

PROPUESTA PARA UNA CARRERA DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

*“Miremos más que somos padres de nuestro porvenir que hijos de nuestro pasado”
Miguel de Unamuno*

Introducción.

Estamos inmersos en una propuesta de reforma universitaria. Más allá de que sea algo que se está proponiendo hoy desde el rectorado, los cambios en la Universidad son necesarios desde hace muchos años. Aprovechemos este momento de discusión abierta para resolver algunos problemas que son obvios. Lo primero, para empezar a pensar, es que nos saquemos todos los prejuicios y preconceptos y pensemos en una Universidad distinta a la que tenemos, en estructura y en funcionamiento. Que los errores actuales no nos frenen o sean usados como excusa para no cambiar lo que es necesario cambiar; seamos padres del porvenir y no hijos (bobos) del pasado. También debemos considerar que otras Universidades del mundo ya han resuelto (o han evitado) los problemas que hoy tenemos y que quizás no sea necesario “inventar” las soluciones sino solo “adaptarlas”. A pesar de esto último a continuación se me ocurren algunos cambios que quizás contribuyan a resolver algunos problemas que tenemos y cuyo intento de solución se ha dado en llamar “carrera docente” (CD). Esta propuesta toma como punto de partida los 2 documentos que están circulando en la UDELAR¹ y la discusión dada entre docentes de la Facultad de Ciencias y en las sesiones del Claustro de la Facultad de Ciencias de 10/4/08 y 8/5/08.

El mundo y el país han cambiado en forma espectacular en los últimos 50 años y, en muchos aspectos formales, la UDELAR no fue acompañando esos cambios. Del análisis del funcionamiento de la Universidad, del trabajo docente, etc., etc.; se desprende que son necesarios cambios en la Ley Orgánica y en el Estatuto Docente. Debemos romper las cadenas que estos reglamentos nos imponen y adaptarlos a las necesidades actuales para un buen funcionamiento.²

Como primer elemento a tener en cuenta en la UDELAR es que las realidades no son simples. No podemos pensar que hablamos de una única realidad sino de múltiples realidades y cuando pensamos en soluciones no podemos quedarnos solo con la visión de los problemas que tenemos más cerca sino que debemos considerar también los problemas que hay más lejos. De todas maneras debemos pensar que la Universidad es una sola y, por lo tanto, deben haber soluciones generales y no quedarnos en “la chiquita”. Estamos en una situación de difícil equilibrio entre aportar soluciones tan generales que no resuelvan nada y soluciones tan particulares que requieran de detalles que retarden la solución. Para esas circunstancias quizás las mejores herramientas de trabajo sean la flexibilidad y la visión global y amplia de la UDELAR.

Actualmente existen reglas que regulan la CD³. Esas reglas son claras y están al alcance de todo el mundo. El problema no parece ser la “oscuridad” de las reglas sino las reglas en sí. Las reglas claras que hay hoy no sirven para el funcionamiento armónico y eficiente de la UDELAR y no están siendo funcionales para que los docentes puedan sentirse cómodos y cumplan con eficiencia su trabajo. Quizás en lo que más están siendo omisas estas reglas es en definir claramente cuales son las obligaciones de los docentes y como éstos serán evaluados. Quizás el esfuerzo que debemos hacer pase por definir claramente que es lo que se le exige a cada

¹ “Hacia la formulación de una carrera docente en la UDELAR” (Comisión de ADUR, Héctor González. Noviembre 2007). “Elementos de una carrera docente” (Comisión Central de Asuntos Docentes. Octubre 2007).

² Creo que los documentos citados anteriormente abundan en argumentos de porqué es necesario este cambio. Será mejor referirse a ellos a la hora de elaborar una idea final.

³ Ley Orgánica: http://www.universidad.edu.uy/institucional/ley_organica.htm
Estatuto Docente: <http://www.universidad.edu.uy/dgp/normativa/estatuto.htm>

Está claro que para llevarse adelante esta propuesta estos reglamentos deben modificarse.

docente y que cada persona se ubique cómodamente en el lugar del escalafón que le corresponde. Eso implica un esfuerzo de la UDELAR por obtener los fondos necesarios para permitir que los docentes con formación equivalente reciban salarios equivalentes. Además de eso la UDELAR debe preocuparse por brindar las condiciones necesarias para que los docentes, bien pagados, cuenten con las condiciones para cumplir con sus obligaciones. No se puede exigir a un docente que de un determinado número de clases si no hay implementos necesarios para darlas; no se le puede exigir a los docentes determinado número de publicaciones científicas si no cuenta con los medios elementales para desarrollar la investigación. Esto último no corresponde discutirlo en esta instancia. Lo que nos atañe ahora es crear las condiciones óptimas para que el docente encuentre las mejores condiciones de trabajo desde el momento que ingresa a su cargo hasta el momento en que cesa.

Unidades Docentes (UDs).

Una primera cosa, quizás, sea clasificar a las unidades docentes (UDs; lo que se llama actualmente en forma variada en la UDELAR "cátedras", "departamentos", "secciones", etc.) de acuerdo al objetivo docente o académico que tenga.

Hay algunas UDs que, por la naturaleza de la Facultad en la que se encuentran y por la naturaleza de las carreras en cuya formación participan, tienen como objetivo principal la formación de grado de profesionales. En estos casos sus docentes son profesionales que ocupan la mayor parte del tiempo ejerciendo su profesión en forma "liberal" y que aportan principalmente esa experiencia a la formación de nuevos profesionales. Este tipo de UDs no requiere de alta dedicación horaria de sus docentes ni tampoco de una gran infraestructura. Sin embargo, estos docentes reciben una compensación económica importante del medio extrauniversitario y resulta poco atractivo desde el punto de vista económico para ellos tener un cargo docente, que necesariamente es de poca carga horaria. Por otro lado, dada la poca carga horaria y la baja remuneración, no es posible exigirle a esos docentes, ni siquiera a los grados superiores, una participación en tareas de investigación, extensión, gestión o cogobierno. Para este tipo de UDs debemos pensar un tipo de CD. Este tipo de UDs puede mantener una estructura más rígida, más acorde con el actual diseño de reglamentos de la UDELAR.

Existen otras UDs, vinculadas con otro tipo de Facultades y carreras, que tienen una dedicación mayor a la Universidad, tanto por el horario dedicado como por el compromiso institucional. Su trabajo muchas veces se realiza exclusivamente o durante gran parte de la jornada laboral dentro de la Universidad. En otros casos se realiza en instituciones extrauniversitarias en contacto directo con la actividad académica. El objetivo de las Facultades y de las carreras donde participan estas UDs son la formación de investigadores o creativos que requieren de una actualización constante de sus conocimientos. Esta actualización la obtienen principalmente por su contacto con la academia más que con la experiencia laboral extrauniversitaria. En muchos casos los profesionales que son formados por este tipo de UDs tienen a esas mismas (u otras similares) UDs como principal salida laboral. Para este tipo de UDs debemos pensar en otro tipo de CD y en la posibilidad de que estas UDs se dividan, se fusionen, crezcan o desaparezcan. La existencia y la estructura de estas UDs puede depender de proyectos de investigación, o de creación, dinámicos, y la UDELAR debe ser flexible a la hora de permitir su creación y no temer a la hora de pensar que ya no son necesarias o que deben transformarse. La estructura clásica piramidal de "la cátedra" no funciona para ellas. Estas UDs, además, parecen destinadas a ser las articuladoras de la flexibilización de las carreras, de la creación de nuevas carreras y la posibilidad de que los estudiantes se muevan horizontalmente entre las distintas Facultades y Servicios universitarios.

Es posible, como siempre, que haya otro tipo intermedio de UDs con características mixtas donde parte de los docentes aporten su experiencia laboral externa y otros estén concentrados en el interior de las mismas, en el desarrollo académico. En ese caso debe permitirse que en una misma UD convivan docentes con CDs de los dos tipos siempre que cada uno se sienta cómodo con su condición escalafonaria y que si no lo siente pueda moverse "horizontalmente" entre un tipo y otro. También está claro que en las distintas Facultades puede haber de estos

distintos tipos de UD y que a la hora de evaluar a los docentes no se puede tener un criterio único sino que debe considerarse en qué esquema de trabajo entra cada uno. Este tipo de estructuras mixtas puede ser de especial importancia a la hora de pensar en la descentralización territorial de la Universidad, donde podrán crearse nuevas UD con docentes de baja dedicación horaria (que pueden viajar desde distintos puntos del país para hacer aportes puntuales en la docencia) y docentes con alta dedicación que hagan posible el afianzamiento de esas UDs.

Escalafones docentes y Carrera Docente (CD).

Debemos tener la mente abierta para permitir que en una misma UD y en una misma Facultad convivan, por ejemplo, docentes de un determinado grado con 10 ó menos horas semanales y otros con 40 horas o con DT. Lo importante es que cada uno de ellos trabaje en esos regímenes porque es en los que se siente más cómodo y en el que cree que le hace su mejor aporte a la UDELAR. Si eso es así o no, serán las estructuras del cogobierno las que lo juzgarán a través de una evaluación apropiada para cada uno de los casos. El resultado de la evaluación no deberá ser la consideración “todo o nada” sino que podrá sugerírsele al docente movimientos verticales descendentes en el mismo escalafón u horizontales entre los dos tipos de escalafones. No parece razonable que los docentes sean presionados a ascender en el escalafón a niveles en los que se excederán sus capacidades y ya no podrán cumplir con las exigencias del cargo, generando malestar a todos los niveles de la estructura de la UD. Lo que hay que hacer es evitar que la “inamovilidad” de un docente tranque la movilidad de otros y se permita que haya carreras en paralelo.

Sugerimos, entonces, que se piense en la existencia de dos tipos de escalafón docente. Uno “profesional” y otro “académico”⁴. Me parece que el criterio vinculado al tipo de tareas ejercidas por la UD es mejor que los criterios basados en dedicación horaria y grados. Para cada grado del escalafón las funciones ejercidas y la responsabilidad deberán marcar la dedicación horaria necesaria, o viceversa: la dedicación horaria con la que se cuenta marcará la responsabilidad exigida. Cada UD verá, de acuerdo a sus objetivos, que tipo de docente requiere.

Escalafón Docente “Profesional”.

Este escalafón contará con 5 grados como ocurre actualmente en toda la UDELAR. En este escalafón los docentes tendrán una dedicación horaria de entre 5 a 30 horas semanales. Es conveniente que los grados 3, 4 y 5 tengan una dedicación horaria cercana al máximo para poder cumplir con las responsabilidades de extensión e investigación.

Grado 1. Serán cargos de 4 años no reelegibles. Deberá ser un estudiante de la Facultad que haya aprobado la materia correspondiente a la UD o con formación equivalente. Tendrá responsabilidad en la docencia directa en grupos de práctico o de discusión teórica. Es un cargo con un perfil formativo que le permitirá al estudiante profundizar en la temática de la UD. Podrá participar en tareas de extensión o de investigación pero no en forma obligatoria.

Grado 2. Serán cargos de 4 años pudiendo ser reelegidos por otro período igual. Deberá ser un egresado de alguna carrera vinculada con la UD, preferentemente un estudiante de nivel de maestría. Tendrá responsabilidad en la docencia directa en grupos teóricos. Es un cargo con un perfil formativo que le permitirá al docente profundizar en la temática de la UD y que le aportará para su maestría. Deberá vincularse con alguna actividad de extensión o en algún proyecto de investigación, dentro o fuera de la UD.

Grado 3. Serán cargos de 5 años reelegibles por un período igual. Al final de los 10 años podrá solicitar que su cargo se transforme en grado 4 o que cambie al escalafón “académico”. De no ser aceptada la solicitud cesará en el cargo. Deberá ser un profesional de alguna carrera de la Facultad a la que pertenezca la UD o de alguna Facultad vinculada. Tendrá responsabilidad en

⁴ No me convence el nombre. Será cuestión de pensar algo mejor.

la docencia directa en grupos teóricos. Deberá participar en la coordinación de cursos de grado, en la elaboración de material docente y en la evaluación de estudiantes. Deberá participar en docencia de postgrado. Deberá participar en alguna actividad de extensión o investigación dentro o fuera de la UD.

Grado 4. Serán cargos reelegibles cada 5 años. Deberá ser un profesional de alguna carrera de la Facultad a la que pertenezca la UD o de alguna Facultad vinculada. Tendrá responsabilidad en la docencia directa en grupos teóricos. Será responsable de la coordinación de cursos a cargo de la UD. Será responsable de la formación de los grados 1 y 2. Formando equipo con grados 4 y 5 será responsable de marcar los objetivos de la UD y ocuparse de la gestión del presupuesto de la UD. También en equipo será responsable de la evaluación de estudiantes de grado y postgrado. Deberá **participar** en algún proyecto de extensión o investigación que se desarrolle dentro de la UD.

Grado 5. Serán cargos reelegibles cada 5 años. Será el responsable académico de la UD debiendo marcar junto con los grados 4 los objetivos y orientaciones de la UD. Deberá ser un profesional de alguna carrera de la Facultad a la que pertenezca la UD o de alguna Facultad vinculada. Tendrá iguales responsabilidades de enseñanza que el grado 4. Deberá ser **responsable** de al menos un proyecto de investigación que se lleve a cabo dentro de la UD. Será responsable de representar a la UD frente a las autoridades de la Facultad.

Escalafón Docente "Académico".

El número de grados de este escalafón puede ser variable pero comienza en el equivalente a grado 3. Es conveniente que el escalafón académico permita dar varios avances en términos de remuneración y de responsabilidades a medida que el docente avanza en la carrera. Los avances se medirán en la capacidad de llevar adelante tareas de enseñanza, investigación, extensión, gestión y cogobierno.⁵ A partir del grado 3 los docentes podrán solicitar el ascenso en las categorías. En caso de que en un período de renovación el docente no haya cumplido con las responsabilidades requeridas por el nivel de su cargo también podrá solicitar el descenso a un nivel inferior con la correspondiente pérdida de remuneración y de responsabilidades. Esto no le impedirá poder pedir más adelante el ascenso. La dedicación horaria en este escalafón debe ser alta (de 30 o más horas semanales).⁶ Las UDs donde predomine este escalafón no requieren de una estructura piramidal y, por lo tanto, podrán coexistir varios docentes de todos los niveles en una misma UD.

Debemos considerar que en este escalafón los niveles formativos estarán representados por los estudiantes de maestría y doctorado. Estos estudiantes podrán acceder a financiamiento a través de becas que otorga la ANII y no será necesario que aspiren a cargos docentes.⁷ Los grados 1 y 2 de las UD de este tipo tendrán grados 1 y 2 que funcionarán como los del escalafón "profesional".

Todos los niveles deberán participar en tareas de enseñanza, de grado y de postgrado. Al ascender en los niveles deberán aumentar las responsabilidades en tareas de coordinación y organización de cursos. Las responsabilidades de gestión y cogobierno serán crecientes a medida que se asciende en el escalafón. Es necesario quizás dar cierto respiro en esas tareas a

⁵ Está en discusión si la solicitud de ascenso debe implicar un llamado abierto en el cual cualquier otra persona pueda aspirar al cargo "ascendido". Si bien creemos que como criterio general es deseable que todos los llamados en la UDELAR sean abiertos, en esta modalidad de CD esta "apertura" puede prestarse para ciertas trampas. Además implica que cada vez que un docente solicite el ascenso el sistema debe estar preparado no sólo para compensar la diferencia de remuneración del cargo ascendido sino que debe tener previsto la posibilidad de que quien ingrese al cargo solicitado sea alguien de afuera y deba, entonces, financiarse el nuevo cargo ganado por un aspirante y el cargo antiguo del solicitante.

⁶ **De hecho es conveniente que todos los docentes en este escalafón tengan DT.**

⁷ Este escalafón fue hecho pensando en las UDs dedicadas a las ciencias naturales y exactas. Es casi seguro que en las UDs dedicadas a las ciencias sociales esto pueda funcionar de la misma manera. No se si esto es aplicable a las UDs dedicadas a las artes pero me imagino que para ellas debería funcionar un régimen similar.

los distintos niveles de grado 3 para que estos puedan en esta primera etapa de su carrera consolidarse como investigadores independientes.

Grado 3. Serán cargos reelegibles cada 4 años. En caso de trabajar en régimen de DT la evaluación del cargo y de la DT se hará en la misma instancia. Habrá 3 subniveles:

Grado 3 en formación. Será un docente en etapa de finalización de su tesis de doctorado. No podrá ascender al siguiente nivel hasta no haber culminado el doctorado.

Grado 3 neto. Será un docente con el doctorado acabado y en etapa de postdoctorado. Una vez que haya consolidado un proyecto de investigación y una línea de trabajo podrá aspirar al nivel siguiente.

Grado 3 consolidado. Será un docente con una línea de trabajo independiente. Su principal actividad será la investigación y la enseñanza, incluyendo la coordinación de curso de grado. Podrá orientar tesinas y tesis.

Grado 4. Será un docente con una o varias líneas de investigación. Tendrá a su cargo la formación de otros investigadores a través de la coordinación de cursos de postgrado y la orientación de tesis y tesinas. Deberá estar vinculado a alguna actividad de extensión y a alguna actividad de cogobierno.

Grado 5. Será un docente con una o varias líneas de investigación. Tendrá a su cargo la formación de otros investigadores a través de la coordinación de cursos de postgrado y la orientación de tesis y tesinas. Tendrá responsabilidades importantes en la gestión de la UD (además de los proyectos de investigación) y deberá participar en alguna instancia del cogobierno. Será responsable de la coordinación de los distintos grupos de trabajo de la UD.

Mecanismos de Promoción de la CD.

La esencia de los mecanismos de promoción es permitir que los docentes puedan mejorar su remuneración a partir del compromiso de un aumento de las responsabilidades en su cargo dentro de una escala prefijada. Esto no implica que los mecanismos ya existentes (llamado de cargos vacantes y aspiración a cargos en la misma UD o en otras) se pierdan.

Un valor a cuidar con estos mecanismos es que la permanencia de un docente en su cargo no sea una traba para el crecimiento de otros docentes. El sistema actual genera trabas por el hecho de que casi todas las UDs tienen una estructura piramidal y es necesario el cese en los niveles superiores (con menor número de cargos) para que los docentes de los niveles inferiores puedan, eventualmente, ascender. Esto implica que los docentes de los niveles inferiores presionan para que haya movilidad ascendente y la forma en que se consiguen (o podrían conseguirse) los espacios es por la expulsión de docentes que se ven superados por un nivel de responsabilidad para el cual no estaban preparados o con el que no se sienten cómodos. Este sistema propuesto incluso permite movimientos descendentes. Con estos mecanismos buscamos cambiar la estructura de las UDs con un perfil académico y permitir que en estas UDs todos los docentes tengan posibilidad de ascender sin necesidad de que sus compañeros de trabajo se vuelvan enemigos.

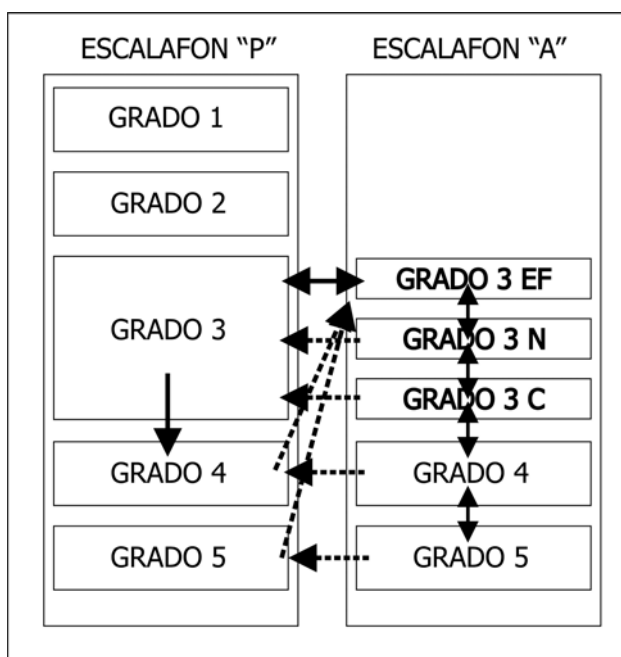
Todo esto funcionará bien, obviamente, si los mecanismos de evaluación funcionan correctamente y el ascenso no se vuelve una rutina dada simplemente por la antigüedad.

Promoción en el escalafón "profesional".

Los grados 1 y 2 son cargos a término aunque el Grado 2 puede ser reelegido por otro período. En el escalafón "profesional" solo habrá un posible mecanismo vertical de promoción.⁸ Este es que el Grado 3, una vez que termina su segundo período y no tiene chance de reelección, puede solicitar el ascenso a Grado 4. En todos los demás casos la promoción de cargos se hará como hasta ahora. Otra opción dentro de este escalafón es solicitar el cambio al régimen del escalafón "académico". En ese caso el docente del escalafón "profesional" debe estar, como mínimo, culminando su formación de doctorado para aspirar a Grado 3 en formación (ver esquema).

Promoción en el escalafón "académico".

El escalafón "académico" comienza en el Grado 3. Este grado tiene 3 subniveles. La posibilidad de promoción en todos los niveles depende de los méritos generados por el docente. A partir del comienzo de la escritura de una tesis de doctorado se podrá aspirar a ingresar en este escalafón. Dentro del escalafón los movimientos pueden ser ascendentes o descendentes. Si el docente, llegado el momento de la evaluación, es observado en su desempeño, puede optar a hacer un período o varios en un nivel inferior y volver a solicitar el ascenso cuando se crea capacitado. También es posible hacer movimientos hacia el otro escalafón aunque en ese caso podrá determinar la pérdida del régimen de DT si lo tuviera (ver esquema). En este escalafón los docentes podrán pedir el ascenso en el momento que lo deseen. Los servicios generarán los mecanismos que les resulten apropiados para otorgar o no los ascensos por razón de los méritos del solicitante o por razón de los rubros disponibles para ello. La aplicación de los mecanismos de promoción en la CD no implican que los servicios no cuenten con otro tipo de promociones o, fundamentalmente, la creación de cargos para UD's que lo necesiten o soliciten o la supresión de cargos al cese de sus titulares si así lo considera el servicio en consideración de áreas de enseñanza, de investigación u otras que crea conveniente desarrollar.



Felipe Sierra. 12 de mayo de 2008

⁸ Entendiendo por promoción la solicitud de cambio en la categoría del cargo que el docente ya tiene. La otra forma de promoción; la que implica la aspiración a un cargo de nivel superior y la renuncia al cargo que se tiene sigue vigente en todos los escalafones.