

Impreso en noviembre de 2012

Rectorado
Universidad de la República
Montevideo
URUGUAY

NÚMEROS ANTERIORES DE LA COLECCIÓN:

HACIA LA REFORMA UNIVERSITARIA

1 - Resoluciones del Consejo Directivo Central de la Universidad de la República (publicado en setiembre 2007)

2 - Sobre la la ley de educación y el plan estratégico nacional en ciencia, tecnología e innovación (publicado en febrero 2008)

3 - Notas para la actualización de la Ley Orgánica de la Universidad de la República (publicado en abril 2008)

4 - La ley de educación y la enseñanza terciaria (publicado en octubre de 2008)

5 - La investigación en la Reforma Universitaria (publicado en abril de 2009)

6 - Rendición Social de Cuentas de la UR: Síntesis y Perspectivas (publicado en mayo de 2009)

7 - La Universidad en el Interior (publicado en octubre de 2009; Segunda Edición, Marzo 2010)

8 - Espacio Interdisciplinario en Construcción (publicado en febrero de 2010)

9 - Encuentro en Tacuarembó (publicado en abril de 2010)

10 - La Extensión en la Renovación de la Enseñanza: Espacios de Formación Integral (publicado en mayo de 2010)

11 - Camino a la Renovación de la Enseñanza (publicado en junio de 2010)

12 - Una mirada al camino recorrido apuntando a redoblar esfuerzos (publicado en junio de 2011)

13 - Balance y perspectivas de algunas políticas de impulso a la investigación en la Universidad 2007 - 2012 (publicado en abril de 2012)

14 - La política de regionalización y descentralización de la UR, 2007 a 2011 (publicado en agosto de 2012)

HACIA LA REFORMA UNIVERSITARIA

15

Carrera y Evaluación Docente

INDICE

<i>Presentación.</i>	9
----------------------	---

PRIMERA PARTE: CARRERA DOCENTE

<i>Capítulo 1:</i> El proceso de discusión y definición de criterios en el marco del cogobierno.	13
--	----

<i>Capítulo 2:</i> Documento de Orientación para la Carrera Docente en la UdelaR.	19
---	----

SEGUNDA PARTE: EVALUACIÓN DOCENTE

<i>Capítulo 3:</i> Los aportes de las Comisiones Sectoriales de Enseñanza, Investigación, y Extensión y Actividades en el Medio.	47
--	----

<i>Sección 1.</i> Documento de la Comisión Sectorial de Enseñanza.	49
--	----

<i>Sección 2.</i> Documento de la Comisión Sectorial de Investigación Científica	55
--	----

<i>Sección 3.</i> Documento de la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio.	67
--	----

<i>Capítulo 4:</i> Síntesis de criterios de orientación para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión.	69
---	----

PRESENTACIÓN

Es con gran satisfacción que presentamos este fascículo, que recoge definiciones fundamentales de la Universidad de la República sobre dos grandes temas, estrechamente conectados entre sí: los criterios orientadores para reglamentar la carrera docente y los criterios básicos para la evaluación integrada de la labor docente.

El Capítulo Primero recapitula los principales jalones del proceso de discusiones y resoluciones que concluyó en la aprobación del Documento de Orientación para la Carrera Docente en la Udelar. El Capítulo Segundo transcribe íntegramente dicho documento.

El Capítulo Tercero transcribe los aportes que, para la evaluación de las actividades docentes, realizaron las Comisiones de Enseñanza, Investigación y Extensión de la Universidad; esas contribuciones fueron aprobadas en general. A partir de las mismas, el Consejo Directivo Central elaboró y aprobó una "Síntesis de criterios de orientación para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión"; el texto se transcribe en el Capítulo Cuarto.

La carrera docente y – quizás más todavía – la evaluación de la labor docente son temas que suscitan profundas controversias en todas las universidades del mundo, o al menos en aquellas donde el demos tiene instancias para deliberar, opinar y resolver. Las decisiones adoptadas por la Universidad de la República han suscitado no pocas controversias, como suele suceder cuando las grandes cuestiones son democráticamente debatidas y definidas. Eso es lo que sucede en nuestra institución, que reivindica y practica, en la medida de sus posibilidades, la autonomía, el cogobierno y la democracia participativa.

Mucho queda por hacer, tanto en materia de estructuración de la carrera docente como del afinamiento de los criterios para la evaluación integrada de la labor docente. Pero las resoluciones que aquí se recogen balizan el camino y están impulsando ya avances significativos en ambas tareas.

Rodrigo Arocena

PRIMERA PARTE: CARRERA DOCENTE

Capítulo 1

EL PROCESO DE DISCUSIÓN Y DEFINICIÓN DE CRITERIOS EN EL MARCO DEL COGOBIERNO

En el marco de las jornadas extraordinarias hacia la reforma universitaria realizadas en junio de 2007, el Consejo Directivo Central (CDC) resolvió: “Establecer que la carrera docente debe apuntar a mejorar el desempeño de las funciones fundamentales de la Universidad, estimulando la capacitación de los docentes para el ejercicio de la enseñanza, la investigación y la extensión, promoviendo su activa participación en la gestión colectiva de la institución y evaluándolos en función del conjunto de sus tareas” y “actualizar la integración de la Comisión de Asuntos Docentes encargándole que: (i) aborde de inmediato la elaboración de criterios para la promoción, orientación e implementación a largo plazo de la Carrera Docente en la Universidad de la República (UDELAR), teniendo en cuenta, como uno de sus insumos, el documento respectivo presentado por ADUR; ...”.

En diciembre de 2009 el CDC aprobó en general un documento sobre carrera docente a partir de aportes de la Comisión Central de Asuntos Docentes, ADUR y FEUU presentados a lo largo de ese año. A su vez en esta sesión se creó un equipo de trabajo para integrar varios aspectos y profundizar la discusión en otros. El grupo estuvo integrado por un representante de ADUR, uno de la FEUU y un miembro del CDC perteneciente a los Servicios representados en él. Este equipo trabajó durante 2010 en base al documento aprobado en general por el CDC, los aportes antes mencionados, consideraciones elevadas por los Servicios y las versiones taquigráficas de las sesiones del CDC del 22 de diciembre de 2009 y 9 de marzo de 2010.

El documento fue presentado en el CDC el 7 de diciembre de 2010, donde fue profundamente analizado, en función de lo cual, este Consejo resolvió por unanimidad remitir la versión taquigráfica a todos los órdenes y servicios, así

como encomendar a la Comisión ya designada trabajar en reuniones ampliadas y realizar una síntesis del resultado de ello en un nuevo documento a ser considerado por el CDC en el ejercicio 2011.

La Comisión del CDC reinició su trabajo en febrero de 2011 acordando su nuevo objetivo particular. Procurando interpretar la voluntad del CDC, este objetivo fue elaborar un nuevo documento que permitiera clarificar las diferentes posiciones y determinar el grado de discrepancia o acuerdo que hubiera entre ellas, al tiempo de poder identificar con claridad el origen y la causa de las diferencias de manera de: i) allanar el terreno para establecer acuerdos en todo aquello que fuera posible, evitando perjudicar o entorpecer el funcionamiento de ningún Servicio Universitario, cuyas realidades particulares pueden requerir implementaciones diferentes, que si no son contempladas en un Estatuto que rige a toda la Universidad, podría causarle daños en su funcionamiento, no deseados ni necesarios; ii) Poder presentar al CDC un cuadro en el que se expusieran con claridad los puntos sobre los que se mantienen diferentes posiciones, con las mismas redactadas de manera que el CDC pudiera definir entre ellas.

Esto se procesó estudiando las actas taquigráficas de la sesión del CDC de diciembre de 2010 y analizando los aportes recogidos en ellas, para luego mantener reuniones con todos aquellos miembros del CDC, así como con los respectivos Consejos de Facultad cuando fue necesario, que manifestaron diferentes puntos de vista –los que también se continuaron produciendo a través de documentos escritos que iban siendo recepcionados por la Secretaría General y reenviados a la comisión designada- respecto de todas las problemáticas que pretendía abordar el documento marco para el desarrollo de la Carrera Docente en la Universidad. De esta manera se generó un nuevo documento para ser puesto a consideración del CDC, con el que se procuró avanzar en la discusión y también en la adopción de resoluciones sobre los diversos puntos que atañen a la Carrera Docente. En este documento se mantuvieron las propuestas que no hubieran ofrecido reparos hasta el momento, se incorporaron aquellas modificaciones que fueron resultado de un ejercicio de búsqueda de compatibilidades –por parte de la Comisión del CDC- de todas aquellos nuevos aportes que lo permitían sin ser violentados en su esencia, integrando en una misma redacción las posturas similares e incluso avanzando en sugerir algunas propuestas concretas que permitieran integrar visiones a priori divergentes.

Se procuró destacar aquellos puntos que se habían modificado siguiendo los criterios expresados, pero que no debían pasar desapercibidos en el debate. También se ordenaron las propuestas alternativas sobre un mismo punto, especificando las diferentes variantes. A partir de este último documento el CDC aprobó por unanimidad, en su sesión del 20 de diciembre de 2011, diez pautas generales para la organización docente de la Universidad, acordes a los objetivos de desarrollo de esta casa de estudios, contemplando un conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulen el ingreso, la movilidad, la evaluación y la renovación o cese del conjunto de los docentes que integran la Institución. Estas pautas son:

1. Establecer que el plantel docente se organizará en seis tipos de cargos (especificados en el documento) cuyas características, criterios de provisión y duración serán reglamentados en la ordenanza correspondiente.
2. Manifiestar que los docentes efectivos deben conformar el cuerpo docente estable y mayoritario de la UDELAR, pudiendo constituir excepciones únicamente los grados 1, los cuales serán los únicos grados interinos sin necesidad de estar referidos a la vacancia de un cargo efectivo.
3. Mantener los cinco grados docentes existentes actualmente y definir los perfiles de cada grado según lo propuesto por el documento sobre el desarrollo de la carrera docente. Dichos perfiles así como sus tiempos de permanencia deberán ser incorporados al estatuto del personal docente y a la ordenanza de organización docente según corresponda.
4. Definir para todos los cargos docentes cuatro categorías horarias (dedicación total, integral, media y parcial) con las orientaciones sobre el tema que se encuentran en el documento.
5. Establecer que la enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes de la UDELAR.
6. Propender al establecimiento de pautas de evaluación del desempeño docente que valoren integralmente el conjunto de las actividades y que constituyan una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas de evaluación deben explicitar las funciones que se espera realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.
7. Propender al establecimiento de normas y procedi-

mientos generales que orienten a las bases particulares de los llamados a Aspirantes y Concursos para la provisión de cargos docentes de los diferentes servicios universitarios.

8. Establecer un sistema de oportunidades de ascenso que estimule la dedicación y excelencia en el cumplimiento de las funciones docentes que acompañe el avance y la trayectoria académica de los docentes. Dicho sistema deberá implementarse y regularse con pautas y criterios generales a establecerse en una ordenanza específica y podrá aplicarse a través de los servicios y de programas centrales de la UDELAR.

9. Avanzar en la construcción de pautas –y formas de incentivo para su procesamiento- para alcanzar una estructura académica de los Servicios y la Universidad toda acorde a la organización docente que se define, flexible y no piramidal, basada en disciplinas, y no en cátedras o carreras, de manera de facilitar la transformación de la carrera y función docente, así como de la institución.

10. Establecer cronogramas y plazos que permitan avanzar en la instrumentación de las definiciones adoptadas sobre la organización y carrera docente (efectivizaciones, categorías horarias, etc.)

A partir de esa resolución del CDC, el equipo de trabajo se abocó a afinar la propuesta de un texto para ser considerado por el CDC, que dejara lo más claramente expuestos los diferentes puntos que se debían aún aprobar, para que queden de la mejor manera posible establecidas las bases para la redacción del nuevo Estatuto del Personal Docente. Finalmente, este nuevo documento fue aprobado en la sesión extraordinaria del CDC del 23 de junio de 2012, según consta en su resolución Nro 7.

En estos momentos, el documento aprobado por el CDC es la base para la elaboración del nuevo Estatuto del Personal Docente, que está realizando la Comisión Central de Asuntos Docentes con el apoyo de la División General de Jurídica.

Este rico proceso, entendemos que de alguna manera, es otra demostración del funcionamiento y vigencia de la democracia universitaria basada en su Autonomía y Cogobierno. El protagonismo de los órdenes docente y estudiantil los ubicó a éstos como co-gestores y co-coordinadores de

su desarrollo. También fueron directos protagonistas de estos lineamientos concretos un número importante de servicios universitarios que discutieron –a su vez- en sus Consejos las diferentes propuestas, y realizaron aportes sustanciales que propiciaron el modelaje colectivo de las resoluciones del Consejo Directivo Central que pautaron esta elaboración.

La generación de instancias para entender las raíces de las diferentes visiones y realidades de colectivos y servicios a los efectos de desarticular falsas oposiciones. La exhaustiva búsqueda de consensos tratando de contemplar las diferencias, sin que ello implique evitar las definiciones, en la elaboración de un documento que abarca también diferentes concepciones respecto del desempeño de la docencia universitaria, se procuraron realizar siguiendo las pautas de lo mejor de las prácticas universitarias, está en nuestro demos determinar en que medida eso se ha logrado.

Comisión Coordinadora de Asuntos Docentes

Capítulo 2

DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN PARA LA CARRERA DOCENTE EN LA UDELAR

Antecedentes

El Consejo Directivo Central en su sesión del día 20 de diciembre de 2011 adoptó la siguiente resolución:

I) Atento a lo expuesto por la Comisión oportunamente designada y a los efectos de facilitar el procesamiento de la discusión del Documento sobre el desarrollo de la Carrera Docente (Distribuido N° 848/11):

II) Considerando:

1. Que se entiende importante y necesario que la Universidad de la República avance en el establecimiento de pautas generales de organización académica que promuevan transformaciones en la organización y función docente acordes con la visión de una Universidad moderna y renovada.
2. Que dichas pautas deben contener un conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulen el ingreso, la movilidad, la evaluación y la renovación o cese del conjunto de los docentes que integran la Institución:

El Consejo Directivo Central resuelve:

1. Establecer que el plantel docente se organizará en seis tipos de cargos (especificados en el documento) cuyas características, criterios de provisión y duración serán reglamentados en la ordenanza correspondiente.
2. Manifiestar que los docentes efectivos deben conformar el cuerpo docente estable y mayoritario de la UDELAR, pudiendo constituir excepciones únicamente los grados 1, los cuales serán los únicos grados interinos sin necesidad de estar referidos a la vacancia de un cargo

efectivo.

3. Mantener los cinco grados docentes existentes actualmente y definir los perfiles de cada grado según lo propuesto por el documento sobre el desarrollo de la carrera docente. Dichos perfiles así como sus tiempos de permanencia deberán ser incorporados al estatuto del personal docente y a la ordenanza de organización docente según corresponda.

4. Definir para todos los cargos docentes cuatro categorías horarias (dedicación total, integral, media y parcial) con las orientaciones sobre el tema que se encuentran en el documento.

5. Establecer que la enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes de la UDELAR.

6. Propender al establecimiento de pautas de evaluación del desempeño docente que valoren integralmente el conjunto de las actividades y que constituyan una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas de evaluación deben explicitar las funciones que se espera realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.

7. Propender al establecimiento de normas y procedimientos generales que orienten a las bases particulares de los llamados a Aspirantes y Concursos para la provisión de cargos docentes de los diferentes servicios universitarios.

8. Establecer un sistema de oportunidades de ascenso que estimule la dedicación y excelencia en el cumplimiento de las funciones docentes que acompañe el avance y la trayectoria académica de los docentes. Dicho sistema deberá implementarse y regularse con pautas y criterios generales a establecerse en una ordenanza específica y podrá aplicarse a través de los servicios y de programas centrales de la UDELAR.

9. Avanzar en la construcción de pautas -y formas de incentivo para su procesamiento- para alcanzar una estructura académica de los Servicios y la Universidad toda acorde a la organización docente que se define, flexible y no piramidal, basada en disciplinas, y no en cátedras o carreras, de manera de facilitar la transformación de la carrera y función docente, así como de la institución.

10. Establecer cronogramas y plazos que permitan avanzar en la instrumentación de las definiciones adopta-

das sobre la organización y carrera docente (efectivizaciones, categorías horarias, etc.)

III) Remitir a consideración de todos los colectivos el mencionado documento y la versión taquigráfica de los planteamientos realizados al respecto en el día de la fecha, incluyendo el asunto nuevamente en la sesión ordinaria de este Consejo de 6 de marzo próximo, donde también se considerarán los aportes que hayan sido elaborados en materia específica de evaluación de la docencia.

(19 en 19)

Posteriormente, en las sesiones de los días 10 de abril, 24 de abril, 8 de mayo y 5 de junio, el CDC adopta resoluciones con respecto a las alternativas presentadas en el documento sobre el Desarrollo de la Carrera Docente (distribuido N° 207.12).

En la sesión del día 24 de abril, el CDC adopta la siguiente resolución:

1. Aprobar la propuesta presentada por el Señor Rector que luce en el distribuido N° 213.12 y en consecuencia adoptar el siguiente título y encabezamiento para el documento final resultante de la discusión del asunto "Desarrollo de la Carrera Docente":

"DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN PARA LA CARRERA DOCENTE EN LA UDELAR"

Las finalidades de este documento son:

- a) Establecer criterios generales que orienten el avance hacia la construcción de la carrera docente en un proceso que combine la convergencia de todos los servicios hacia las pautas generales comunes a toda la institución con la flexibilidad acorde a la especialidad de cada servicio;
- b) Servir de base para la nueva redacción del estatuto del personal docente.

Proceso de transición:

Al entrar en vigencia las nuevas normas, con la aprobación de un nuevo estatuto del personal docente se establecerán los plazos y otras condiciones necesarias para su puesta en práctica"

(16 en 16)

A continuación se presenta el documento incorporando al texto las resoluciones que ha adoptado el CDC en relación a las diferentes alternativas. Han quedado pendientes de resolución los puntos 5.3 (perfiles de docencia según su dedicación horaria) y 5.6. (Inhibiciones en el ejercicio simultáneo de ciertas actividades docentes en la UdeLaR e Instituciones privadas de enseñanza terciaria). Para cada uno de estos puntos se presentan nuevas propuestas de resolución en documento aparte.

Consideraciones generales

La profesionalización de la totalidad del cuerpo docente en todos los ámbitos de la institución es un aspecto esencial para el cabal cumplimiento de los fines y funciones de la UDELAR. Este concepto debe incluir múltiples iniciativas en la mejora de las condiciones de trabajo y salud laboral, en el fortalecimiento de programas de estímulo y desarrollo a la formación de los docentes, en la mejora de los procesos de evaluación de la actividad docente, y también en aspectos reglamentarios vinculados al Estatuto del Personal Docente que implican redefinición de los tipos de cargos, mecanismos para el ascenso de grado, etc.

Se considera importante que la institución avance en el establecimiento de pautas generales de organización académica de los Servicios como forma de apuntalar el desarrollo de sus docentes y del conjunto de actividades que la UDELAR realiza. En particular señalamos que la organización académica interna de la Universidad y sus Servicios debe compatibilizarse con las consideraciones que el CDC apruebe en torno a la carrera docente y a otro conjunto de propuestas. No es posible transformar la función y la carrera docente, y menos aún a la institución, si conservamos una lógica de organización docente en base a carreras más que a disciplinas y de geometría piramidal, basada en cátedras o catedráticos que persiste en varios lugares de la Universidad; por tanto el CDC y sobre todo los Servicios, deben tomar definiciones en ese sentido.

El cuerpo docente de la UDELAR está integrado por docentes con diferentes dedicaciones horarias que aportan a la enseñanza universitaria en función de su formación y principal centro de actividad. Esta composición horaria del cuerpo docente contribuye significativamente a asegurar la calidad de la enseñanza y de las demás funciones, sin desmedro de que la UDELAR promueva la expansión de las altas cargas horarias y regímenes de dedicación total, en proporción

adecuada de acuerdo a las características de cada Servicio, consolidando un plantel docente que asegure un buen funcionamiento institucional.

Se entiende como carrera docente el conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulan el ingreso, la movilidad escalafonaria, y la renovación o cese de los docentes universitarios, igualmente reconocidos por todos los Servicios que integran la institución. Se ha manifestado también que se deben integrar pautas generales de evaluación de la actividad docente, regímenes de estímulo y programas de formación y que la UDELAR debe expresar este conjunto de criterios, normas y procedimientos de forma precisa y pública, de manera que los docentes, el resto de los actores universitarios y el público en general, conozcan con claridad las disposiciones institucionales que pautan su trayectoria académica en la institución.

La aprobación y aplicación de un conjunto armónico de reglas debe contemplar, tanto los objetivos y políticas institucionales reflejados en la calidad y pertinencia de las funciones esenciales, los derechos de los estudiantes a disponer de un espacio educativo de la mejor calidad, como también los derechos de los docentes en tanto trabajadores de la UDELAR (normas y procedimientos que organizan el progreso escalafonario), considerando la formación y trayectoria académica.

La Universidad deberá asegurar los mecanismos para el alcance de la equidad e igualdad de oportunidades entre los Servicios que permita la aplicación adecuada del conjunto de pautas que conforman la carrera docente.

Se estima que una vez que el CDC tome resolución sobre los aspectos contenidos en este documento será necesario comenzar un trabajo de elaboración tanto de un nuevo Estatuto del Personal Docente como de la Ordenanza de Organización Docente.

1. Aspectos básicos en la organización de la carrera docente

1.1. Los criterios, reglas y procedimientos generales serán válidos para toda la UDELAR. Podrán existir reglamentos específicos en función de las particularidades de cada área de conocimiento o Servicio, siempre que éstos no contravengan las orientaciones generales establecidas, ni obstaculicen la instrumentación de la carrera docente en toda la institución.

1.2. La forma de instrumentar la aplicación del presente documento y más aún, de un futuro cuerpo normativo asociado a la orientación de éste, debe reconocer la compleja y heterogénea realidad institucional actual en torno a la temática, para avanzar efectivamente a través de procedimientos flexibles que tengan en cuenta las particularidades sin desnaturalizar la orientación general y las normas aprobadas.

Por lo menos en una primera etapa de transición, es fundamental fortalecer la Comisión Central de Asuntos Docentes para que cumpla con el cometido de planificar, orientar, monitorear y evaluar la instrumentación progresiva de la carrera docente.

Por la misma razón, la UDELAR deberá considerar, sujeto a disponibilidad, la creación de un fondo central que permita complementar las disponibilidades presupuestales de cada área de conocimiento o servicio, tomando en cuenta cada situación concreta, para solventar los cambios necesarios.

1.3. Las normas y procedimientos que reglamentan los llamados a aspirantes y los concursos deben aplicarse por igual en todos los servicios y ser de público conocimiento. Los dictámenes de los tribunales de concurso y los informes de las comisiones asesoras son documentos públicos y deberán estar disponibles en tiempo y forma. Las bases específicas de los llamados a aspirantes o concursos serán establecidas por el servicio en consonancia con los lineamientos generales presentes en el Estatuto del Personal Docente y las características particulares del llamado.

1.4. La UDELAR debe explicitar claramente las correspondencias entre grados, dedicación horaria, funciones/ tareas a desempeñar y remuneración.

1.5. La enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes efectivos e interinos de la UDELAR.

1.6. Los cargos ocupados en efectividad serán los tenidos en cuenta para las oportunidades de ascenso. Se fijará un plazo durante el que transitoriamente los cargos interinos podrán aspirar a oportunidades de ascenso. Los cargos generados en oportunidades de ascenso serán siempre efectivos.

1.7. La UDELAR tiene la responsabilidad de organizar e implementar programas de formación de posgrado y forma-

ción didáctico-pedagógica adaptada a las diversas áreas de conocimiento, de tal manera que se puedan alcanzar los niveles de formación asociados a cada grado docente.

1.8. Considerando la diversidad de situaciones existentes en torno a los cargos docentes en la UDELAR se deberán prever las etapas y plazos necesarios para adaptar los regímenes actuales al nuevo estatuto.

2. Tipos de cargos del plantel docente

2.1. Cargos docentes efectivos: Son el cuerpo docente estable de la institución, lo que implica que la mayoría de los docentes de la UDELAR debieran ocupar cargos en efectividad para el mejor desarrollo de las funciones universitarias.

Estos cargos serán provistos mediante llamados abiertos a libre aspiración (llamado a aspirantes) o concursos.

Los cargos de grados 1 y 2 se proveerán por concursos de méritos y pruebas. [Resolución CDC 10 abril 2012]

Los cargos de grados 3 podrán ser provistos por un llamado abierto a aspirantes o por concursos de méritos y/o de méritos y pruebas (según resuelva, como criterio general, el Consejo de cada Servicio). [Resolución CDC 10 abril 2012]

Los cargos de grados 4 y 5 podrán proveerse por un llamado abierto a aspirantes si el Consejo del Servicio, debidamente asesorado, considerase que entre los presentados al llamado existen aspirantes con méritos y antecedentes francamente suficientes para ocupar el cargo y ampliamente superiores a los del resto de los aspirantes; de lo contrario, dichos cargos serán provistos por concurso de méritos y/o de méritos y pruebas (según resuelva el Consejo), pudiendo ser estos abiertos o cerrados (según resuelva el Consejo). [Resolución CDC 10 abril 2012]

Para designar a un docente (efectivo) mediante un llamado a aspirantes será necesaria la conformidad de dos tercios de los integrantes del Consejo respectivo, como dicta la actual reglamentación.

2.2. Cargos docentes interinos: En el caso de los grados 2 a 5 son designados para ocupar cargos efectivos vacantes, mientras éstos no sean ocupados en efectividad. Estos cargos interinos serán designados por un máximo de un año, y podrán ser renovados por una única vez por un segundo

período no mayor a un año, sólo si existe justificación fundada. Por tanto el límite máximo de permanencia de un docente con grado entre 2 y 5 en un interinato es a lo sumo dos años, siendo el segundo año debidamente fundamentado.

Explícitamente se apuesta a revertir la realidad actual de la UDELAR en la que existe una gran cantidad de cargos interinos. Asimismo se pretenden evitar situaciones en las que una persona ocupa un cargo interino por período prolongado siendo renovado año a año, o como consecuencia de presentarse sistemáticamente al mismo cargo (interino) que ocupaba. Se reitera que se establecerán plazos de adecuación a estos criterios y normas.

En el caso de los grados 1 podrán existir cargos interinos sin necesidad de ocupar vacantes de cargos efectivos. Serán designados por un período no mayor a un año y podrán ser renovados por períodos no mayores a un año. La permanencia total en el cargo será determinada por cada Servicio y no podrá superar a la establecida para los cargos efectivos (grados 1). [Resolución CDC 10 abril 2012]

En cualquier caso la provisión de cargos interinos se realizará mediante llamado abierto a aspirantes y los mecanismos que los servicios estimen convenientes.

2.3. Cargos docentes contratados: Se trata de cargos a término, designados para cumplir funciones específicas, tales como atender la masificación de cursos, cumplir funciones en proyectos y convenios, atender a tareas específicas vinculadas al quehacer académico y su gestión, participar puntualmente en actividades de postgrado y formación docente, profesores visitantes, etc.

En la mayoría de los casos serán provistos mediante un llamado a aspiraciones. Las designaciones serán por un período inicial no mayor a un año, con posibilidad de renovación; las renovaciones podrán ser por hasta dos períodos adicionales de no más de un año, y no más allá de la culminación de los proyectos y convenios específicos que motivaron la creación del cargo.

Se reglamentará el art. 9 del actual Estatuto del Personal Docente de manera que la contratación directa sin mediar un llamado a aspirantes se convierta en una verdadera excepción por la formación y trayectoria del contratado o circunstancias muy especiales de la contratación (por ejemplo

la renuncia de un docente a mitad de un curso). En estos casos los períodos de designación no podrán exceder los seis meses y no existirá posibilidad de renovación.

Los cargos de docentes contratados tendrán cargas horarias adaptadas a los requerimientos funcionales que se procura atender. A efectos de su renovación, estos docentes serán evaluados principalmente en función del cumplimiento de las tareas para las cuales fueron designados.

Los cargos docentes que son financiados con recursos presupuestales de libre disponibilidad ("fondos extrapresupuestales") generados a partir de convenios, proyectos de las sectoriales, ANII, etc., y que actualmente se llaman en interinatos se deberán llamar bajo la categoría de docentes contratados, ateniéndose a las características de este tipo de cargos.

2.4. Cargos de Profesores Visitantes Regulares: Dirigidos a docentes e investigadores que residen en el exterior, permitiéndoles establecer una relación estable con la institución en base a un plan de trabajo anual aprobado, que considere tanto el período en el exterior como la estancia en el país, especificando claramente el tiempo previsto de trabajo en el país .

Podrán ser provistos por los mecanismos previstos para cargos efectivos o a propuesta de una unidad académica, al Consejo o Comisión Directiva. Serán renovados en procedimientos análogos a los docentes efectivos de acuerdo al grado que ocupen. La remuneración se hará de acuerdo al grado con una carga horaria de 40 horas semanales durante su estancia en el ejercicio de funciones en el país.

Su estadía deberá incluir tareas de enseñanza u orientación de estudiantes en grado y/o posgrado.

2.5. Docentes libres: Se mantendría la categoría de docente libre establecida en el art. 10 del actual Estatuto del Personal Docente, mediante la cual el Consejo de un Servicio por mayoría absoluta puede autorizar a una persona con competencia notoria y gran trayectoria a desempeñarse como docente en carácter de docente libre.

2.6. Docentes vinculados a la gestión académica y servicios especializados: La reforma del Estatuto del Personal Docente debe incluir un tipo de cargo docente específico que incorpore al personal docente cuyas tareas están primordial-

mente enfocadas a algunas de las siguientes áreas:

- i) la gestión y dirección académica de programas y unidades;
- ii) el manejo y asesoramiento en servicios de alta especialización técnica.

En este tipo de cargo docente deberían existir diferentes grados al igual que el resto de los cargos docentes desarrollándose bajo un régimen de evaluación periódica (en principio pensamos que cada tres años). Cada Servicio o el CDC según corresponda, deberán definir qué cargos actuales pasarían a este régimen, cuáles pasarían al escalafón R por adecuarse a su perfil técnico y cuáles continuarían en otro régimen.

2.7. En general se considera que todos los cargos docentes, y ciertamente aquellos que son efectivos o cubren vacantes de éstos, deben incluir la actividad de enseñanza entre sus tareas. Los cargos contratados para funciones específicas de proyectos o convenios pueden permitir una excepción de acuerdo a los requerimientos propios de la situación, así como también lo pueden ser algunos de los cargos vinculados a la gestión académica y servicios especializados.

A los efectos de converger hacia el imperativo de que la actividad de enseñanza es condición imprescindible de los cargos docentes y tomando en cuenta las excepciones antes mencionadas, la UDELAR deberá revisar la situación de otro tipo de cargos de carácter técnico que actualmente son provistos como cargos del escalafón docente pero que no desarrollan las funciones docentes. En particular respecto a este asunto la UDELAR y los servicios analizarán, en un plazo a establecer y con las orientaciones que se aprueben, los cargos técnicos que figuran inadecuadamente en el escalafón docente y se propugnarán las reformas estatutarias que regularicen esta situación.

Cada servicio reglamentará la participación de los docentes en las tareas de enseñanza, incluyendo las de grado, y comunicará esas reglamentaciones al CDC para su consideración. Más adelante en el documento haremos mención expresa a ello en una sección.

2.8. Se reafirma que se considera una anomalía la existencia de docentes con más de un cargo efectivo, especialmente en un mismo servicio. Esta situación promueve la dispersión de actividades de los docentes, repercutiendo

negativamente en la calidad de su trabajo, y genera injusticia remunerativa en términos comparativos (a igual carga horaria total).

Se deberá subsanar esta situación a través de la unificación de los cargos . En una primera etapa, es preciso unificar los cargos dentro de un mismo servicio. A modo de ejemplo este es uno de los procesos que debería planificar la Comisión Central de Asuntos Docentes.

2.9. No existirán cargos docentes honorarios dentro del escalafón docente, no debiéndose confundir esta calidad con la de docentes honoríficos ni libres.

3. Perfiles de los cargos efectivos e interinos

Se mantendrán los cinco grados existentes.

Los Servicios aprobarán las pautas de evaluación en consonancia con este reglamento y los objetivos, contenidos y métodos que impliquen el objeto de cada llamado o concurso. El desempeño de funciones docentes en los diferentes cargos que la persona haya ocupado, podrá generar méritos para aspiraciones y concursos.

En los casos que corresponda al perfil del cargo, los docentes cumplirán también tareas asistenciales de acuerdo a lo establecido por las reglamentaciones internas de su Servicio.

3.1. Grado 1 (Ayudante):

Los Ayudantes actuarán siempre bajo la dirección de docentes de grado superior. La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. Sus supervisores estarán encargados de orientar las tareas de enseñanza, investigación y extensión en concordancia con la carga horaria asignada (ver sección 5), así como de estimular y facilitar las actividades de formación de grado y postgrado, tanto disciplinares como de formación didáctico-pedagógica. Para el ingreso a los cargos de Ayudante se valorará particularmente la formación general y específica de grado o formación equivalente.

Los aspirantes deberán ser estudiantes o egresados recientes, con un máximo de cierta cantidad de años de egresado que cada Servicio regulará. En cualquier caso esta cantidad no superará los 5 años, salvo que el llamado haya sido declarado desierto al menos en una oportunidad. [Resolución CDC 10 abril 2012]

3.2. Grado 2 (Asistente):

Los Asistentes actuarán siempre bajo la dirección de docentes de grado superior, si bien, a diferencia del grado anterior, se exige mayor iniciativa y responsabilidad en las tareas que realiza, siempre en concordancia con la carga horaria asignada (ver sección 5). La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. Sus supervisores estarán encargados de orientar las tareas de enseñanza, investigación y extensión, así como de estimular y facilitar las actividades de formación de postgrado tanto disciplinares como de formación didáctico-pedagógica. Para el ingreso a los cargos de Asistente se valorará particularmente la formación general y específica de postgrado o formación equivalente, o antecedentes que acrediten capacidades para cumplir las funciones y responsabilidades antes descriptas.

3.3. Grado 3 (Profesor Adjunto):

Los Profesores Adjuntos deben desarrollar tareas de enseñanza de grado y posgrado, investigación y extensión acorde a su carga horaria (ver sección 5). La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. Debe ser un docente con formación y experiencia previa que lo habilite para desempeñarse en forma independiente en las diferentes funciones. Le corresponde asumir tareas de formación de recursos humanos en su área de especialización. Para evaluar dicha habilitación se valorará especialmente la formación específica de doctorado, o equivalente, o antecedentes que acrediten capacidades para cumplir las funciones y responsabilidades antes descriptas. Para el ingreso al cargo se valorará particularmente su formación didáctico-pedagógica, su desempeño en la enseñanza directa, en actividades de investigación y de extensión.

3.4. Grado 4 (Profesor Agregado):

Los Profesores Agregados deben desarrollar tareas de enseñanza de grado y posgrado, investigación y extensión acorde a su carga horaria (ver sección 5). La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. Tiene responsabilidad directa en la formación de recursos humanos, supervisión de equipos y dirección académica. Para evaluar dicha capacitación se valorará especialmente la formación específica de doctorado, o equivalente, o antecedentes que acrediten capacidades para cumplir las funciones y responsabilidades antes descriptas. Para el ingreso al cargo se valorará particularmente que presente una amplia trayectoria en actividades de creación de conocimiento, su formación didáctica-pedagógica, su desempeño en la enseñanza directa y actividades de extensión.

3.5. Grado 5 (Profesor Titular):

Los Profesores Titulares deberán desarrollar tareas de enseñanza de grado y posgrado, investigación y extensión (ver sección 5). La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. Este grado se distingue por corresponderle la máxima responsabilidad en la formación de recursos humanos, supervisión de equipos, dirección académica y gestión a nivel académico e institucional. Para evaluar dicha capacitación se valorará especialmente la formación específica de doctorado, o equivalente, o antecedentes que acrediten capacidades para cumplir las funciones y responsabilidades antes descriptas. Para el ingreso al cargo se valorará particularmente que presente una amplia trayectoria en actividades de creación de conocimiento, responsabilidades en la formación de docentes y/o investigadores, y actividades de coordinación y dirección, la formación didáctico-pedagógica y su desempeño en la enseñanza directa y actividades de extensión.

4. Tiempo de permanencia en cada grado

4.1. Se reforzará el concepto de que los grados 1 y 2 están asociados a la formación, con énfasis creciente en la formación de posgrado a medida que se desarrolle la oferta a ese nivel en el país. En este contexto se fomentarán tanto la formación disciplinar específica como la didáctico-pedagógica.

Para cumplir con lo anterior la UDELAR deberá establecer políticas de mediano y largo plazo con el objetivo de fortalecer y diversificar sus programas de posgrado, ya sean propios, o en colaboración con otras instituciones estatales o instituciones académicas del exterior.

Asimismo, en estímulo a la formación de posgrado, se continuará habilitando a que en los llamados de becas que organiza la Comisión Académica de Posgrado para los docentes universitarios, se autorice la presentación para la realización de posgrados fuera del país en los casos en que no exista la posibilidad de formación de posgrado a nivel local. En el mismo sentido, a través de sus autoridades y la Comisión Académica de Posgrado, la UDELAR hará gestiones para que otros organismos (por ejemplo la ANII) apoyen con becas la formación de posgrado fuera del país, en los casos que un posgrado en el país no fuera posible.

4.2. Reelecciones parciales:

En relación con las renovaciones parciales, mantener la normativa actualmente vigente expresada por el artículo 29 del

Estatuto del Personal Docente. [Resolución CDC 10 abril 2012]

Cuando un cargo docente de grado 2 a 5 es renovado por primera vez por un período menor al máximo reglamentario, éste no podrá ser menor a dos (2) años.

4.3. Se toma como base el siguiente cuadro que resume los períodos de renovación (inicial y sucesivos) de cada grado, así como los máximos períodos de permanencia en cada grado. En el caso de los Asistentes los servicios regularán este período dentro de la franja establecida en el Estatuto del Personal Docente. [Resolución CDC 10 abril 2012]

Grado	Período inicial	Renovaciones	Máx. permanencia
1	2 años	2 años	4 o 5 años (+1 año)
2	2 años	3 años	5 a 11 años (Sin límite en RDT)
3	2 años	5 años	Sin límite
4	2 años	5 años	Sin límite
5	2 años	5 años	Sin límite

Máxima permanencia de los grados 1: que cada Servicio establezca un plazo máximo de 4 (+1) o 5 (+1) años. [Resolución CDC 10 abril 2012]

En el caso de los Asistentes (grados 2), podrán ser renovados por un período adicional, cuando el docente está finalizando sus estudios en un programa de posgrado requiriendo esta renovación mayoría especial del Consejo del Servicio. [Resolución CDC 10 abril 2012]

En el caso de los Ayudantes (grados 1), en forma excepcional se podrá extender en un año el plazo de permanencia en el cargo si el docente está finalizando sus estudios en un programa de posgrado.

Aquellos docentes que en el último período de actuación tengan causal de maternidad o paternidad podrán ser renovados por un período adicional. [Resolución CDC 10 abril 2012]

4.4. Transición en los tiempos de permanencia: Debido a las dificultades actuales de muchos servicios para implementar programas de posgrados que le permitan culminar regularmente el ciclo de formación a sus docentes, así como dificultades presupuestales que hacen que un número im-

portante de docentes grados 2 no hayan podido concursar por grados superiores, por un plazo de 10 años a partir del momento de aprobación de un nuevo Estatuto del Personal Docente, a los Asistentes no se les aplicará el tiempo máximo de permanencia en el cargo, salvo en el caso de resolución expresa del servicio correspondiente y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

4.5. Excepciones: Se deberá considerar la posibilidad de excepciones en la permanencia en ciertos cargos cuya actividad se concibe en el marco de equipos docentes. Los servicios reglamentarán dichas excepciones, que deberán ser aprobadas por el CDC.

Como ejemplo se pueden considerar los cargos docentes grados 2, 3, y 4 de los Talleres de Libre Orientación Estético-Pedagógica del IENBA, ya que dichos cargos deben compartir los lineamientos estéticos-pedagógicos del Profesor Titular de dicho Taller; por lo que la situación ameritaría una excepción como la señalada en el párrafo anterior.

5. Franjas o categorías horarias

Las funciones universitarias (enseñanza, extensión, investigación) son obligaciones de la Institución. El desempeño de las mismas por parte de sus docentes, no debe entenderse como una relación lineal entre la carga horaria individual y el cumplimiento necesariamente simultáneo de las distintas funciones. El docente deberá desarrollar las funciones que le correspondan, dentro del período de actividad a evaluar. Las franjas horarias son aplicables a todo el espectro de cargos docentes. Los perfiles de cada una de las cuatro franjas que se definen a continuación refieren a cargos efectivos e interinos.

5.1. La dedicación horaria de los docentes de la UDELAR es un factor indicativo, conveniente para el desempeño de las funciones de enseñanza, investigación y extensión, así como también del cogobierno y la gestión. La dispersión actual de cargas horarias es perjudicial tanto para los propios docentes, como para la institución. Es preciso agrupar a los docentes en rangos más estrechos de dedicación horaria o categorías y estipular las tareas a realizar para cada franja. Esto permitirá evaluar el desempeño de los docentes según la dedicación horaria. Este agrupamiento del cuerpo docente en franjas o categorías no está en contradicción con la exigencia de excelencia y calidad en las actividades que se realicen.

Todos los docentes efectivos e interinos deben desarrollar tareas de enseñanza de grado, cualquiera sea la franja horaria en que se ubiquen.

5.2. La carga horaria condicionará las funciones y tareas predominantes a cumplir. La responsabilidad depende del grado. Todos los docentes deben participar en actividades de cogobierno, entendiendo como tales no solamente las tareas de quienes ocupan cargos de gobiernos, sino otro tipo de actividades como la participación en comisiones centrales, de los Servicios o de los órdenes. Asimismo participarán de actividades de gestión según se les encomiende; esto se exigirá expresamente para aquellos con cargas horarias iguales o superiores a las 30 horas semanales.

5.3. Se definen cuatro perfiles de docencia según su dedicación horaria:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integralmente con las funciones universitarias y con lo establecido en el Estatuto del Personal Docente para el régimen, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente y en régimen de dedicación exclusiva a la UDELAR. Deberán cumplir con todas las funciones universitarias. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. Las consideraciones específicas sobre reconversiones del régimen de Dedicación Total merecen un estudio aparte y se abordan inicialmente en otro documento anexo. [Resolución CDC 23 junio 2012]

Docentes de Dedicación Integral: Son docentes de alta carga horaria que deberán cumplir integralmente con las funciones universitarias. Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. Este perfil no incluye a los docentes que están en régimen de Dedicación Total. Las cargas horarias para los docentes con Dedicación Integral estarán comprendidas dentro de la franja de 35 a 40 horas. [Resolución CDC 23 junio 2012]

Docentes de Dedicación Media: Son docentes con carga horaria intermedia que deben cumplir con todas las funciones universitarias, con énfasis en al menos dos de ellas. Las cargas horarias para docentes con Dedicación Media estarán comprendidas dentro de la franja de 20 a 30 horas. [Resolución CDC 23 junio 2012]

Docentes de Dedicación Parcial: Son docentes con una carga horaria baja. Esta categoría es básicamente para docen-

tes que vuelcan en la UDELAR su experiencia técnica o profesional. Por tanto se espera que en su actividad profesional desarrollen tareas vinculadas directamente a las enseñanzas que dictan en la Institución. Las cargas horarias para docentes con Dedicación Parcial estarán comprendidas dentro de la franja de 6 a 15 horas. [Resolución CDC 23 junio 2012]

CUADRO RESUMEN	
Dedicación	Carga horaria
Total	40 hs en exclusividad
Integral	35 a 40 hs
Media	20 a 30 hs
Parcial	6 a 15 hs

5.4. A partir de la entrada en vigencia del nuevo Estatuto, los llamados a cargos docentes deberán ser realizados con las dedicaciones horarias explicitadas en el cuadro. Los Consejos determinarán los llamados docentes de los diferentes perfiles, especificando la dedicación con la que se llama cada cargo. Las dedicaciones horarias serán establecidas principalmente de acuerdo a las funciones y los planes de actividades previstos para dichos cargos. [Resolución CDC 23 junio 2012]

Las cargas horarias base para cada perfil docente pueden estar sujetas a extensiones horarias asociadas a funciones concretas tales como participaciones en proyectos, conve- nios, etc. [Resolución CDC 23 junio 2012]

Se respetarán los derechos adquiridos: los docentes que hoy ocupan un cargo efectivo con cierto horario tendrán derecho a conservarlo mientras permanezcan en ese cargo. En el caso de que el horario de los docentes no esté entre los que están indicados líneas arriba, su ubicación en cada una de las franjas se hará de acuerdo a los siguientes criterios: en caso de que el docente tenga 35 o más horas se lo asociará a la categoría integral, si tiene 20 o más horas pero menos o igual a 30 se lo asignará a la categoría media y si tiene menos o igual a 15 se lo asociará a la categoría parcial, lo que estará sujeto a disponibilidad presupuestal. Se establecerá un fondo central destinado a atender los requerimientos presupuestales que pudiera implicar esta racionalización, que podrá ser distribuido con un formato similar al del programa de extensiones horarias comenzado en 2007.

5.5. La UDELAR estimulará la alta dedicación a la actividad universitaria y para ello podrá elaborar diferentes políticas dirigidas a aumentar el número de docentes con DT o regímenes similares y la Dedicación Integral. Es fundamental seguir avanzando en la discusión de este tipo de políticas dirigidas en sintonía con las definiciones sobre un nuevo estatuto del personal docente. Sin desmedro de lo anterior, las políticas sobre dedicación horaria deberán mantener un adecuado equilibrio, con docentes de baja carga horaria que aportan a la institución desde sus actividades profesionales o técnicas.

5.6. Propuesta de inhibiciones en el ejercicio simultáneo de ciertas actividades docentes en la UDELAR e instituciones privadas de enseñanza terciaria.

El tema del vínculo de docentes de la UDELAR que al mismo tiempo son docentes de instituciones privadas de enseñanza terciaria se ha tratado en diferentes ocasiones dentro de la UDELAR y con varios enfoques dependiendo de las situaciones, pero no se ha regulado en ningún caso.

Una de las situaciones refiere al caso de docentes de la UDELAR que tienen la calidad de miembro de los órganos de cogobierno de los Servicios, o que desempeñan funciones de gobierno universitario como direcciones de institutos, unidades, departamentos y demás cargos similares, con el desempeño de funciones docentes en instituciones de enseñanza terciaria privadas. El análisis de esta situación se sale de la temática que aborda este documento, ya que no tiene una vinculación directa con los temas relacionados al Estatuto del Personal Docente, sino con el gobierno de la institución.

Sin embargo, en el CDC de diciembre de 2010 se planteó por parte de algunos consejeros la necesidad de establecer alguna regulación de los docentes de la UDELAR con alta carga horaria, que al mismo tiempo desarrollan funciones docentes en instituciones de enseñanza terciaria privadas. Se entiende que la regulación de este tipo de situaciones hace al desarrollo funcional de la UDELAR y de cada uno de los Servicios, por lo que se plantea su formulación por vía estatutaria en la norma que rige al personal docente de la institución.

El establecimiento de ciertas incompatibilidades entre cargos en la enseñanza pública y la enseñanza privada tiene algunos antecedentes en la ANEP (artículo 79 del Estatuto

del Personal Docente de la ANEP, referente a los inspectores del ente); y de forma un poco distinta en el caso de la UDELAR cuando se realizan llamados docentes que exigen la dedicación exclusiva a la institución (llamados con DT directa), como es el caso de la dirección del SECIU.

Concretamente el planteo consistiría en:

- » Alternativa (a) establecer la inhibición de desarrollar actividades docentes en instituciones privadas de enseñanza terciaria por parte de docentes de la UDELAR con cargos de profesor titular o agregado (grados 4 o 5) con dedicación integral o de docentes con cargos de profesor titular o agregado (grados 4 o 5) cuya remuneración anualizada, incluyendo extensiones horarias y compensaciones salariales, supere el monto anualizado de un docente en su mismo grado con dedicación integral.
- » Alternativa (b) establecer la inhibición de desarrollar actividades docentes en instituciones privadas de enseñanza terciaria por parte de docentes de la UDELAR con cargos cuyas funciones implican responsabilidades en la dirección académica (grados 4 y 5).

Se exceptuarían de la inhibición anterior los casos en los que exista un acuerdo expreso por parte de las instituciones que comparten al docente (por ejemplo en el caso de un convenio específico). En caso de establecerse la regulación podría agregarse un artículo semejante al artículo 38 del actual Estatuto del Personal Docente que permite realizar, bajo autorización de los Consejos, cierto tipo de actividades extra-universitarias dentro del régimen de Dedicación Total.

Como es esperable existen diversas cuestiones jurídicas vinculadas a este tema que los integrantes de la comisión desconocemos y que por ello no forman parte de este informe. El CDC debe contar con esa información a los efectos de resolver qué rumbo quiere tomar en este delicado asunto.

El Consejo Directivo Central considera inconveniente para la Institución el desarrollo de actividades docentes de naturaleza permanente en instituciones privadas de enseñanza terciaria por parte de docentes de la UDELAR cuyas funciones impliquen responsabilidades de dirección académica y/o cogobierno en órganos de la Universidad. [Resolución CDC 23 junio 2012]

6. Dedicación horaria a la enseñanza

En varios pasajes del documento se menciona como una actividad obligatoria la participación de los docentes efectivos e interinos en tareas de enseñanza, y particularmente en tareas de enseñanza de grado. Se entiende además que los grados superiores deben participar también en actividades de posgrado.

Por diferentes motivos se ha planteado en el CDC la necesidad de establecer ciertos mínimos para la dedicación horaria a la enseñanza directa de los docentes de la institución. Sería prácticamente imposible establecer desde el CDC una pauta mínima que pudiera adaptarse razonablemente a la diversidad de áreas en la institución, pero eso no implica que no deba regularse.

Cada servicio establecerá a través de una reglamentación un mínimo de dedicación horaria a la enseñanza directa de sus docentes, contemplando no sólo las horas pizarrón sino el conjunto de actividades encomendadas vinculadas a la enseñanza que pueden incluir desarrollo de cursos regulares y optativos, seminarios, orientación de trabajos finales, etc. La reglamentación será elevada a la Comisión Central de Asuntos Docentes para su análisis y posteriormente será resuelta por el CDC. Dada la obligatoriedad de la participación en la enseñanza de grado, parte de este mínimo se cumplirá atendiendo a responsabilidades y tareas en el grado.

7. Evaluación del desempeño de los docentes

7.1. El conjunto de la actividad docente será evaluada periódicamente por los Consejos, Comisiones Directivas u organismos similares, en las instancias de renovación/reelección en el cargo, valorando integralmente el conjunto de sus actividades y constituyendo una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. En ese sentido la evaluación docente debe ser vista como una instancia de comunicación entre el docente o el equipo docente y el resto de la Institución, orientada a la colaboración con el proceso de perfeccionamiento docente y del mejor desarrollo del Servicio. Para ello importa que se expliciten los criterios con que se evaluará la actuación de los docentes, las posibles vías de superación de las dificultades que se detecten, de acuerdo a su magnitud, y los aportes posibles al mejor desarrollo de las capacidades docentes en general.

7.2. Las actividades a evaluar deberán ser acordes al grado y dedicación horaria que corresponda a cada caso particular. A tales efectos, se establecerán normas y procedimientos comunes que ayuden a dar garantías al proceso de evaluación, pero que al mismo tiempo respeten la diversidad de tareas desempeñadas en el marco de la actividad docente de cada Servicio, los perfiles propios que cada docente o equipo docente le da a sus funciones, los lineamientos de los Planes de Estudio, programas, reglamentos de los Servicios y las directivas de las autoridades competentes.

7.3. En cada instancia de evaluación, el docente o equipo docente deberá presentar: un plan o programa de actividades para el próximo período; el informe de actuación del período anterior; la evaluación del grado de cumplimiento del plan de actividades refrendado por el responsable del equipo docente u otra persona con destacada trayectoria en la temática; evaluación estudiantil; balance horario; e informe de la Comisión de DT cuando corresponda.

7.4. De forma complementaria e independiente de las instancias correspondientes a la renovación de los cargos efectivos, la evaluación de la docencia se realizará generalmente a la mitad del período de duración del cargo por la comisión cogobernada competente, la que entregará un informe al docente evaluado y al Consejo cuando lo considere pertinente, como forma de analizar y contribuir a una mejora continua de las funciones universitarias esenciales.

7.5. Asimismo, cada servicio deberá diseñar correctamente e instrumentar mecanismos representativos de evaluación estudiantil de la actividad docente de forma que éstos puedan ser tenidos en cuenta al momento de la evaluación docente.

7.6. Se establecerá una pauta a ser considerada en las evaluaciones que incluirá las actividades de enseñanza, investigación, extensión y relacionamiento con la sociedad, las tareas de dirección, coordinación, y la participación en el cogobierno. Esta pauta deberá contemplar las actividades relevantes u obligatorias que se espera que el docente desempeñe en función de su grado y su carga horaria en el período evaluado.

A modo de ejemplo y como guía general puede establecerse una lista posible de actividades que se espera que un grado 5 con DT desempeñe en un período:

- » Desarrollo, organización, coordinación y participa-

ción en cursos de grado y posgrado.

- » Formación de docentes e investigadores.
- » Actividades de producción original de conocimiento.
- » Participación en eventos nacionales e internacionales relacionados con su actividad: conferencias, ponencias, comunicaciones, etc.
- » Actividades de extensión y de relacionamiento con la sociedad.
- » Participación en tareas de gestión y dirección académica.
- » Participación en el cogobierno universitario.
- »

Cada área de conocimiento o servicio, en función de sus particularidades, deberá tener en cuenta el peso relativo de cada uno de los ítems, según el grado y la franja horaria, pero siempre en consonancia con los perfiles de los cargos definidos en el Estatuto del Personal Docente.

7.7. Se buscará la mayor transparencia en la evaluación del cuerpo docente universitario. A este fin se creará una sección en el portal universitario con acceso público al currículum vitae actualizado de todo el cuerpo docente de la UDELAR.

7.8. Un docente en RDT tendrá unificadas su evaluación y reelección en el cargo y renovación de la DT, eliminándose la situación vigente de dos instancias separadas (una en su cargo y otra en el RDT).

7.9. Al momento de la evaluación de la reelección de un docente deberán tenerse en cuenta circunstancias especiales que alteran la tarea docente regular, como por ejemplo: licencias maternales y paternales, licencias por enfermedad, etc. Si bien estos aspectos tienen regulación a nivel legal es conveniente que se expliciten en el Estatuto del Personal Docente.

8. Oportunidades de ascenso

8.1. Se conciben a las oportunidades de ascenso en el contexto de la carrera docente como un sistema de oportunidades que estimule la dedicación y excelencia en el ejercicio integral de las funciones universitarias. Este sistema debe acompañar a los docentes en su proceso de avance de acuerdo a su trayectoria académica otorgándoles la oportunidad de ser promovidos.

Dicho sistema podrá aplicarse solamente a cargos efectivos, bajo las condiciones que se describen en este documento. Al igual que para otros aspectos existirá un período de transición (que se fijará por parte del CDC) en el cual los docentes interinos podrán presentarse a los llamados de oportunidades de ascenso.

Una propuesta de oportunidad de ascenso debe procurar un equilibrio armónico entre -por una parte- los cometidos universitarios que apuntan, entre otros, a la formación de sus estudiantes y los aportes al medio social, así como los planes de desarrollo de los Servicios, y -por otra parte- el estímulo, reconocimiento y validación de la evolución académica de sus docentes, a los efectos de potenciar los cometidos a los que hacíamos referencia.

Luego de analizar minuciosamente las diferentes propuestas que se realizaron sobre las oportunidades de ascenso, así como las observaciones planteadas en el CDC y en las reuniones que se mantuvieron con las áreas, la comisión entiende que es posible sugerir una propuesta que integre la carrera personal del docente con las perspectivas y prioridades del servicio.

8.2. Los fondos correspondientes a incrementos en las partidas del programa de fortalecimiento académico que serán administrados por los servicios podrán ser destinados a generar oportunidades de ascenso teniendo en cuenta sus prioridades y planes institucionales, de la misma forma que administran los recursos para la generación de nuevos cargos docentes. Al mismo tiempo debe existir una convocatoria central periódica (cada 3 o 4 años por ejemplo) a oportunidades de ascenso, abierta a todos los docentes que estén en condiciones de participar, en la que sean evaluados los méritos y antecedentes de cada docente en relación al grado que ocupan y el grado siguiente que pretenden ocupar. La conformación de los fondos mencionados estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la Universidad.

Asimismo, al existir una convocatoria periódica tri o cuatrienal, se evita tener que realizar extensas evaluaciones todos los años o cada ciertos períodos de tiempo muy cortos, que insumen mucho trabajo. Esta comisión entiende que para la implementación de la evaluación de la convocatoria periódica que sugiere la propuesta, se deberán analizar qué fortalezas y qué debilidades ofrecieron las experiencias de evaluación similares que ha realizado (y realiza) la Universidad, como en las ediciones del LLOA, del programa de extensio-

nes horarias y el programa de Dedicación Total. Si bien consideramos que definir cómo podría ser la evaluación de la convocatoria es un elemento relevante de discusión, creemos que el mecanismo concreto de implementación de las oportunidades de ascenso puede ser resuelto a posteriori de definida la existencia del sistema de oportunidades que plantea este documento, y que por tanto puede ser tema de estudio más adelante en el tiempo.

8.3. De cualquier manera planteamos los siguientes ítems que tienen que ver con las primeras definiciones sobre un mecanismo de oportunidades de ascenso mediante la convocatoria abierta; ello refiere a cómo se iniciaría el trámite, cómo sería el concurso o llamado a aspirantes, y algunos otros aspectos que han sido de consenso.

Inicio del trámite:

Los docentes que podrán aspirar a las oportunidades de ascenso son aquellos que ocupen cargos en efectividad de grados 2, 3 o 4. [Resolución CDC 24 abril 2012]

La aspiración será siempre a un cargo de grado inmediatamente superior al que ocupan. Será el docente quien inicie el trámite de la oportunidad de ascenso o presentándose a la convocatoria correspondiente y luego de haber sido renovado al menos una vez en su cargo.

La consideración de las aspiraciones para oportunidades de ascenso estará sujeta a disponibilidad presupuestal de los fondos destinados a la convocatoria; salvado este punto, las aspiraciones serán evaluadas con criterios exclusivamente académicos relativos a los méritos y antecedentes de los aspirantes en función del grado al que aspiran.

Ejecución de la oportunidad de ascenso:

Una vez aprobada la oportunidad de ascenso generada en el marco de esta convocatoria periódica, el Servicio del que el docente depende realizará:

- » un llamado abierto a aspirantes para cubrir un cargo en el área de trabajo particular en la que se generó la oportunidad de ascenso;
- » un concurso abierto a los mismos efectos;
- » un concurso cerrado entre uno o un conjunto de aspirantes a cambio de grado.

Se entiende que para no desnaturalizar la idea de las oportunidades de ascenso el perfil del cargo que se genera debe tener vinculación con el área de trabajo particular en la que

se desarrolla el docente que generó la oportunidad.

8.4. Una aspiración a promoción en el marco de la carrera docente puede no ser aprobada por razones presupuestales o académicas, pero ello no pone en juego el cargo ocupado por el docente.

8.5. En cada caso, los llamados a cargos generados en el marco de la carrera docente se harán por el horario total del cargo y, por lo tanto, debe estar asegurado su financiamiento íntegro. En otras palabras, no se aceptará que el ascenso sea acompañado por una reducción horaria del docente. Asimismo, todos los cargos que se generen deberán ser efectivos.

8.6. El CDC definirá la periodicidad de la convocatoria a oportunidades de ascenso, así como las fechas en las que la convocatoria estará abierta.

9. Límite de edad para ocupar cargos docentes

Cada Servicio establecerá un límite de edad para la función docente que en ningún caso será inferior a los 65 años ni superior a 70 años. [Resolución CDC 5 junio 2012]

En el caso de que el Servicio establezca un límite mayor a los 65 años, los docentes serán evaluados cada tres años tras alcanzar dicha edad. [Resolución CDC 8 mayo 2012]

Los docentes que alcancen el límite de edad fijado por cada Servicio cesarán en sus cargos. Si el Servicio lo considera conveniente, el Consejo con el voto conforme de dos tercios de sus miembros podrá proceder a la designación honoraria o contratación de estos docentes por períodos sucesivos no mayores a tres años. [Resolución CDC 8 mayo 2012]

Esta norma será aplicada oportunamente, a docentes que sean menores de los límites establecidos en el momento de entrar en vigencia la nueva ordenanza. En el caso de los docentes mayores a dicho límite, éstos podrán ser renovados por una única vez por un período reglamentario. [Resolución CDC 8 mayo 2012]

10. Culminación

Luego de su jubilación, si el servicio lo entendiere conveniente, los docentes de grados 3, 4 o 5 podrán ser contratados por sus servicios por los mecanismos usuales de llamados a aspirantes, en cargos de grado equivalente al que ejercían en el momento de su jubilación, por períodos de

hasta 2 años, renovables, con un plan de actividades y funciones adaptadas a la dedicación asignada.

Cuando un docente posea causal jubilatoria podrá retirarse por su propia iniciativa con la plenitud de sus derechos jubilatorios, en términos de retribución, cesando a cualquier altura del período de actividad universitaria por el que haya sido designado, sin que pueda haber oposición a su iniciativa.

Se han manifestado posiciones contrarias a este ítem, en las que se considera que una vez que el docente se ha jubilado no debiera volver a ser contratado en un cargo remunerado por la institución salvo situaciones muy excepcionales.

11. Colaboradores honorarios

Podrán existir colaboradores honorarios en el seno de grupos docentes pero no formarán parte del plantel docente. Podrán aspirar a esta condición solamente quienes sean estudiantes o egresados recientes, como parte de un complemento en su formación. Su designación podrá ser por un período no mayor a un año y no renovable. No podrán desarrollar actividades de enseñanza sin supervisión permanente de un docente.

Dentro de estos parámetros generales cada servicio reglamentará su aplicación (criterios generales, mecanismos de selección, etc.).

12. Fondos de cesantía y jubilación anticipada por razones de salud

12.1. Se deberá establecer, sujeto a disponibilidad, fondo de cesantía para el caso de la no reelección en el cargo que ocupa un docente efectivo de acuerdo a una norma a reglamentar. Este fondo se utilizaría solamente en los casos que el Consejo resuelve no reelegir a un docente en su cargo, y no cuando el docente no se presente a su reelección, o cese por llegar al límite de permanencia en el cargo, ni cuando cese algún régimen de compensación o dedicación total. Asimismo, la norma a reglamentar deberá definir los casos de no reelección en los que este fondo de cesantía se hará efectivo.

12.2. Se recomienda la creación, sujeto a disponibilidad, de un fondo o seguro de ingresos complementarios en casos de jubilación anticipada por razones de salud.

SEGUNDA PARTE: EVALUACIÓN DOCENTE

Capítulo 3

LOS APORTES DE LAS COMISIONES SECTORIALES DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y EXTENSIÓN Y ACTIVIDADES EN EL MEDIO

NOTA PREVIA

Las Comisiones Sectoriales de Enseñanza, Investigación, y Extensión y Actividades en el Medio – tras amplias discusiones al interior de cada una de ellas – elevaron al Consejo Directivo Central sus contribuciones para una evaluación integrada de la labor docente. Esos documentos se transcriben en el Capítulo Tercero. Los mismos fueron aprobados en general por el Consejo Directivo Central el 23 de junio de 2012. Posteriormente, a partir de esos tres documentos, se elaboró una “Síntesis de criterios de orientación para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión”, cuyo texto fue aprobado por el Consejo Directivo Central el 31 de julio de 2012. Con esa resolución explícita, que se transcribe en el Capítulo Cuarto, culminó una etapa en el proceso de evaluación docente, la cual incluyó variados intercambios de ideas en los colectivos universitarios y decisiones de los organismos de cogobierno.

**PAUTAS PARA FOMENTAR EL DESARROLLO DE UNA
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE CALIDAD Y EVALUAR
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FUNCIÓN,
EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

Antecedentes

La Universidad de la República en su conjunto se halla en pleno proceso de definición e implementación de un nuevo ordenamiento institucional para el desarrollo de la carrera docente universitaria y los estudios de grado. Esto implica la redefinición de marcos de referencia en los que se encuadra la labor docente, con el fin de estimular en la institución un desarrollo de alta calidad y equilibrado entre las distintas funciones universitarias.

Respecto a la función de enseñanza cabe destacar que pese a tratarse de una de las componentes de la labor universitaria que tanto el imaginario colectivo en nuestra sociedad como la propia normativa institucional vigente plantean como primordial y descontada en el quehacer diario del docente universitario, por distintos motivos ha perdido en no pocas ocasiones parte de su protagonismo frente al desarrollo de otras funciones universitarias.

La evaluación del personal docente en la globalidad de su labor es un hábito bien establecido en la Universidad. Predominan las normativas que regulan la evaluación de méritos en los concursos de acceso a los cargos docentes o en las instancias regulares de evaluación del desempeño para la renovación en los cargos.

Sin embargo hasta el momento no se cuenta con pautas institucionales comunes para los procesos de evaluación específicos de la actividad de enseñanza en el aula y fuera de ella (que incluye la planificación y diseño de actividades de enseñanza y ambientes de aprendizaje universitario, diseño y puesta en práctica de instrumentos de evaluación,

seguimiento de pasantías, tesinas y proyectos de graduación, etc.).

Los cambios sustanciales en los paradigmas educativos, en el perfil del estudiantado al ingreso y en el número de estudiantes que efectivamente culminan estudios universitarios, vuelven necesario prestar especial atención a la forma en que se realiza la labor de enseñanza (especialmente en los primeros años de las carreras universitarias terciarias y de grado). La evaluación del desempeño docente puede ser capitalizada como un elemento para retroalimentar ese camino, afianzando fortalezas en la tarea, superando debilidades y en definitiva, acercándonos al modelo de docente que deseamos para la institución.

Este documento procura aportar a la comprensión en términos generales de cuál sería el modelo de cuerpo docente al que aspiramos en la Universidad al frente de la labor de enseñanza universitaria. En segundo lugar, intenta establecer una serie de pautas generales, amplias, que sirvan de referencia en la institución en las labores de planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza desarrollada. Ello no implica limitar la expresión de diversidad y riqueza existente en el conjunto de los servicios y campos disciplinares aunque manteniendo la visión de que se trata de una labor que debe cubrir estándares de mínima comunes a todos los docentes de la institución.

A qué modelo de cuerpo docente apuntamos de cara a la enseñanza universitaria

La definición de qué elementos concretos debe reunir la labor de un buen docente universitario como modelo a aspirar es por sí misma un tema de investigación abierto en el campo educativo, que no admite una única expresión. Concretamente, en nuestra institución, qué características deben ser consideradas a la hora de definir un buen docente y con qué ponderación, son actualmente fruto de discusión.

No obstante, parecería haber concordancia en que cualquier docente universitario, así como el cuerpo docente que integra, debería tender a reunir al menos las siguientes condiciones:

- » Dominio de los saberes propios de su área disciplinaria (acorde al grado que ocupa) y con capacidad de enseñarla en distintos contextos, jerarquizando y poniendo en perspectiva actualizada la temática.

- » Integración de la capacidad de crear nuevo conocimiento, de su aplicación socialmente útil, de su enseñanza a los distintos niveles y de interacción con otros actores sociales.
- » Posesión de una visión humanista de la enseñanza en el contexto de la realidad social y cultural que le da marco.
- » Capacidad de diseñar ambientes apropiados para que el aprendizaje se dé de la forma más variada y rica posible, teniendo en cuenta la diversidad de perfiles del estudiantado y la necesidad de atraerlos y motivarlos para que los mismos sean protagonistas del proceso.
- » Capacidad de evaluar avances en forma representativa y retroalimentarlos, enriqueciendo el aprendizaje,
- » Compromiso con la labor de enseñanza y con los principios que fomenta la institución en cuanto al modelo de egresado que pretende formar a partir de las carreras ofrecidas.

Para qué, cuándo y cómo evaluar el desempeño de la función de enseñanza universitaria

La evaluación de la labor de enseñanza en la Universidad debe tener como norte la mejora continua de la misma y la retroalimentación del trabajo docente de manera de darle apoyo constante para garantizar la mejor calidad en su desarrollo. La mejora en la calidad de la enseñanza se traduce, en última instancia, en la de los egresados del respectivo programa de estudios.

La evaluación es un proceso integral y dinámico que debe realizarse en forma permanente durante el ejercicio de la función e involucrando a los diversos actores que participan en el proceso de aprendizaje ligado a la enseñanza.

Respetar la diversidad de expresiones propia de los distintos campos del conocimiento que se cultivan en la Universidad requiere que estos procesos tengan en cuenta los siguientes elementos:

- » La evaluación de la función de enseñanza debe nutrirse de múltiples fuentes (opiniones del propio docente, de los estudiantes, de referentes experimentados, de las autoridades, etc.).
- » Debe ser adecuada a las características del perfil del cargo docente y tener especialmente en cuenta el contex-

to en que se desarrolla dicha labor.

- » Debe incorporar el concepto de integración de funciones universitarias en la práctica docente
- » Debe tener un retorno al docente en cuestión para la mejora permanente de su desempeño

Cómo relacionar la evaluación de la función de enseñanza con la carrera docente en discusión

Ante el proceso de discusión actual de un marco normativo que establecerá un conjunto de criterios, normas y procedimientos reguladores de la carrera y la actividad docente y su evaluación en los diferentes servicios de la Universidad, la Comisión Sectorial de Enseñanza entiende pertinente realizar las siguientes consideraciones:

- » La enseñanza es una de las funciones que sustentan el quehacer universitario. La CSE comparte el concepto de que, en particular, la enseñanza de grado debe ser responsabilidad de todo docente, interino o efectivo, acorde al perfil de su cargo y a su dedicación horaria.
- » La diversidad propia del cuerpo docente de la Universidad, integrado por docentes con diferentes dedicaciones horarias es una característica reconocida en la institución. No obstante, la CSE acuerda con que la Universidad debe propender a la consolidación de un plantel docente estable, efectivo, que asegure el buen funcionamiento institucional, impulsando las altas cargas horarias y/o regímenes de dedicación total. Esto no significa desconocer el valor y pertinencia de dedicaciones horarias menores. Estas últimas pueden permitir, particularmente, la incorporación de personal que vuelque su experiencia técnica o profesional a su actividad como docente en la Universidad o atender procesos educativos específicos que requieran docentes con dedicación más plena a alguna de las funciones universitarias.
- » Tal como se señala en el Documento sobre el desarrollo de la carrera docente (Noviembre 2011), el establecimiento de pautas generales relativas a la dedicación horaria mínima destinada a la enseñanza directa es un asunto de compleja implementación de forma central. Es razonable propender al establecimiento de una reglamentación propia de cada servicio que regule un mínimo de dedicación horaria a la enseñanza directa por parte de todos sus docentes.
- » Para la evaluación de la función enseñanza deben

contemplarse como actividades una amplia gama de modalidades: dictado de cursos de grado (regulares, optativos), orientación para la elaboración de trabajos finales, elaboración de materiales didácticos destinados al apoyo de los cursos de grado, planificación y organización de cursos, entre otras. Estas actividades pueden desarrollarse en diferentes formatos y ámbitos de trabajo universitario, que incluyen la diversificación de metodologías de enseñanza, la enseñanza en espacios comunitarios y de formación integral, y el desarrollo de formas alternativas basadas en la innovación tecnológica.

» Cabe señalar que las actividades de enseñanza directa deberán estar en relación a los diferentes perfiles de los cargos docentes. Más allá de la integralidad de actividades que forman parte sustancial de la función docente, a la cual debe propenderse en todos los casos, la CSE enfatiza en este caso los aspectos relativos a la función de enseñanza.

Grado 1 (Ayudante): su participación en la enseñanza de grado es obligatoria bajo la supervisión de docentes de grado superior.

Grado 2 (Asistente): su participación en la enseñanza de grado es obligatoria bajo la supervisión de docentes de grado superior, con mayor iniciativa e independencia que en el caso del Ayudante.

Grado 3 (Profesor Adjunto): debe participar en la enseñanza de grado y de posgrado, así como en la formación de recursos humanos, tanto en aspectos disciplinares como didáctico-pedagógicos.

Grado 4 (Profesor Agregado): debe participar en la enseñanza de grado y de posgrado, así como en la formación de recursos humanos, tanto en aspectos disciplinares como didáctico-pedagógicos, con mayor responsabilidad que en el caso del Profesor Adjunto.

Grado 5 (Profesor Titular): debe participar en la enseñanza de grado y de posgrado, así como en la formación de recursos humanos, tanto en aspectos disciplinares como didáctico-pedagógicos. Al Profesor Titular le corresponde la máxima responsabilidad en estos aspectos.

» La evaluación de la actividad de enseñanza realizada por cada docente deberá desarrollarse en cada servicio, teniendo en cuenta los aspectos mencionados en el punto anterior. Esto significa que al evaluar la actividad de enseñanza se contemplarán las diversas modalidades, desarrolladas en diferentes formatos y ámbitos de trabajo uni-

versitario, de acuerdo con las exigencias previstas en el perfil de cada grado de la carrera docente.

» Con respecto a la evaluación estudiantil, la CSE entiende que debe ser considerada como un insumo que contribuya a consolidar la calidad de la actividad docente en general.

» La excelencia en el desempeño docente conlleva una sólida formación disciplinar así como criterios didácticos-pedagógicos que sustenten las prácticas en una reflexión informada. Debe ser responsabilidad de la UDELAR promover la implementación de actividades que posibiliten alcanzar los niveles de formación, en los aspectos antes mencionados, asociados a cada grado docente. Tales actividades serán tenidas en cuenta en el momento de evaluar el desempeño docente en los aspectos vinculados a la enseñanza.

» La evaluación de la actividad de cada docente deberá considerar la diversidad propia del cuerpo docente de la UDELAR en lo que hace también a la dedicación horaria. La CSE entiende que es ineludible definir criterios de evaluación docente basados en la integralidad de las funciones universitarias en los cargos con alta dedicación horaria. Sin embargo, esta tarea resulta compleja cuando se trata de cargos con baja carga horaria y muchas veces dirigidas a actividades específicas (tanto de enseñanza como de extensión o investigación). En estos casos parece razonable que la evaluación haga hincapié en aquellos aspectos definidos en el perfil del cargo en cuestión. Ningún llamado para cargos con esas características debería dejar de expresar en sus bases las funciones y actividades esperadas del docente. Además, en todo los casos, la Universidad debe propender a que los cargos con baja dedicación siempre se encuentren insertos o adscriptos a unidades docentes que sí, en su conjunto, respondan al modelo de cuerpo docente reseñado anteriormente.

» La evaluación deberá considerar lo actuado a lo largo del período por el que se informa, y las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente (maternidad, paternidad, enfermedad).

Aprobado por la CSE el 22 de mayo de 2012

Sección 3.2
Documento de la Comisión Sectorial de
Investigación Científica

**PROPUESTAS A CONSIDERAR EN LA CSIC EN LA
DISCUSIÓN EN CURSO SOBRE CÓMO PROMOVER LA
INVESTIGACIÓN DE MEJOR MANERA EN LA UDELAR**

I. Sobre los criterios de evaluación de la actividad académica a ser utilizados en la Universidad de la República

La forma en que se evalúa la investigación es uno de los mecanismos más importantes que tiene la institución para ir configurando su sistema de producción de conocimientos. La CSIC se encuentra abocada a una discusión en torno a cómo mejorar las políticas de impulso a la investigación en la Udelar. Para ello conviene distinguir entre dos grandes modalidades: i) la evaluación de programas como los de la CSIC, que estudian en primer lugar propuestas, y ii) la evaluación de las aspiraciones al RDT, que si bien considera también propuestas, pone un énfasis muy importante en la evaluación del desempeño individual. Es importante señalar que respecto a este último punto sólo nos referiremos a la evaluación de las actividades de investigación asociadas al RDT; el Régimen de Dedicación Total apoya la dedicación integral a la actividad docente, de la cual la investigación es una parte sustantiva. La extensión y las actividades en el medio así como la participación en otras actividades de las que también depende la calidad de la vida universitaria, como por ejemplo la gestión académica, forman parte de las tareas que deben asumir los docentes en RDT, junto obviamente a la enseñanza de grado y crecientemente de posgrado: su evaluación específica no será tratada aquí.

La discusión sobre la evaluación de la investigación no sólo es importante para la Universidad de la República. Lo es también para el conjunto del sistema de investigación e innovación, en la medida en que se propone generar acuerdos que ayuden a que los diversos sistemas de evaluación

de la producción de conocimientos que hoy conviven en el país converjan hacia un sistema de señales coherente y orientado al desarrollo nacional.

Luego de un proceso de discusión de varios meses, con aportes diversos y reuniones con la CCDT, la CAP y la delegación universitaria al CONICYT, la CSIC ha acordado tomar las siguientes medidas:

- a) Conformar una serie de grupos de trabajo que pongan criterios de evaluación que permitan a las diversas comisiones asociadas a diferentes agrupamientos disciplinarios tener referencias claras, aunque necesariamente indicativas, acerca de cómo valorar los antecedentes de los docentes que se presentan a los diversos programas de la CSIC y al RDT.
- b) Aprobar los criterios de evaluación de proyectos CSIC que se señalan en la sección correspondiente de este texto y luego llevarlos a discusión con otras instancias universitarias.
- c) Aprobar que en los Programas CSIC se solicite a los evaluadores externos (nacionales y extranjeros) fundamentalmente el análisis de la propuesta; se valorará su opinión acerca de la capacidad de los proponentes y del equipo de trabajo para llevarla a cabo.
- d) Aprobar que una versión publicable del informe final de los proyectos y programas apoyados por CSIC y los planes de trabajo e informes de renovación de la DT se hagan públicos a través de la web de CSIC
- e) Sugerir los criterios de evaluación para las actividades de investigación realizadas en el RDT que se señalan en la sección correspondiente de este texto y luego llevarlos a discusión con otras instancias universitarias.
- f) Generar un espacio en la WEB de la CSIC donde se difundan "buenas prácticas" asociadas a los criterios de evaluación y a las prácticas académicas.

A continuación se desarrolla con algún detalle estas propuestas.

II.- Criterios de evaluación en los Programas de CSIC

1. Es importante insistir en un criterio que si bien está establecido, en ocasiones, en la práctica, tiende a desdibujarse: en los programas de CSIC lo que se evalúa en primer lugar es la propuesta y en segundo lugar la capa-

cidad de los proponentes y del equipo de trabajo, para llevarla a cabo. A efectos de enfatizar la importancia de la propuesta es que se propone concentrar las preguntas a los evaluadores externos (nacionales y extranjeros) en torno a diversos aspectos de la misma.

2. En cuanto al CV del aspirante, se propone que su evaluación se rija por criterios generales (no de detalle) similares a los que se sugieren para la evaluación individual en la DT, es decir, una evaluación sustantiva e integral del desempeño.

3. La evaluación ex-post individualizada de los proyectos siempre ha presentado dificultades, asociada a la superposición de dicha tarea con la de evaluación ex ante de propuestas a fondos concursables. Sin que ello constituya un sustituto de dicha evaluación, que se seguirá buscando, se propone hacer público el informe final publicable de todos los proyectos y otros apoyos de CSIC a través de la web de CSIC. Esto incluye a los proyectos de I+D, de Iniciación, de Investigación Estudiantil, de Vinculación Universidad-Sociedad-Producción, Orientados a la Inclusión Social, del programa de Calidad, los libros de "Artículo 2", Ancap-Udelar, etc. Se elaborará a estos efectos un formato específico para la elaboración de informes finales.

4. La CSIC ha trabajado históricamente con cinco agrupamientos: Agrarias, Básicas, Salud, Social y Artística, y Tecnológica. No siempre es simple ubicar el trabajo de los docentes dentro de alguno de estos agrupamientos. En ocasiones, lo difuso de los límites hace que a cargo de una misma Comisión las propuestas que se estudian y comparan bien pudieran estar en dos agrupamientos diferentes. Además, crecientemente contamos con docentes cuyo trabajo de investigación se desarrolla en campos que razonablemente pueden entenderse como interdisciplinarios. La evaluación cuidadosa de esto último es tan difícil como importante. Se propone concretamente que se formen grupos de trabajo para elaborar criterios de evaluación de propuestas y desempeños en los agrupamientos antes indicados, dividiendo el agrupamiento "social y artística" en dos, de modo de afinar los criterios de evaluación asociados a la investigación en el área artística y en el diseño de forma específica, pues hace falta precisarlos. Se procurará que en estos grupos de trabajo estén

presentes investigadores con trayectoria en campos de investigación que, en la experiencia de muchos años de la CSIC, han presentado sistemáticamente dificultades en su evaluación. Los grupos de trabajo tendrán un plazo de 2 meses para expedirse. Se les solicitará luego un esfuerzo adicional: trabajar colectivamente para elaborar un conjunto mínimo de criterios a utilizar al evaluar propuestas interdisciplinarias. Es importante reafirmar que esos criterios forman una parte de la evaluación, tanto de propuestas como de desempeños individuales. Otros criterios, que hacen a la orientación general de la investigación, pueden incluirse, si así la universidad lo resuelve. Si se establece, por ejemplo, que el fomento del uso socialmente útil del conocimiento es un aspecto que se valora positivamente, ello deberá formar parte de las pautas de evaluación.

5. El conjunto de criterios a los que se arribe en la discusión en CSIC deberá ser discutido en diversas instancias y validado a nivel de la dirección universitaria. Una vez que dicha validación sea acordada, se deberá dar la más amplia difusión a los criterios resultantes.

III.- Criterios de evaluación al ingreso y en ocasión de la renovación al Régimen de Dedicación Total

1.- Introducción

El Régimen de Dedicación Total tiene como objetivo estimular la dedicación integral a las tareas universitarias, con especial énfasis en las tareas de producción de conocimiento y de apoyo a diversas actividades que la facilitan y promueven. Para ello otorga un adicional monetario importante al salario docente. El RDT no se concibe como un agregado autónomo a las tareas del docente sin DT, circunscribiendo lo que evalúa a una actividad específica, la investigación. Tampoco se concibe como la dedicación a algún tipo específico de actividad, con exclusión de otras. Así, la sola dedicación a actividades de enseñanza, de investigación, de extensión o de gestión académica, no justifica el otorgamiento de la DT. En resumen: no se entiende un docente con DT que no se dedique de manera regular a la enseñanza de grado, que no lleve adelante regularmente actividades de investigación y, según su grado, de formación a nivel de posgrado, que no se involucre con actividades de extensión y de interacción con el medio y que no colabore, durante el período de otorgamiento de su DT, que normalmente es de cinco años, con actividades que denominamos genéricamente de gestión académica, como por ejemplo participa-

ción en comisiones evaluadoras, dirección de departamentos o institutos, representación en organismos centrales de la Universidad, etc.

Los criterios para el otorgamiento del RDT han variado con el tiempo. Hace algunas décadas, cuando prácticamente no había competencia por ingresar al RDT y los recursos disponibles permitían incorporar a todos los interesados con propuestas interesantes, la trayectoria de los aspirantes pesaba menos relativamente que la promesa de la propuesta presentada. Así, el RDT actuaba no tanto como un sistema de reconocimiento del pasado sino en buena medida como un sistema de estímulo a futuro. A medida que el ingreso al RDT pasó a constituirse en un proceso competitivo los antecedentes incrementaron su importancia, aunque la calidad de la propuesta sigue teniendo un papel central.

Parecería razonable volver a darle un peso muy importante a la propuesta de trabajo en el caso de los aspirantes con Grados 2 y 3, mientras que los aspirantes Grados 4 y 5 deberían mostrar, además de la excelencia y pertinencia de su propuesta en el marco universitario, una muy sólida trayectoria de actividad académica. Dicha propuesta de trabajo debe reflejar el carácter integral del RDT.

Enfatizamos nuevamente que un docente en RDT debe presentar un plan de trabajo en el que se incluyan las actividades de enseñanza de grado y eventualmente de posgrado que asumirá, las tareas de extensión y actividades en el medio que se propone llevar a cabo así como los compromisos de gestión académica que cumplirá. El plan de trabajo puede tener cambios durante su ejecución, sobre todo en los períodos de renovación por cinco años, pero todo informe de lo actuado debe necesariamente dar cuenta de la realización de actividades de enseñanza, extensión y actividades en el medio y producción original de conocimiento. Además, la apreciación global del desempeño del docente en el RDT debe tomar en cuenta las actividades de gestión académica que se hayan llevado a cabo pues contribuyen al sostén y progreso institucional.

En lo que sigue nos referiremos específicamente a las actividades de investigación dentro de la DT.

Este documento se limita a proponer criterios para la evaluación del desempeño de los docentes en RDT en sus labores de investigación por dos razones. La primera es que si bien no se deja de enfatizar fuertemente que un docente en RDT debe necesariamente llevar a cabo integralmente sus labores, no se tiene una propuesta de evaluación para algu-

nas de ellas. La evaluación de las actividades de enseñanza y de extensión y actividades en el medio escapa a la competencia de la CSIC, recayendo por su especificidad en los Consejos de los servicios que informan en primer lugar sobre el desempeño de los docentes en DT. Esto no quiere decir que, de hecho, no se esté proponiendo incidir en la evaluación del RDT de forma integral. La insistencia en que un docente en RDT debe llevar a cabo actividades de enseñanza de grado y también de extensión y/o actividades en el medio durante el período de otorgamiento de la DT, además de las de producción de conocimiento, cambia la apreciación consuetudinaria de la DT. La segunda razón es que la CSIC está proponiendo un cambio en la evaluación de las actividades de producción de conocimiento original que si bien comienza por el RDT apunta a generar una transformación más amplia de las formas de evaluación académica a nivel nacional: es por ello que se detiene con especial cuidado en este aspecto.

Crterios

(i) La especificidad de las diversas áreas de conocimiento tiene necesariamente que tomarse en cuenta, sobre todo al analizar los antecedentes. En algunas áreas existe consenso acerca de que la publicación en revistas arbitradas es no sólo una garantía aceptable de calidad de los resultados de actividades de investigación sino la principal modalidad de validación. En otras áreas se indica que la publicación en revistas arbitradas puede constituir una forma minoritaria de validación de la producción académica, por ejemplo porque los resultados de investigación se comunican fundamentalmente a través de libros, de capítulos de libros o de otras formas de literatura especializada. Desde la perspectiva de la DT, la práctica habitual de solicitarle al aspirante que indique hasta tres productos de su actividad académica que considera a la vez especialmente relevantes y representativos de su obra, para luego estudiarlos, parece ser muy adecuada. De esta forma se enfrenta tanto la sospecha de limitada calidad que puede recaer sobre las modalidades de comunicación de la producción académica que no pasan necesariamente por la revisión por pares, como la sospecha de eventual irrelevancia que puede recaer sobre la producción de artículos en la mirada de revistas que se publican en el mundo.

(ii) La apreciación sustantiva de la producción académica, que resulta clave para la evaluación de las actividades de investigación al ingreso de la DT, en especial de los grados más altos, es también fundamental al evaluar las renova-

ciones en lo que al aspecto investigación cabe. ¿Que se evalúa de lo hecho en investigación al cabo de dos o de cinco años a efectos de renovar al docente en el RDT?

Siempre debiera ser su productividad sustantiva, es decir, el avance del conocimiento al que su actividad pasada contribuyó: someter al menos parte de la producción realizada a una opinión especializada para poder apreciar la importancia de dicha contribución parece una práctica sensata.

En particular, permite divorciar con fundamento la evaluación académica de la medición de productividad simple por número de productos. No menos importante, le permite a cada docente armonizar mejor su trabajo, combinando la investigación más madura y la preparación de la comunicación de sus resultados con investigación exploratoria así como con el desarrollo de todas las actividades que su condición de docente en RDT exige.

Una de las críticas que se le hacen al RDT es que es más exigente con los ingresos que con las renovaciones. Más allá de si esta crítica es fundada o no, o hasta qué punto lo es dependiendo del servicio de que se trate, i) se debe apuntar a trabajar en la renovación de forma similar que en el ingreso y ii) se debe hacer de conocimiento público, a través de la página web de la CCDT una versión publicable tanto del plan de trabajo de quien ingresa como del informe de actividades de quien es renovado. En lo que tiene que ver específicamente con investigación, sería importante incluir algún ejemplar de lo producido en el período, que también se haría público. Se debería sugerir un formato de presentación del informe de renovación que contenga todas las categorías sobre las cuales se basa la evaluación de lo actuado. (iii) Los intereses en materia de investigación de los investigadores suelen ser diversos; un problema para la evaluación es que no todos esos intereses se traducen en actividades que den lugar a publicaciones en revistas arbitradas, ni a hacerlo en plazos similares. Un exceso de énfasis en una sola forma de validación del trabajo de investigación puede llevar a dejar de lado intereses de mucho valor, como poner el conocimiento al servicio de alguna demanda social concreta, renovar la enseñanza a partir de nuevos conocimientos o combinar maneras clásicas de ver las cosas con enfoques diferentes y heterodoxos. Para no desestimular estos intereses, lo razonable es exigir, en un período de cinco años, al menos una publicación académica de alta calidad (medida con algún criterio específico que tome en cuenta el área de conocimiento y el nivel de la persona) y luego la realización de actividades de investigación de alta

calidad que pueden o no ser más publicaciones.

Esto último merece quizá una explicitación. La evaluación por productividad medida en número de publicaciones logradas en un plazo relativamente corto está siendo cuestionada en muchos medios académicos internacionales. La razón de dicha preocupación es de buen sentido: la productividad así medida es adversa tanto al riesgo asociado con lo nuevo como al abordaje de problemas que de antemano se sabe que son especialmente difíciles. Puede mencionarse, además, que dicha forma de medir probablemente induce atracción por problemas cuyos resultados se suponen más fácilmente publicables (efecto moda) con la plausible desatención a problemas de interés más marcadamente local. En los países desarrollados, la densidad del tejido de investigación es grande, lo que hace que haya una amplia diversidad de instituciones académicas e incluso de importantes empresas privadas donde la medida de la calidad de la investigación no es sola ni principalmente el número de productos académicos obtenidos. Seguramente habrá instituciones que miden así, pero hay otras que no lo hacen. En un país como Uruguay, con un tejido institucional no demasiado fuerte y escasamente diversificado, se vuelve aún más importante preservar un criterio de productividad sustantiva como el sugerido anteriormente.

(iv) La idea de la DT como una apuesta a futuro en materia de investigación debe ser enfatizada, tanto para el ingreso como para las renovaciones. Eso significa premiar el riesgo de quien se aboca a problemas difíciles o de largo aliento; significa también estimular la innovación, es decir premiar al que abre caminos enfrentando problemas nuevos. Estos aspectos deben ser explícitamente puestos a consideración de quien valore la propuesta presentada o el informe de lo actuado.

(v) Un último punto de carácter general y de especial importancia tiene que ver con la implementación de la intención última de la DT, que es generar condiciones para una dedicación integral a las actividades académicas propias de docentes de la universidad. Dicha dedicación se ve comprometida ante diversas circunstancias vitales, siendo una de las más notorias la maternidad y la paternidad. Es razonable asumir que durante el primer año de la vida de un hijo o hija el tiempo que la madre docente o el padre docente tendrán para dedicarse a proseguir con su trabajo académico (en todas sus manifestaciones) se verá restringido sustancialmente. Por ello, parece razonable proponer que la evaluación de la DT se postergue un año en caso de que quien la detente tenga un hijo o hija en el período de la evaluación.

2.- Criterios de evaluación para la aspiración a la DT

2.1.- Verificación de que el docente propone en su plan de trabajo la realización de actividades de enseñanza de grado y eventualmente de posgrado así como actividades diversas de extensión y actividades en el medio.

2.2.- (referidos a las actividades de investigación y enseñanza de posgrado, con énfasis en el período reciente)

a) Publicaciones, otras formas de comunicación de resultados de investigación, aplicación innovadora de conocimiento, aprobación de proyectos presentados a fondos concursables, aceptación de ponencias en congresos relevantes, actuación en la evaluación de proyectos y en la revisión de artículos para revistas, orientación de grupos de investigación.

b) Enseñanza de posgrado (dictado de clases, organización de nuevas asignaturas u orientaciones, dirección de tesis, participación en jurados de tesis, organización de seminarios temáticos permanentes)

c) Actividades que impliquen reconocimiento de calidad académica (edición o participación en el comité editor de revistas, integración o dirección de organismos académicos nacionales, regionales o internacionales, invitaciones académicas de diverso tipo)

3.- Criterios específicos para cada grado docente

En todos los casos, la evaluación sustantiva de la producción académica será central. Además, se procurará evaluar con cuidado la originalidad y dificultad de los problemas que se busca estudiar a efectos de apreciar la producción en función de estos elementos.

Grado 2

Integralidad de la DT: Se indicará la responsabilidad a asumir en la enseñanza de grado y en actividades diversas de extensión y/o actividades en el medio. Se indicará igualmente, si se tienen previstas, las actividades de gestión académica a llevar a cabo.

Formación: Es altamente deseable que el aspirante acredite un grado universitario o en su defecto formación equivalente. Se espera que parte del plan de trabajo incluya la propia formación de posgrado apuntando al mayor nivel de formación posible.

Investigación: Se espera que esté iniciando tareas de investigación como parte de su actividad cotidiana , eventual-

mente integrada dentro de las actividades de un grupo de investigación. El plan de trabajo debe indicar la proyección de esa investigación inicial.

Publicaciones: El candidato debería contar con primeros productos que ilustren su inicio en la investigación. Puede tratarse de co-autorías (o autoría individual) de artículos publicados en revistas arbitradas, documentos de trabajo, capítulos de libros o libros, o cualquier otra modalidad de comunicación de resultados de investigación en la que el aspirante haya participado. Si se trata en su mayoría de modalidades colectivas, el aspirante deberá detallar su participación en la obtención de los resultados. Debería haber presentado alguna ponencia a congresos, jornadas o seminarios nacionales.

Otras actividades: Si el aspirante integra un grupo de investigación debe indicarlo así como las actividades que lleva a cabo en el mismo; igual observación vale para la obtención de o participación en proyectos de investigación concursables.

Grado 3

Integralidad de la DT: Se indicará la responsabilidad a asumir en la enseñanza de grado y en actividades diversas de extensión y/o actividades en el medio. Se indicará igualmente, si se tienen previstas, las actividades de gestión académica a llevar a cabo.

Formación: Es altamente deseable que el aspirante acredite formación a nivel de maestría o doctorado o, , en su defecto, experiencia académica equivalente. De no contar con maestría o doctorado, es aconsejable que parte del plan de trabajo incluya la propia formación de posgrado apuntando al mayor nivel de formación posible.

Investigación: El candidato es un investigador capaz de llevar a cabo investigación independiente. Se espera que tenga una línea de investigación formulada, eventualmente integrada dentro de las actividades de un grupo de investigación. El plan de trabajo debe trasuntar los rasgos y la proyección de esa línea de investigación.

Publicaciones: Como resultado de su investigación, el candidato debería publicar con cierta regularidad. Dependiendo del área, es de esperar que tenga alguna publicación en revistas arbitradas, algún capítulo de libro o libro u otra modalidad formal de comunicación de resultados más allá de la literatura gris (informes de proyectos, tesis, etc.). Se espera que haya comunicado resultados en forma de ponencias en congresos nacionales y regionales.

Otras actividades: Responsabilidad en proyectos presentados a fondos concursables.

Grado 4 y 5

Integralidad de la DT: Se indicará la responsabilidad a asumir en la enseñanza de grado y en actividades diversas de extensión y/o actividades en el medio. Se indicará igualmente, si se tienen previstas, las actividades de gestión académica a llevar a cabo.

Formación: Es altamente deseable que el aspirante tenga nivel de doctorado o experiencia académica equivalente.

Investigación: El candidato es un investigador consolidado, con una línea de investigación claramente formulada y ejecutada sistemáticamente que deberá expresarse en el plan de trabajo. El candidato forma investigadores de manera sistemática. Esto se trasunta tanto en tutorías de posgrado como en la orientación o co-orientación de grupos de investigación nacionales en los que se inician o participan investigadores jóvenes. Estos rasgos deberían estar contemplados en el plan de trabajo.

Publicaciones: Como consecuencia de la ejecución de la línea de investigación el candidato debería publicar en forma consistente. Las publicaciones deberían incluir revistas arbitradas reconocidas por la comunidad académica a la que pertenece, así como otras modalidades de comunicación del conocimiento producido. Se espera una participación activa en eventos nacionales, regionales e internacionales, presentando resultados de investigación u organizando eventos. La presencia regional e internacional es importante para estos grados, al menos en general (siempre teniendo en cuenta las especificidades de las diversas áreas cognitivas).

Otras actividades: Se valorará la responsabilidad en proyectos presentados a fondos concursables y la creación de capacidades e infraestructura de investigación.

4.- Renovaciones

De acuerdo a lo indicado antes, el informe de actividades para la renovación de la DT deberá ser hecho en un formato específico (para cada grado) con la comunicación previa de que dicho informe se hará público en la página web de CSIC. Se deberá pedir además se indique el producto (o los productos) de investigación más significativo del período a efectos de estudiarlo con especial cuidado, eventualmente a través de opinión externas a la CCDT, además de también hacerlo público. Toda producción documentada y comunicable respecto del conjunto de actividades llevadas a cabo en el RDT será valorada y puesta también en la web.

Los criterios para estudiar las renovaciones estarán asociados a los criterios de ingreso para cada grado docente; se

observará en particular el avance en cada uno de esos criterios durante el período que se evalúa respecto a la situación al inicio de dicho período, asociado a la línea de trabajo presentada.

Sección 3.3
Documento de la Comisión Sectorial de Extensión
y Actividades en el Medio

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA INCORPORAR LA
EXTENSIÓN Y LAS ACTIVIDADES EN EL MEDIO A LA
EVALUACIÓN DOCENTE**

I. En función de los antecedentes discutidos y aprobados por el CDC (27.10.2009 y 6.12.2011) se propone incorporar la definición de extensión como “el conjunto de actividades de colaboración de actores universitarios con otros actores que, en procesos interactivos donde cada actor aporta sus saberes y todos aprenden, contribuyen a la creación cultural y al uso socialmente valioso del conocimiento, con prioridad a los sectores más postergados” (Documento presentado por CSEAM y Equipo Rectoral al CDC el 6.12.2011).

II. Considerando el avance de las actividades en el medio y de extensión realizadas por los Servicios Universitarios, el desarrollo del proceso de curricularización de la extensión y consolidación de las prácticas integrales a nivel de la Universidad de la República, el CDC entiende que se debe avanzar hacia la incorporación de estas actividades en los procesos de evaluación docente.

III. Considerando que esta variada gama de actividades implica grados diferentes de complejidad, esfuerzo y formación a la hora de desarrollar la tarea docente, se plantea una ponderación que tome en cuenta los siguientes aspectos integrados a la tarea: participación y desarrollo de Espacios e Itinerarios de Formación Integral, evaluación ex post y ex ante de las actividades, producción académica vinculada a las actividades, evaluación estudiantil y evaluación de las actividades por parte de actores sociales participantes.

IV. Como se desprende de la definición anterior de extensión, se entiende que los niveles de máxima complejidad en la extensión se encuentran en aquellas actividades en

las cuáles exista un reconocimiento curricular, una concepción interdisciplinaria, integración de funciones universitarias, diálogo de saberes, producción de conocimiento, planificación previa y evaluación posterior y una participación activa de estudiantes y actores sociales.

V. Las actividades en el medio que socialicen conocimiento valioso, propendan al desarrollo cultural y científico serán consideradas a la hora de evaluar la tarea docente. Se valorarán especialmente las actividades curriculares y que cuenten con activa participación estudiantil.

VI. Una ponderación equilibrada de las tres funciones podría considerar una variación de puntaje de la extensión y actividades en el medio que en relación a cada Servicio, Escuela o Centro tenga una amplitud entre 15 y 25 puntos en 100 totales a la hora de ponderar méritos. Inclusive esta variabilidad puede tener diferente expresión en distintas Áreas, Departamentos o Laboratorios de una misma dependencia universitaria. Si bien se entiende que la función de enseñanza debe ser priorizada en una evaluación equilibrada de las funciones universitarias, se propone que la evaluación de la extensión y las actividades en el medio cuente con un piso de 15 puntos sobre 100.

VII. Para la evaluación de la tarea docente será contemplada la participación en equipos que realicen actividades en el medio, extensión o procesos que impliquen integralidad.

VIII. Se encomienda a los Consejos o Comisiones Directivas de los Servicios Universitarios a adecuar sus disposiciones en materia de evaluación docente integrando estos criterios generales.

Capítulo 4

SÍNTESIS DE CRITERIOS DE ORIENTACIÓN PARA LA EVALUACIÓN INTEGRADA DE LAS LABORES DOCENTES DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

El Consejo Directivo Central de la Universidad de la República en sesión ordinaria de fecha 31 de Julio de 2012, adoptó la siguiente resolución:

4.

(Exp. 004020-000792.12 y adjs.) - VISTO QUE: 1) En su sesión extraordinaria del 23 de junio pasado el Consejo Directivo Central, culminando un ciclo de prolongados esfuerzos e intensos intercambios de ideas en los órdenes y servicios así como en el seno del propio Consejo, completó la aprobación del "Documento de orientación para la carrera docente en la Universidad de la República".

2) El CDC había establecido en su momento que, cuando dicho Documento fuera aprobado, el mismo debía ser complementado con la definición de criterios de orientación para la evaluación integrada del conjunto de las labores que los docentes universitarios deben realizar.

3) En tal perspectiva, en la misma sesión antes mencionada se aprobaron en general los documentos sobre pautas para la evaluación de la labor de los docentes universitarios, presentados por: (i) la Comisión Sectorial de Investigación Científica, junto con la Comisión Académica de Postgrado y con la Comisión Central de Dedicación Total; (ii) la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio, y (iii) la Comisión Sectorial de Enseñanza.

4) El Consejo Directivo Central entendió que los tres documentos mencionados antes se apoyan en lineamientos ya establecidos por la UDELAR, ofrecen perspectivas compatibles y permiten, de manera coherente entre sí, avanzar en la definición de criterios.

5) La Comisión Central de Asuntos Docentes elevó oportunamente al CDC un documento titulado "Primera aproximación hacia una propuesta de evaluación del desempeño laboral del docente universitario".

CONSIDERANDO: que conviene disponer de una síntesis de conjunto de los criterios para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza.

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL, resuelve:

Aprobar la siguiente:

SÍNTESIS DE CRITERIOS DE ORIENTACIÓN PARA LA EVALUACIÓN INTEGRADA DE LAS LABORES DOCENTES DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN,

que se basa en los documentos mencionados en los “visos” de esta resolución:

1. En el marco de las jornadas extraordinarias para la Reforma Universitaria el Consejo Directivo Central resolvió: “Establecer que la carrera docente debe apuntar a mejorar el desempeño de las funciones fundamentales de la Universidad, estimulando la capacitación de los docentes para el ejercicio de la enseñanza, la investigación y la extensión, promoviendo su activa participación en la gestión colectiva de la institución y evaluándolos en función del conjunto de sus tareas”.

2. El Documento de orientación para la carrera docente en la UDELAR” establece que se deberá: “Propender al establecimiento de pautas de evaluación del desempeño docente que valoren integralmente el conjunto de las actividades y que constituyan una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas de evaluación deben explicitar las funciones que se espera realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.”

3. El mismo documento recién citado plantea que es necesario: “Avanzar en la construcción de pautas –y formas de incentivo para su procesamiento- para alcanzar una estructura académica de los Servicios y la Universidad toda acorde a la organización docente que se define, flexible y no piramidal, basada en disciplinas, y no en cátedras o carreras, de manera de facilitar la transformación de la carrera y función docente, así como de la institución.”

4. Una estructura académica moderna y flexible implica que ningún docente deberá trabajar aisladamente, sino que siempre deberá estar inserto o asociado a un ámbito colectivo (departamento, instituto, clínica, centro, unidad, etc.) donde se desempeñen las funciones docentes de manera

integral. Ello posibilitará que todos los docentes colaboren de alguna manera u otra con todas las actividades a realizar. En especial, así se favorecerá el más fecundo desempeño de los docentes de menor carga horaria, cuyas tareas estarán debidamente especificadas y que así estarán vinculados al conjunto de las labores universitarias.

5. Los llamados a la provisión de cargos docentes establecerán en sus bases las funciones y las actividades que deberán realizar quienes sean designados y por el cumplimiento de las cuales serán evaluados.

6. Las pautas de evaluación del desempeño constituirán una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas tendrán en cuenta de manera integrada y plural las actividades de enseñanza, investigación, extensión y relacionamiento con la sociedad, las tareas de dirección, coordinación, y la participación en el cogobierno. Las pautas de evaluación deberán explicitar las funciones y actividades que se espera realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.

7. La evaluación deberá tener en cuenta el conjunto de lo realizado durante el período correspondiente, así como las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente, como la maternidad, la paternidad, la enfermedad.

8. De acuerdo a lo establecido por dicho "Documento de orientación para la carrera docente en la UDELAR", el plantel docente se organizará en seis tipos de cargos: efectivos, interinos, contratados, visitantes, libres, y de gestión académica. Para la conformación de dicho plantel se definen cuatro perfiles de docencia según su dedicación horaria y con los cometidos indicados a continuación:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integralmente con las tres funciones universitarias, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente y en régimen de dedicación exclusiva a la UDELAR. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión.

Docentes de Dedicación Integral: Son docentes de alta carga horaria que deberán cumplir integralmente con las funciones universitarias, con énfasis relevante en dos de ellas.

Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. **Docentes de Dedicación Media:** Son docentes con carga horaria intermedia que deben desarrollar cabalmente al menos dos de

las funciones universitarias.

Docentes de Dedicación Parcial: Son docentes con una carga horaria baja. Esta categoría es básicamente para docentes que vuelcan en la UDELAR su experiencia técnica o profesional.

9. La evaluación apuntará a promover en los docentes universitarios condiciones como las siguientes:

- Conocimiento sólido y profundo, acorde al grado que ocupa, de su propia área temática, de sus conexiones con otros campos de la cultura y de sus vínculos con la sociedad en su conjunto.

- Compromiso: 1º Con una visión humanista y ética de la docencia entendida como labor colectiva basada en relaciones interpersonales de auténtica cooperación; 2º Con los fines de la Universidad; 3º Con los principios de la formación que la institución busca ofrecer, en el contexto de la realidad social y cultural que la enmarca.

- Capacidad para enseñar en contextos diferentes de forma rica y variada, jerarquizando adecuadamente y poniendo en perspectiva actualizada la respectiva temática, creando ambientes propicios para atender a la diversidad de perfiles de los estudiantes, para propiciar el desarrollo de sus capacidades potenciales a alto nivel, y para evaluar sus avances, de modo de garantizar, orientar y estimular su formación integral como persona.

- Capacidad para la creación original de conocimientos y cultura, con vocación para encarar la investigación al más alto nivel de cuestiones relevantes y problemas grandes, desde el trabajo en equipo y priorizando la continuidad a largo plazo de las labores de creación, lo que implica atender especialmente a la formación de nuevos investigadores.

- Capacidad para contribuir a la comprensión y a la solución de los problemas de interés general, en particular a través de la extensión universitaria que implica colaboración entre actores universitarios y no universitarios en procesos interactivos donde cada uno aporta sus propios saberes y aprende de los otros.

- Integración de las capacidades para aprender permanentemente, crear nuevos conocimientos, colaborar con otros actores a su aplicación socialmente valiosa, e incorporarlos a la enseñanza.

- Formación y vocación para el diálogo entre personas y saberes diferentes, de modo de impulsar las tareas antedichas en amplios marcos de cooperación entre actores, instituciones y disciplinas.

10. La evaluación de la enseñanza debe respetar la diversidad de expresiones propias de los distintos campos del conocimiento, involucrar a los diversos actores que participan en el proceso de aprendizaje y, por consiguiente, tomar en cuenta opiniones variadas, incluyendo la evaluación de los estudiantes, la del docente involucrado (auto evaluación) y la de sus compañeros de trabajo, de referentes experimentados, de las instancias de asesoramiento y conducción de los diversos Servicios Universitarios y de la institución en su conjunto.

11. La enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes de la UDELAR.

12. La Universidad debe promover formas variadas de la enseñanza activa, que combinen formas presenciales y a distancia, de modo de: (i) interesar y motivar a los estudiantes, (ii) fomentar tanto su acceso autónomo al conocimiento como los aspectos interactivos inherentes a toda formación sólida, y (iii) contribuir a que sean protagonistas fundamentales, individual y colectivamente, de los procesos de aprendizaje.

13. Para la evaluación de la enseñanza se tendrá en cuenta una amplia gama de modalidades que incluyan el desarrollo de cursos de grado de carácter regular u optativo, la orientación en la elaboración de monografías y trabajos finales, la preparación de materiales didácticos, la planificación y organización de cursos, entre otras. Dichas actividades pueden desarrollarse en diferentes formatos y ámbitos de trabajo, posibilitando por ejemplo la diversificación de metodologías educativas, la enseñanza en espacios comunitarios y de formación integral, y el desarrollo de formas alternativas que hagan uso de las innovaciones tecnológicas. Las evaluaciones realizadas serán puestas en conocimiento de los docentes involucrados, para contribuir a su mejor desempeño.

14. La evaluación rica, flexible y plural de la investigación es fundamental para la UDELAR así como para el conjunto del Sistema de Investigación e Innovación del Uruguay, por lo cual criterios adecuados en la materia son necesarios para generar acuerdos que ayuden a que los diversos sistemas de evaluación de conocimientos que hoy conviven en el país converjan hacia un sistema de señales coherente y orientado hacia el desarrollo nacional de carácter integral. En la evaluación de la investigación debe prestarse atención a las especificidades de las diversas áreas de conocimientos,

considerando tanto los aspectos disciplinarios como los interdisciplinarios, y valorando asimismo las dimensiones culturales, artísticas y simbólicas. Dicha evaluación debe tener en cuenta las diversas formas de validación de los conocimientos producidos, atendiendo tanto a su relevancia como a su calidad. Se trata de apreciar la contribución sustantiva, en lo individual y en lo colectivo, al avance del conocimiento y a su socialización.

15. Para posibilitar la apreciación mencionada, así como para difundir enfoques y resultados, conviene someter al menos parte de la producción realizada a opiniones especializadas que contribuya a evaluar la importancia de la investigación que se lleva a cabo. Ello permite, en especial, separar con fundamento la evaluación académica de la medición de productividad simple por número de productos. Permite, además, a cada docente que realiza investigación una adecuada combinación de, por un lado, la investigación más madura y la preparación de la comunicación de los resultados obtenidos con, por otro lado, la investigación exploratoria y aún “de riesgo”, en el sentido de que aborda problemas de gran envergadura respecto los cuales no hay garantías de obtener resultados.

16. Las motivaciones en materia de investigación suelen ser diversas; no todas se traducen en actividades que den lugar a publicaciones en revistas arbitradas ni a hacerlo en plazos similares. Un exceso de énfasis en una sola forma de validación de la labor de investigación puede dejar de lado motivaciones de sumo valor, como poner el conocimiento al servicio de alguna demanda social concreta, renovar la enseñanza a partir de nuevos conocimientos o combinar maneras clásicas de ver las cosas con enfoques diferentes y heterodoxos. Para no desestimular semejantes motivaciones, conviene exigir a los docentes de alta dedicación que, en un período de cinco años, contribuyan con por lo menos una publicación académica de alta calidad – medida con criterios adecuados al área de conocimiento y al grado de la persona en el escalafón docente – y además la realización de actividades vinculadas con la investigación de alta calidad, que puedan o no ser otras publicaciones. A los efectos de tomar en cuenta las especificidades de la creación de conocimientos en distintos ámbitos, los Servicios podrán definir sus criterios orientadores sobre los resultados esperados de las actividades de investigación de los docentes de alta dedicación. En todos los casos se promoverá y valorará de forma integral tanto la investigación en sí misma como los aportes a la construcción de nuevas capacidades

de investigación. La evaluación de los resultados obtenidos en cada período considerado estará a cargo, preferentemente, de pares externos de reconocida trayectoria. Cuando un docente no cumpla con aspectos cuantitativos de los criterios orientadores, deberá justificar el valor cualitativo de su producción en materia de investigación y el Servicio respectivo deberá analizar esa justificación, de modo que siempre se priorice la contribución sustantiva y de alto nivel a la creación de conocimiento y cultura.

17. Como parte de su compromiso con la sociedad, la Universidad impulsa la curricularización de la extensión y el fomento de las actividades relacionadas con esta función universitaria, en conexión estrecha con la enseñanza y la investigación, a partir de una concepción amplia y plural que entiende a la extensión universitaria como el conjunto de actividades de colaboración de actores universitarios con otros actores que, en procesos interactivos donde cada actor aporta sus saberes y todos aprenden, contribuyen a la creación cultural y al uso socialmente valioso del conocimiento, con prioridad a los sectores más postergados.

18. Corresponde pues a la hora de evaluar la tarea docente tomar adecuadamente en cuenta las labores de extensión y las actividades en el medio que socialicen conocimiento valioso, propendiendo al desarrollo cultural y científico. La caracterización anotada de la extensión y la decisión de curricularizarla llevan a valorar particularmente aquellas actividades en las cuáles exista un reconocimiento curricular, una concepción interdisciplinaria, integración de funciones universitarias, diálogo de saberes, producción de conocimiento, planificación previa y evaluación posterior y una participación activa de estudiantes y actores sociales. Para apreciar la labor realizada se tendrá en cuenta elementos como la participación en actividades que integren funciones, la evaluación ex post y ex ante de las diversas actividades, la producción académica vinculada a las actividades, la evaluación estudiantil y la evaluación de las actividades por parte de actores sociales participantes.

19. La Universidad debe impulsar una ponderación equilibrada de las tres funciones universitarias, lo cual es compatible con una variación de los puntajes asignados a cada una de ellas en los llamados y concursos que se realizan en distintos ámbitos universitarios, pero que implica que ninguna de las tres funciones asuma valores extremos inferiores o superiores, en comparación con las otras.

20. El Régimen de Dedicación Total (RDT) apoya la dedicación integral a la actividad docente, lo que incluye el cultivo interconectado de las funciones universitarias fundamentales de enseñanza de grado y postgrado, investigación, extensión y actividades en el medio, así como la participación en las actividades de cogobierno y gestión académica de las que también depende la calidad de la vida universitaria.

21. La evaluación de las aspiraciones a ingresar al RDT y de los desempeños en el mismo deben tener el carácter integral que surge de las propias finalidades del Régimen. La evaluación del desempeño en el RDT debería estar coordinada con la evaluación en el desempeño del cargo docente – en particular, para evitar la multiplicación de instancias de evaluación y la descoordinación de los criterios en las mismas.

22. Particularmente en materia de investigación, el RDT constituye una apuesta al futuro, lo que debe ser tenido en cuenta tanto para el ingreso como para las renovaciones. Ello implica respaldar las opciones arriesgadas de quienes encaran problemas propios, nuevos, difíciles, de largo aliento, sin resultados garantizados, pero que pueden posibilitar la apertura de caminos originales para la producción y el uso socialmente valioso del conocimiento, así como para la creación de “escuelas” en las diversas disciplinas - en el sentido de tradiciones originales y programas de investigación en profundidad - que realzan la autonomía cultural en lo que hace a la creación de alto nivel.

23. La dedicación integral a las actividades universitarias, que el RDT fomenta, se ve comprometida por circunstancias vitales como la maternidad y la paternidad. Conviene pues que la evaluación del desempeño en el RDT se postergue un año cuando se trata de una persona que ha tenido un hijo o hija en el período considerado.

24. Cada Servicio de la UDELAR impulsará la aplicación de estos criterios generales para la evaluación integral de la labor docente. A tales efectos introducirá los cambios que estime necesarios en la institucionalidad vinculada a la evaluación docente, en función de su propia apreciación de la situación. En el intercambio de ideas registrado en el seno del CDC se propuso que las evaluaciones deberán ser realizadas por una Comisión de Evaluación, dependiente del Consejo del respectivo Servicio e integrada por Académicos de alto nivel y con conocimientos en las tareas de evalua-

ción, Egresados y Estudiante.

25. Recapitulando, en las instancias de evaluación en general se deberá tener en cuenta:

a) Las tareas realizadas en el período en materia de enseñanza de grado y postgrado, investigación y creación de conocimientos, extensión y actividades en el medio, actividad profesional fuera del horario universitario (en el caso de los docentes que no tengan alta carga horaria y cuya contribución a la UDELAR esté relacionada a su actividad laboral), formación y reciclaje del propio docente, formación de recursos humanos (en el caso de los grados 3, 4 y 5), funciones de dirección académica, actividades de gestión, contribución al cogobierno.

b) El plan de trabajo para el siguiente período (en el caso de los grados 3, 4 y 5).

Los informes respectivos deberán tener en cuenta lo que antecede y contribuir a la mejor apreciación de los aspectos señalados.

(18 en 18)

