesta desde el 15 de abril hasta el 15 de junio de 2024. Respondieron un total de 686 docentes de un total de 1358, lo que representa el 50.5% de los/as docentes de la UNRN y las respuestas fueron proporcionales por sede en las tres en las que desarrolla la tarea docente.

Datos personales

Los/as docentes de la UNRN que respondieron a la encuesta tienen una edad promedio de 46 años. El 22,3 % tienen entre 30 y 39 años, el 38,1% tienen entre 40 y 49 años y el 24,5% tienen entre 50 y 59 años. Para comparar con otro sector de la UNRN, podemos mencionar que el promedio de edad de los nodocentes es de 42 años. También encontramos similitudes con los datos comparados con docentes de instituciones patagónicas (43 años) y con los datos del total del sistema público universitario (45 años).

Gráfico 2. Docentes por Sede

686 respuestas

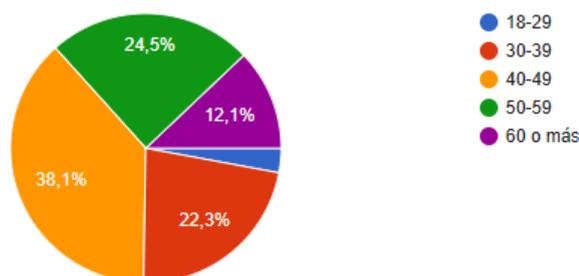


El 12,1% de los/as docentes que respondieron la encuesta tienen más de sesenta años. En esta franja etárea podríamos pensar que están los/as docentes más formados/as, que además comienzan a transitar una de las cuestiones menos estudiadas y pensadas desde la institución, que se refiere a

la última etapa laboral, no sólo desde los aspectos legales y previsionales, sino del involucramiento con la institución.

Gráfico 3. Docentes por rango de edad

685 respuestas



En la Patagonia más del 51% del personal docente universitario son mujeres, la edad promedio (45/46 años) guarda relación con la media del sistema. Mientras que la mayoría de los nodocentes de la UNRN tienen responsabilidad de cuidado de menores de 12 años, en los docentes el 34,4% no tienen esa responsabilidad. El 22,7% posee entre 50-59 años.

Del total de personas que respondieron a la encuesta, un 58,8% expresan ser mujeres, y un 2% se encuentra contenido en otras opciones de identidad sexogenérica. El relevamiento que incluye alternativas no binarias, se inscribe en las recomendaciones del sistema para cumplir con la Ley de Identidad de Género en las UUNN¹² y promover el reconocimiento de las identidades sexogenéricas.

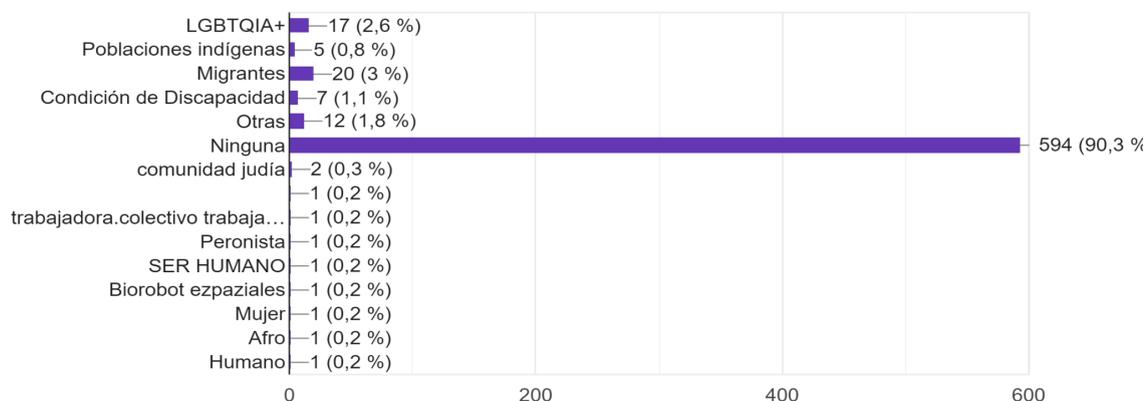
Consultados/as sobre aspectos identitarios y pertenencias a colectivos, el 90,3% de los respondieron el formulario expresaron no ser parte de ningún colectivo. Sin embargo, en estas dimensiones no importan las mayorías. La idea de incorporar esta pregunta es dar cuenta de particularidades que requieren ser visibilizadas para el diseño de políticas inclusivas como el colectivo LGTQIA+ (17 personas), docentes con alguna condición de discapacidad (7 personas), o docentes que se identifican con poblaciones indígenas (5 personas).

¹² Los sistemas informáticos universitarios incluirán la identidad de género. Esta incorporación se realiza para cumplir con la Ley de Identidad de Género N° 26.743. Si bien su carga será optativa, permitirá conocer de manera más fehaciente las características de la población universitaria. En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/los-sistemas-informaticos-universitarios-incluiran-la-identidad-de-genero>

Gráfico 4. Docentes por grupo identitario

¿Se identifica con alguna de las siguientes categorías de grupos o colectivos?

658 respuestas



En cuanto a las tareas de cuidado, comenzamos a relevar este aspecto en la encuesta realizada a los/as nodocentes en el 2022. También encontramos varias iniciativas en otras universidades que han puesto en marcha relevamientos específicos sobre este tema¹³. Visibilizar las tareas de cuidado como trabajo no pago, contribuye a identificar uno de los factores de las brechas de género que afecta la dedicación al trabajo docente universitario y repercute de manera diferencial en las trayectorias académicas.

En la UNRN ubicamos que de manera comparativa con los/as trabajadores nodocentes los resultados son coincidentes en que el 70% tiene responsabilidades de cuidado. Sobre el tiempo que se dedica al cuidado el 32,1% de las y los docentes no dedica tiempo al cuidado de personas. El 29,2 % dedica más de 20 horas semanales a dicha actividad. El 1% tienen responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad.

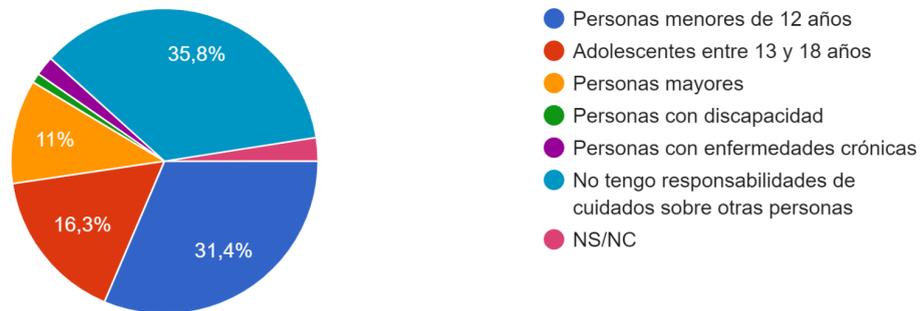
Gráfico 5. Responsabilidades sobre el cuidado de otras personas

¹³ La UNC tiene una encuesta permanente sobre el tema. En la introducción de la misma expresan: "...Luego de años de reclamos, en marzo del 2022 se sancionó el Decreto N° 144/2022 que reglamentó el artículo 179 de Ley de Contrato de Trabajo; el mismo regula la responsabilidad patronal de garantizar servicios de cuidado para hijxs de trabajadores y trabajadoras. En éste marco legal los establecimientos productivos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer servicios de cuidado para niños/as de 45 días a 3 años de edad que están a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante sus jornadas de trabajo. Si bien esta normativa no aplica a los empleados/as de la administración pública nacional, sí nos recuerda la débil y limitada cobertura que existe por parte de la patronal al respecto, y cómo ésta situación afecta al trabajo docente universitario y repercute de manera diferencial en nuestras trayectorias académicas". En:

<https://ffyh.unc.edu.ar/genero/2023/06/20/el-cuidado-es-trabajo-encuesta-docente-sobre-responsabilidades-de-cuidado-en-la-unc/>

Si tiene responsabilidades de cuidado sobre otras personas, indique los destinatarios/as.

682 respuestas



El 35,9% de los docentes no tiene responsabilidades de cuidado. El 31,3% de los docentes cuida a personas menores a los 12 años. Es decir, visualizamos dos realidades en una las y los docentes tienen hijos mayores que ya no necesitan atención, mientras que un porcentaje importante posee niños/as que requieren cuidados.

Gráfico 6. Tiempo dedicado el cuidado de otras personas

661 respuestas



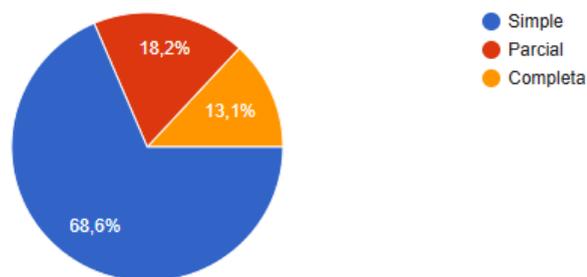
Perfil Docente

En línea con la descripción del sistema universitario argentino, la mayoría de los/as docentes en la UNRN tiene una dedicación simple. En las respuestas, el 68,6% de las y los docentes expresan que tienen esa dedicación.

El 26,6% de los que respondieron la encuesta expresa que trabaja sólo en UNRN. El 46,8% de las y los docentes trabaja además en establecimientos públicos/estatales y el 32,5% lo hace en el ámbito privado.

Gráfico 7. Docentes por dedicación

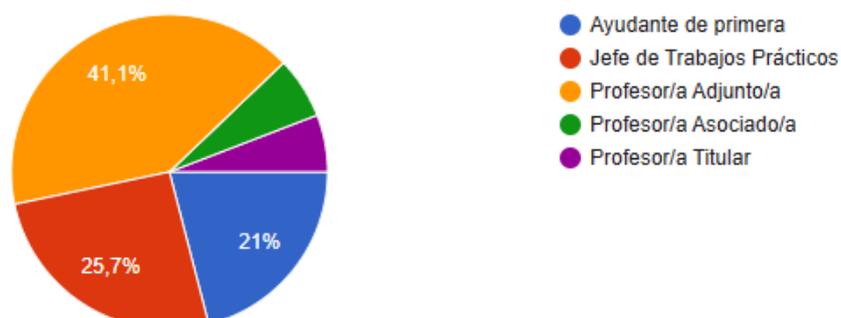
685 respuestas



Respecto a las categorías, el 41% responden tener la categoría de Profesor/a Adjunto/a y el 46,7% de los que responden son Ayudantes o Jefes de Trabajos Prácticos. Respecto a la condición de los docentes, el 45% de los que respondieron el formulario expresan ser docentes regulares. El 42,8% expresa que son interinos/as. Comparado con los trabajadores no docentes de la UNRN pertenecen a la planta permanente en un 78% del total, a la planta transitoria en un 11% y en un 10% están contratados con locaciones de obras o servicios.

Gráfico 8. Docentes por categoría

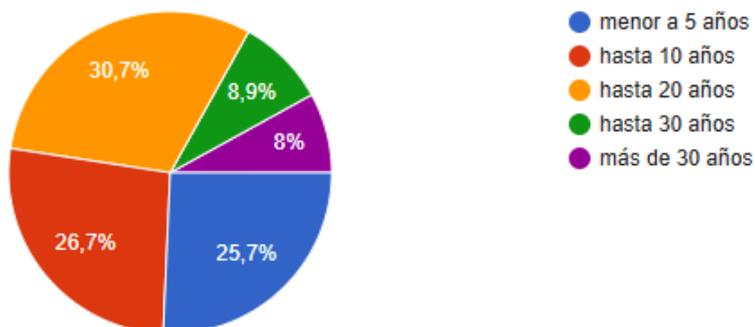
681 respuestas



El 30,7% de los docentes expresa tener una antigüedad de hasta 20 años, seguido por un 26,7% que posee hasta 10 años. Finalmente un 25,7% tiene una antigüedad menor a los 5 años.

Gráfico 9. Docentes por antigüedad en la docencia

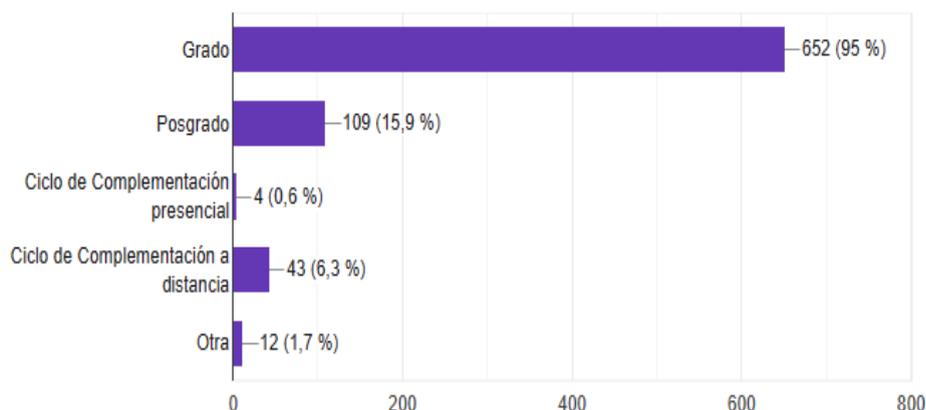
685 respuestas



El 95% de los docentes que responden la encuesta expresa dictar clases en el nivel de grado y el 15,9% lo hace en grado y posgrado. Un 6,3% dicta clases en los Ciclos de Complementación a Distancia.

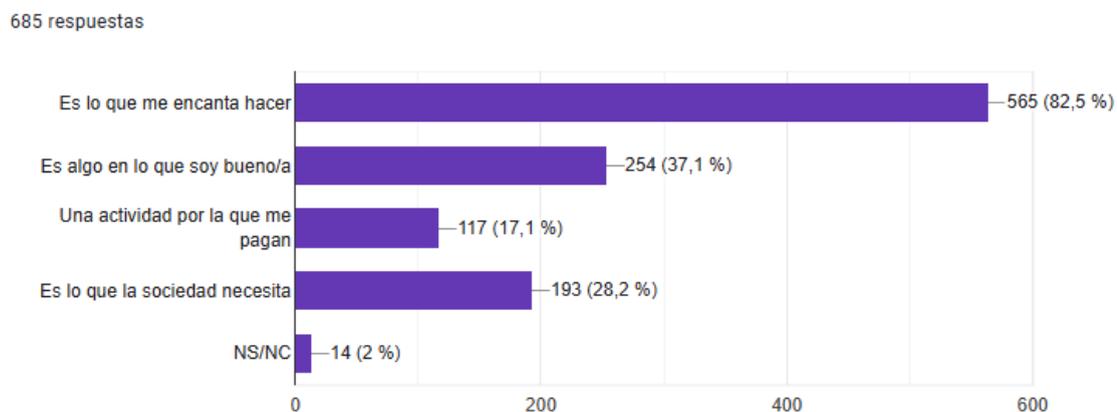
Gráfico 10. Nivel máximo en el que desarrolla la docencia

686 respuestas



Para completar el perfil docente incluimos una pregunta que apunta a las percepciones que tienen los/as docentes sobre la profesión académica. La idea subyacente¹⁴ propone que la correspondencia entre lo que amamos hacer, lo que sabemos hacer bien, lo que se necesita y por lo que nos pagan, configura una forma de mirar integralmente nuestra experiencia laboral. En ese sentido las respuestas al formulario refleja que el 82,5% de las/os docentes considera que la profesión académica “es lo que me encanta hacer”. De todas las personas que respondieron, sólo 51 personas, o sea, un 7.5% encuentra que la profesión académica es lo que ama, lo que hace bien, por lo que le pagan y lo que la sociedad necesita.

Gráfico 11. Valoración personal de su actividad profesional



Formación y experiencia profesional

El 72,2% no posee título de profesor. Sin embargo, el 75,5% expresa haber realizado cursos específicos de formación didáctica y pedagógica. La Especialización en Docencia Universitaria (EDU) que dicta la UNRN allanó el camino y permitió que decenas de docentes incorporen nuevas prácticas didáctico-pedagógicas a sus clases. El 66% de los 266 inscriptos en la EDU son docentes de la UNRN. Han egresado 96 docentes.

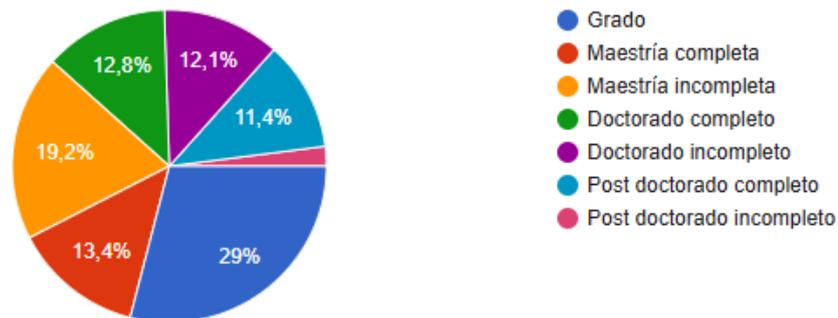
Frente al máximo nivel alcanzado: el 29% posee título de grado, el 19,2% maestría incompleta y un 11,4% tiene post doctorado completo. En línea de lo que plantean los estudios sobre el tema,

¹⁴ El Ikigai es una filosofía japonesa que se remonta a los años 794 y 1185, en el periodo del Heian japonés, y se explica por sus dos vocablos: Iki (vida) y Kai (lograr lo que se desea) que promueve encontrar la pasión, las necesidades del mundo, habilidades y remuneración en el trabajo ideal. Ha sido popularizada por el libro “El método Ikigai” y utilizada como herramienta para analizar el campo de los RRHH desde el punto de vista de la subjetividad individual. En: <https://g.co/kgs/AE8AHL8>

en América Latina y en Argentina, esta es la tendencia. El doctorado no parece ser un requisito excluyente para dedicarse a la profesión académica.

Gráfico 12. Máximo nivel educativo alcanzado

686 respuestas



Prácticas de la profesión académicas

Sobre las prácticas que implica la profesión académica indagamos primero en las distintas actividades que se pueden desplegar en la universidad. La mayoría, confirmado también con datos estadísticos, y en línea con las tendencias del sistema, se dedica a tareas vinculadas a la docencia (99,3%). Le siguen en importancia Investigación (49,3%), Extensión (37,3%), Gestión (20,5%), Gobierno (6,4%) y Actividad Sindical (2,3%).

Respecto a las prácticas vinculadas directamente a la labor docente, el 42,2% expresa que prefiere tener un buen vínculo con los estudiantes, el 28,3% hacer seguimiento y evaluación de los aprendizajes.

Sobre las modalidades de evaluación el 36,9% de los docentes desarrolla trabajos prácticos como estrategia didáctica. Un 21,1% realiza evaluaciones de seguimiento y evaluaciones escritas. Sería interesante una indagación más profunda sobre el impacto del uso de herramientas de IA como Chat GPT u otras, en la evaluación.

Gráfico 13. Metodología de evaluación

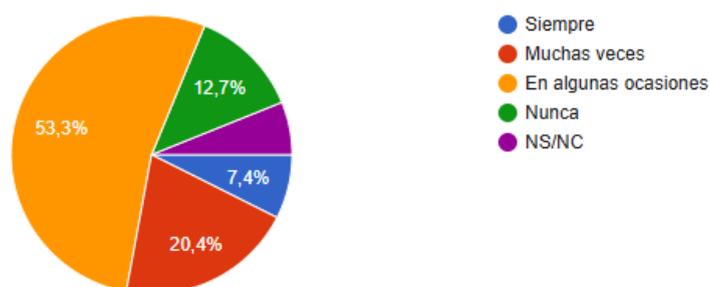
686 respuestas



Entendemos que es sustancial el trabajo académico, el intercambio entre docentes, las reuniones con pares, estudiantes y otros equipos, la existencia de espacios que exploren sobre las maneras en las que piensan las materias, las carreras, la universidad. Por ello, preguntamos sobre la frecuencia con la que se realizan reuniones sobre asuntos académicos en su Sede o Carrera. En la consulta sobre la frecuencia de reuniones que realiza la unidad académica, el 53,3% optó por la opción “en algunas ocasiones”.

Gráfico 14. Realización de las reuniones académicas en su Sede

685 respuestas

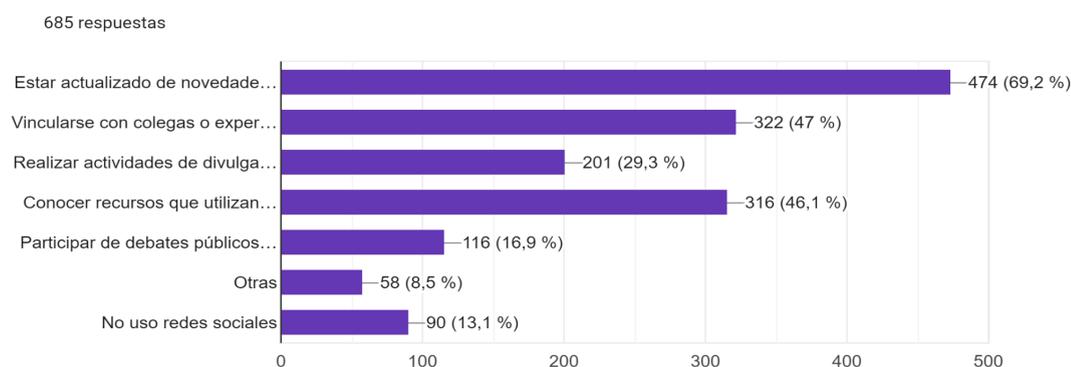


Sobre los recursos que facilitan la relación pedagógica, 90,8% utiliza la Plataforma Bimodal de la UNRN mientras que un 67,7% utiliza correo electrónico. El whatsapp es utilizado por el 43,4%. En un menor porcentaje, 8,3% expresan hacer uso de otras redes sociales como Facebook, Instagram, etc).El 3,7% de los/as docentes que respondieron dieron cuenta del uso de otras herramientas como Discord, Telegram, Zoom, Slack, Blogspot, Github, Google, DropBox,

Google Drive, Foros y salas de Videoconferencias, canal de Youtube, Miro, Paddlet, entre otras. El 1,3% elige vincularse sólo de manera presencial.

El 13,1% de los/as docentes que respondieron expresan que no utilizan las redes sociales. Los que sí poseen, las usa para estar actualizados, vincularse con colegas y conocer recursos que utilizan otras/os docentes o expertos/as.

Gráfico 15. Uso de las redes sociales en la actividad docente



Entre las tareas docentes se encuentran también las vinculadas a la formación de recursos humanos. El 51,6% ha participado como Jurado de Trabajo Final de Carrera (TFC) mientras que 52% ha dirigido los mismos. Además, se hacen tareas como dirección de Trabajo Social Obligatorio, dirección de tesis de posgrado, dirección de becarios/as, tutorías de estudiantes, entre otros,

De los/as docentes que respondieron el formulario , el 52,4% no tiene categoría de investigación, 13,8 % es investigador de la UNRN y un 11% es asistente. El 58,6% no tiene categorías de incentivo. Del 41, 3% que expresó tener categoría de incentivo, el 18% es de las categorías más bajas (5 y 4), el 13,8% son de la categoría 3 y el 9% de las categorías más altas.

Condiciones laborales

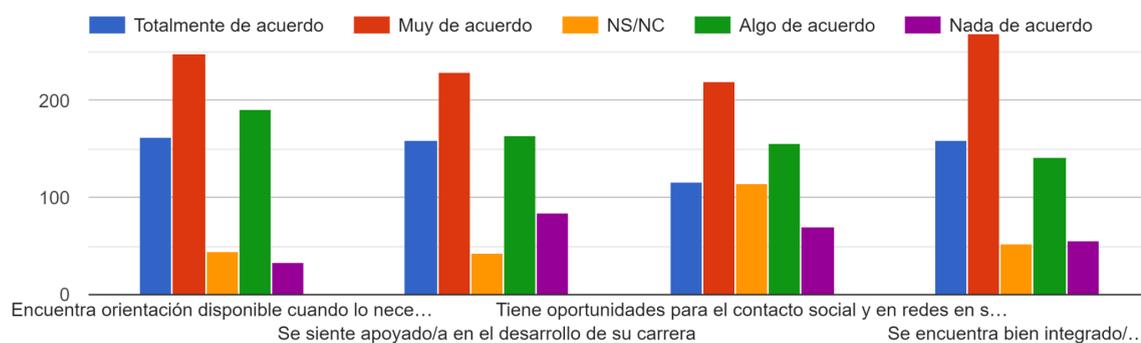
El 59,7% expresa que encuentra orientación disponible cuando lo necesita y el 56,7% se siente apoyado/a en el desarrollo de su carrera. El 42,2% cree que tiene oportunidades para el contacto

social y el trabajo en equipo y el 62,6% expresa que se encuentra bien integrado/a su unidad académica.

Respecto a las condiciones laborales el 37% indica que están parcialmente de acuerdo, respecto a la remuneración el 44% considera que es insuficiente al igual que los ascensos y concursos. Las opiniones son tenidas en cuenta en un 27%. Finalmente se está algo de acuerdo sobre la evaluación docente.

Gráfico 16. Valoración de las condiciones laborales

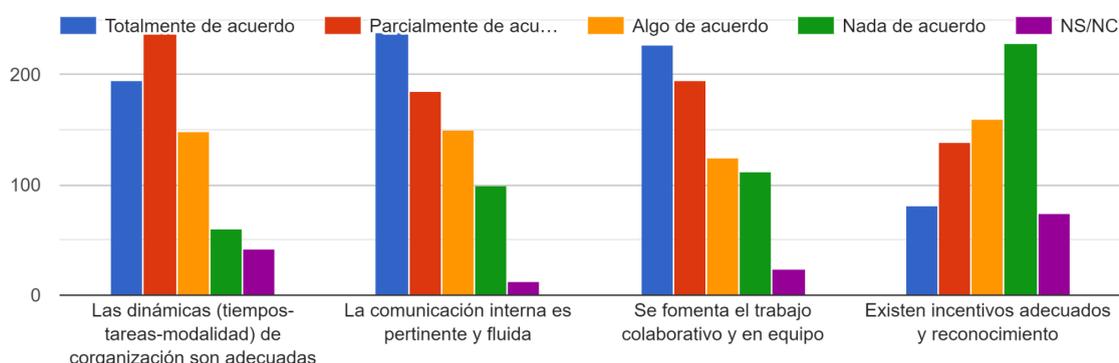
¿Cuál es su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el ambiente laboral?



Sobre la modalidad de trabajo, las y los docentes prefieren la modalidad presencial por sobre las opciones híbridas y virtuales. Esto podría ser interesante para profundizar, tensionando las concepciones sobre educación universitaria que piensan el futuro como dominado por la virtualidad. Sobre las dinámicas tiempo-tareas el 35% está parcialmente de acuerdo. La comunicación es pertinente para un 35% del total. 33% expresó que se fomenta el trabajo en equipo. Finalmente, respecto a si hay incentivos y reconocimientos el 33% está nada de acuerdo.

Gráfico 17. Valoraciones sobre clima laboral

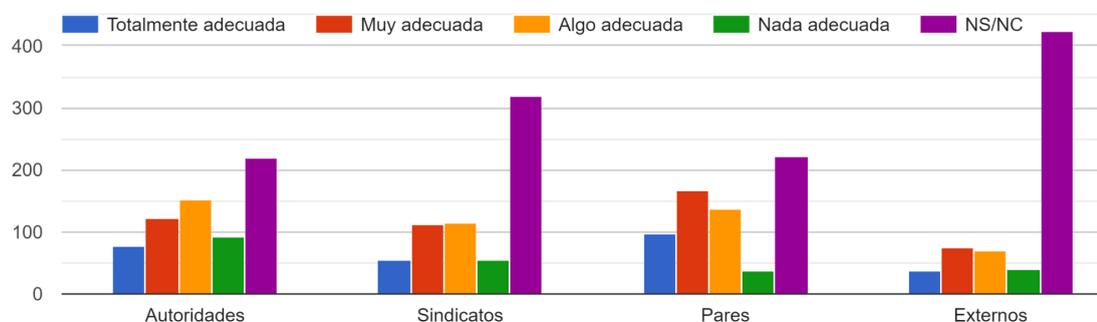
Expresar su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el clima laboral



Un aspecto relevado en el formulario se relaciona con las situaciones de violencia en el ámbito laboral. La misma pregunta fue realizada en la encuesta sobre percepciones a nodocentes de la universidad. Es interesante verlas en términos comparados.

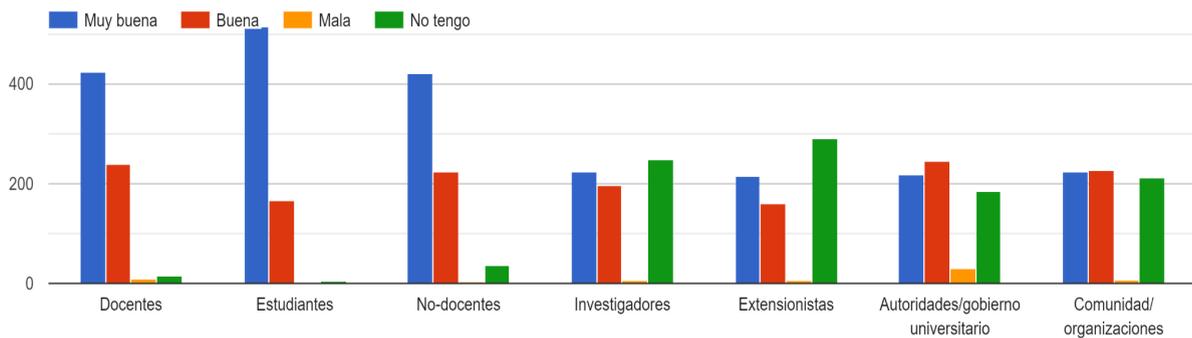
El 77% de los/as docentes responden que no ha sufrido situaciones de violencia en la institución. En el caso de los/as nodocentes, el 51,6% expresa que no. Sin embargo, teniendo en cuenta que el 48,4% de los/as nodocentes y el 19% de los/as docentes expresó haber presenciado o sido víctima de situaciones de violencia en el ámbito laboral, es necesario advertir la importancia de esta problemática y diseñar herramientas de intervención para prevenir y abordar las situaciones.

Gráfico 18. Valoración sobre las actuaciones en casos de planteos, reclamos o denuncias



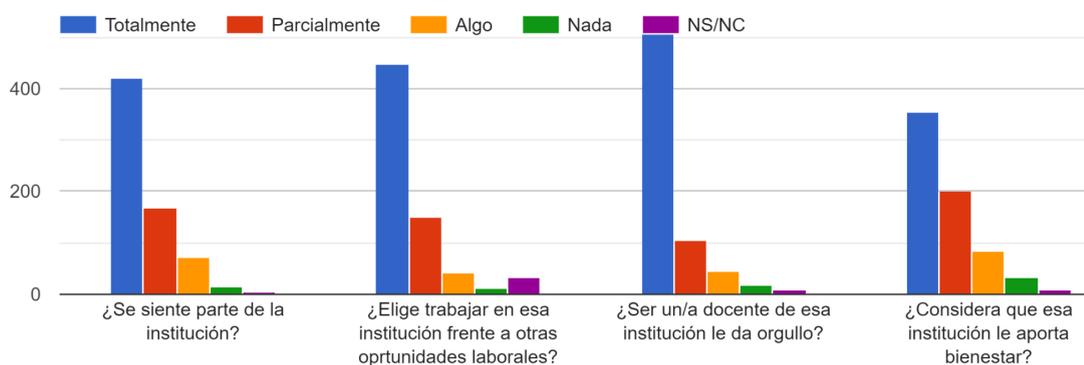
Respecto a los vínculos de las/os docentes, predominan como es lógico con los/as estudiantes. Le siguen en orden de importancia, el muy buen vínculo con pares y no docentes. Respecto a no tener vínculo destacamos lo que expresan los/as docentes con los/as investigadores y extensionistas en la filmina anterior.

Gráfico 19. Valoración de los vínculos laborales



Sobre el grado de bienestar en el ambiente laboral, el 65% elige la UNRN frente a otras instituciones públicas y privadas, el 62% se siente parte, el 75% siente orgullo de trabajar en UNRN. Esta última causa bienestar en el 52% de las y los docentes.

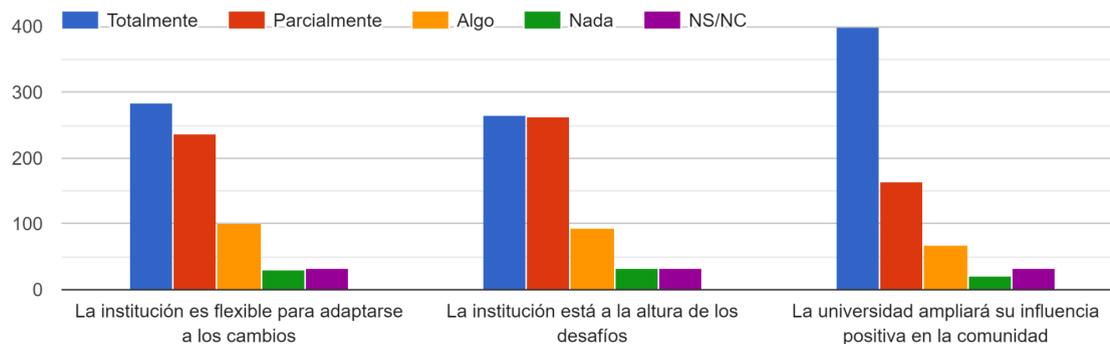
Gráfico 20. Valoración sobre el grado de bienestar y el sentido de pertenencia



El 41% considera que “la institución es flexible a adaptarse a cambios”, para un 39% afirma que “la institución está a la altura de los desafíos”. Finalmente, un 58% visualiza una institución que

amplíe su influencia en la región. Las y los docentes prevén un afianzamiento de la UNRN en la comunidad.

Gráfico 21. Valoración sobre el futuro de la institución



Conclusiones

La profesión académica como categoría analítica y objeto de investigación ha cobrado importancia en las últimas décadas, de forma paralela al incremento y afianzamiento de la Educación Superior como campo de investigación Aguirre y Porta (2020). Los autores destacan su crecimiento, su complejidad, su heterogeneidad contextual y su jerarquización y el vínculo “estrecho y dialógico” entre la profesión académica, el sistema universitario, las políticas educativas y los vaivenes sociales, económicos y políticos. En esa misma línea, proponemos leer este informe en clave contextual, con otros asuntos que dan cuenta de las cuestiones en común con otras universidades y las particularidades de la UNRN. En informes y evaluaciones anteriores se menciona que la UNRN comienza su actividad como organización universitaria en el año 2008 y se caracteriza por haber expuesto una alta capacidad para organizar una estructura que pudo generar y sostener una oferta de educación superior de calidad y responder a un crecimiento exponencial¹⁵.

En este contexto institucional, los trabajadores/as docentes, son parte de la cultura organizacional universitaria, junto a otros/as actores. Pretendemos que el estudio se inscriba en la tradición de

¹⁵ Informe OAC 18. Una aproximación a la cultura organizacional y al clima laboral de la UNRN desde las percepciones de los/as trabajadores/as docentes. En: https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/9061/1/Informe%20OAC%20n%C2%B0%2018_Cultura%20Organizacional.pdf

investigación y debates del tema como también enfocarlo en las particularidades del contexto de la UNRN, donde la profesión académica se alinea con el crecimiento sostenido, la complejización de sus tareas, los requerimientos de la adaptación y mejora continua y los desafíos del contexto en cuanto a reconocimiento y salarios. Como particularidades, la profesión académica en la UNRN contiene, por un lado, la tendencia al aumento progresivo de planta docente, que crece al aumentar el tamaño de la universidad. Este aumento no es lineal, ya que hay una variación significativa para instituciones con un número de estudiantes y docentes similares e, incluso, universidades de menor tamaño con más docentes.

En la actualidad los registros institucionales contabilizan 1358 trabajadores docentes distribuidos en las tres sedes de la Universidad, los desafíos actuales que enfrenta la profesión académica universitaria son varios. Solo por mencionar a algunos:

- Transformación digital: La incorporación de las tecnologías digitales en la enseñanza y el aprendizaje ha generado nuevos retos, como la necesidad de capacitación docente y el desarrollo de nuevas metodologías pedagógicas.
- Precarización laboral: La academia se enfrenta a una creciente precarización laboral, con contratos temporales y una mayor presión por publicar y conseguir financiamiento externo.
- Desigualdad y acceso: La desigualdad socioeconómica limita el acceso a la educación superior, y otros factores como el género, la discapacidad y las diferencias culturales también generan brechas.
- Intensificación del trabajo académico: Los académicos deben hacer frente a una sobrecarga de trabajo, con tareas que se extienden más allá de la jornada laboral y que no siempre son reconocidas o remuneradas.
- Financiamiento: Las restricciones presupuestarias limitan la capacidad de las instituciones para ofrecer programas de calidad, investigar y mejorar sus infraestructuras.
- Calidad educativa: Existe una desconexión entre lo que se enseña y las necesidades de la sociedad, lo que requiere una actualización de los planes de estudio y una mayor vinculación con el entorno.
- Libertad académica: La libertad académica se ve limitada por factores como la burocracia, el mercado y la cultura de la cancelación.

- Condiciones laborales: Los académicos necesitan más tiempo y recursos para enfrentar los nuevos desafíos de la enseñanza y la investigación.

En resumen, la educación superior se encuentra en un momento de profundos cambios y desafíos. Para superar estos obstáculos, es necesario abordar temas como la desigualdad, la precarización laboral, la actualización de los planes de estudio y la mejora de las condiciones laborales de los académicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EN ARGENTINA

Marquina, Mónica. (2021) El estudio de la profesión académica en América Latina. Revista de Educación. [El estudio de la profesión académica en América Latina: entre lo global y lo local /The study of the Academic Profession in Latin America: Between the global and the local | Marquina | Revista de Educación \(mdp.edu.ar\)](#)

Marquina, Mónica y Perez Centeno (2019). Formación, trabajo docente y desigualdades. [Eje problemático: 3. Formación, trabajo docente y desigualdades Mónica Marquina \(CONICET/UNTREE\) Cristian Perez Centeno \(UNT\).](#)

Pérez Centeno, Cristian. Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas. [\(PDF\) Cuatro modos del ejercicio académico en las universidades públicas argentinas. | Cristian PEREZ CENTENO - Academia.edu](#)

García, Lucía B. y Pacheco, Andrea S. (2021). La profesión académica en Argentina: un campo de estudios en desarrollo. [bing.com/ck/a?!&&p=ce43b88354de240cJmltdHM9MTcyNzA0OTYwMCZpZ3VpZD0yZmEzZjFiZS01MmJkLTY1YWItMWRjNi1lMDdiNTM2MDY0NDcmaW5zaWQ9NTE5Mw&pptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=2fa3f1be-52bd-65ab-1dc6-e07b53606447&psq=La+profesión+académica+en+Argentina%3a+un+campo+de+estudios+en+desarrollo&u=a1aHR0cHM6Ly9maC5tZHAuZWR1LmFyL3JldmlzdGFzL2luZGV4LnBocC9yX2VkdWMvYXJ0aWNsZS9kb3dubG9hZC81NTU0LzU2Nzg&ntb=1](#)

Jonathan Ezequiel Aguirre (2021). Profesión Académica y Formación Doctoral. El caso argentino en el marco del estudio internacional APIKS.

<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250209>

Nosiglia, M. C., & Fuksman, B. (2022). Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society). Revista IICE. [Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: resultados de la encuesta APIKS \(Academic Profession In The Knowledge-Based Society\) | Revista del IICE \(uba.ar\)](https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250209)

ESTUDIOS EN LA UNRN SOBRE LA PROFESIÓN ACADÉMICA

Romero, María Virginia, Diez, María Angélica, Cábana, María Cecilia (2022). Innovación en los espacios de aprendizaje y evaluación formativa: los encuentros de estudiantes y docentes-tutores de geociencias en la UNRN. [RID-UNRN: Innovación en los espacios de aprendizaje y evaluación formativa: los encuentros de estudiantes y docentes-tutores de geociencias en la UNRN](https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250209)

Delgado, Mónica, Muñoz, Soledad, Zarenchansky, Gladys, Misischia, Bibiana Sandra (2021). Transiciones entre ser docente y el oficio de estudiante ingresante en un ciclo de complementación en las licenciaturas en educación primaria e inicial. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/6778>

Talevi, Marianella (2022). Un puente entre la docencia, la extensión universitaria y la investigación: experiencias en el campo de la Paleontología. Trabajo final de posgrado. Río Negro; Universidad Nacional de Río Negro. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8529>

Ayuso, Bibiana; Ferrarino, Cecilia; Garelik, Claudia Esther (2021). Formación e investigación en Docencia Universitaria: aproximaciones a las miradas de los profesores respecto a las causales de discontinuidad de estudios en la Universidad. 1er Simposio Latinoamericano y Caribeño sobre investigación en educación inclusiva. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/7999>

Lozano, E.; Gibelli, T.; Pintos, J. C. (2022). Motivaciones para iniciar una trayectoria de formación profesional en docencia universitaria. Revista Perfiles Educativos. UNAM. México; 44 (178); 79-94. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8784>

Ruiz, Nadia Vanessa (2023). Formación docente : su incidencia en el ingreso a la docencia de las Universidades Nacionales de la Argentina. Trabajo final de posgrado. Universidad Nacional de Río Negro. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/10494>

Gómez, Ricardo Ernesto, Calderón, Martín Ezequiel, Báez, Alejandro David, Canale, Nerina, Diez, María Angélica (2017). Nuevas prácticas en la docencia universitaria: del modelo de profesor al de docente-tutor (Programa de Innovación Pedagógica, Geología, Universidad Nacional de Río Negro). <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/5759>

Garelik, Claudia Esther; Pagni Reta, Lucila; Pistonesi, María Victoria; Martínez, María Pía; Llorens, Emiliana (2020). Desafío pedagógico en la Universidad Nacional de Río Negro. La Matemática Aplicada vinculada a un objeto arquitectónico. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/6166>

Testore, Damián (2023). El impacto de la Especialización en Docencia Universitaria sobre mi práctica de enseñanza. Trabajo final de posgrado. Universidad Nacional de Río Negro. <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/9965>

Ferrarino, C., Ayuso, B., & Garelik, C. (2021). La no continuidad de los estudiantes en la Universidad desde la perspectiva de los docentes. Campo Universitario; 2 (4); 1-17. Editorial: ADUBA. Revista: <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/7444>

Davico, María Luz (2023). La lectura y la escritura académica en la formación de médicos veterinarios: su relevancia como práctica pedagógica desde las asignaturas en medicina veterinaria. Trabajo final de posgrado. Universidad Nacional de Río Negro. <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/10743>

Foures, Cecilia y Tapia Stella Maris (2022) Tramando relaciones entre Investigación, Extensión y Docencia. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/9799>

Vercellino, Soledad; Gibelli, Tatiana; Lozano, Eduardo Enrique (2021) Fundamentos metodológicos de la construcción de perfiles docentes universitarios.

<https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/7557>

Vercellino, Soledad; Lozano, Eduardo Enrique; Gibelli, Tatiana, Salgado, Ivana. Construcción de perfiles docentes universitarios como dispositivo teórico metodológico para la selección de casos en una investigación. cualitativa.

<https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/4902/1/Comunicaci%c3%b3n%20%20Construcci%c3%b3n%20de%20Perfiles>.