

DISCUSIÓN SOBRE EL TEMA DE LA CARRERA DOCENTE EN LA UDELAR.

TEXTO COMPLEMENTARIO DE FUNDAMENTO A LAS PROPUESTAS FORMULADAS, CUYA LECTURA DEBERÍA SER ACOMPAÑADA POR LOS DE LA COMISIÓN CENTRAL DE ASUNTOS DOCENTES (E. Lessa) Y DE RESUMEN DE LOS TALLERES DE ADUR (H. González).

23 de mayo de 2009

1.- Este texto no tiene la intención de ser un informe sobre el tema, sino más bien una lista de observaciones, comentarios y propuestas sobre los temas abordados en los documentos previos, que son fundamentalmente el de la Comisión Central de Asuntos Docentes y el que resume discusiones ocurridas en ADUR en diversas oportunidades, elaborado por Héctor González. También se ha tenido en cuenta otros documentos previos, aportados por comisiones o por compañeros individuales.

En todo caso, este documento no se puede entender si no es con referencia a esos otros, cuyo cotejo es necesario para la lectura.

2.- Un asunto previo es definir qué es lo que se busca con la consideración del tema por el CDC. No se trata simplemente de poner en forma de texto los acuerdos consensuales a los que se llegue, sino de introducir verdaderas modificaciones en las normas que regulan al personal docente universitario. Somos conscientes de que la gran heterogeneidad de realidades dentro de la UDELAR genera dificultades importantes para hacer eso, pero entendemos que ése es el objetivo. En todo caso, esas heterogeneidades deberán ser tenidas en cuenta a la hora de determinar cómo el sistema evolucionará, lo cual deberá ocurrir necesariamente a ritmos diversos y atendiendo a esas diferencias.

3.- Actualmente, en la UDELAR tenemos un escalafón docente, pero no una carrera docente. Se trata de crear una carrera docente, que permita a las personas que se dedican a la vida académica tener una previsión de las condiciones en las que pueden desarrollarla, en base a reglas razonablemente bien determinadas, que les permitan además tener la oportunidad de progresar en su carrera, con las debidas garantías para la institución. Ello no significa que “uno empieza de grado 1 y termina de grado 5”, de ningún modo. Como orden docente, es prioritario dejar esto en claro: no se trata de generar una pista que asegure su recorrido a los miembros de nuestro gremio (ya hay quienes lo han sugerido), sino del mejoramiento de la institución en uno de sus aspectos esenciales.

Las garantías académicas para el avance de carrera deberán ser similares – o mejor aún, mayores – que las que existen actualmente, pero las oportunidades deben existir, es decir deben ser generadas mediante políticas adecuadas. En particular, el sistema debe prever que las estructuras piramidales que todavía sobreviven en algunos sectores de la

universidad, cedan su lugar a organizaciones académicas más modernas y respetuosas de la producción y del trabajo de sus docentes.

4.- Los documentos que tenemos a consideración son fruto de largas discusiones; contienen alternativas sobre ciertos puntos en los que no hubo consensos. Asimismo, sobre ciertos aspectos tienen definiciones bastante precisas, sobre otros no. No propongo que todo se especifique acabadamente, un estatuto de este tipo debe ser flexible, porque las circunstancias son variadas y además cambian más rápidamente que las normas. Sin embargo, voy a proponer que se haga una precisión mayor en algunos aspectos, porque la experiencia muestra que si eso no se hace, en muchos servicios las normas que no estén claramente establecidas podrán no aplicarse, como ocurre actualmente. No hay que olvidar que, aun reconociendo la diversidad que es natural a la vida universitaria, uno de los propósitos de la carrera docente y de las modificaciones que quisiéramos hacer al Estatuto, es tender a una unidad bastante mayor que la actual en la materia.

5.- Para la introducción y el capítulo I, proponemos adoptar como base el documento resumido por HG, que es más preciso en estas partes que la presentación de la comisión, más claro y más concreto. Se proponen modificaciones en dos puntos (que pueden considerarse como relativamente menores con respecto al conjunto de esta parte del texto de HG), a saber:

- En el punto 1.4. se dice que “la enseñanza de grado es una tarea obligatoria...”. Si bien parece haber un acuerdo general en esta materia (ver más abajo), parece necesario dejar abierta la puerta a “excepciones debidamente fundamentadas”.

- En el punto 1.6., al que también se hace referencia más adelante, se entiende que disponer en el Estatuto que debemos dar programas de formación en gestión académica, requiere haber estudiado previamente quién y cómo lo hará, al nivel que corresponde a la UDELAR. Una cosa es que los docentes tengamos responsabilidades de gestión, con lo que estamos plenamente de acuerdo, otra que habremos de organizar formaciones para ello, lo cual no está claramente precisado, ni hay propuestas para llevarlo a cabo que aparezcan al día de hoy.

6.- Horarios docentes.

Ambos documentos proponen el establecimiento de franjas horarias. El verdadero caos actual de horarios docentes tiene dos componentes: 1) una dispersión absurda y 2) el hecho de que el horario no está claramente asociado, en las normas vigentes, a las funciones del cargo a desempeñar.

El punto 2) está bien resuelto en el capítulo 2 de HG: cada uno de los 4 niveles de horarios corresponde a un tipo de actividad y todos son necesarios para la UDELAR, en el entendido además de que se debe tender a incrementar la proporción de cargos de alta dedicación, lo cual es más posible ahora que en el pasado a raíz del aumento de los salarios de alta dedicación.

En cuanto al punto 1), con las disposiciones propuestas se corre el riesgo serio de que poco o nada cambie: las franjas horarias son excesivamente anchas y eso puede implicar que no haya una verdadera racionalización.

En materia de normas que no se aplican, debemos tener presente que algunas normas aprobadas como el full-time geográfico en Medicina, que tienen décadas de existencia, están en una especie de limbo, sin aplicación real. Estos días, cuando los temas del Hospital de Clínicas nos señalan los enormes problemas que tiene, es oportuno traer este tema sobre la mesa: las normas aprobadas tienen que tener vigencia real y es nuestra responsabilidad velar por ello. Algún dispositivo de evaluación periódica e independiente de los cambios debería ser incluido en la normativa nueva a aprobarse, que se dedique, más que al día a día, a generar un análisis del sistema en su conjunto, muy especialmente, de su funcionamiento real.

Proponemos 4 cambios en esta materia, con respecto al texto:

El primero se refiere a estrechar las franjas.

- 1.- DT
- 2.- 40 horas o más, sin DT
- 3.- 20 a 24 (el número 24 está propuesto teniendo en cuenta que es muy frecuente en algunos sectores numerosos de la FM)
- 4.- 4 a 15 (básicamente personas con una actividad externa preponderante, que dictan clases en la universidad, lo que se denomina “dedicación simple” en los textos)

La segunda modificación consiste en establecer que todos los llamados a cargos, efectivos o interinos, que se hagan a partir de cierta fecha, por ejemplo, 6 meses después de la entrada en vigencia de la nueva normativa, deberán atenerse a los horarios mencionados. Habida cuenta de que se estima que más del 50% de los cargos docentes son interinos o contratados, esto contribuiría de manera efectiva a una racionalización.

Tercero, se debe establecer que se respetarán los derechos adquiridos, y que las personas que hoy ocupan un cargo efectivo con un cierto horario, tendrán derecho a conservarlo mientras permanezcan en ese cargo. (no está dicho explícitamente). Se entiende que la ubicación de estos docentes en cada una de las 4 franjas, mientras su horario no esté entre los indicados más arriba, se hará en base a lo establecido en el documento de HG.

Cuarto, se establecerá un fondo central destinado a atender los requerimientos presupuestales que esta racionalización pudiera implicar, que será distribuido con un formato similar al programa de extensiones horarias comenzado en 2007, a propuesta de ADUR.

Se comparte el resto de los criterios de los puntos del capítulo 2 de HG.

7.- Interinatos.

La norma de excepcionalidad del interinato está ahí hace más de 50 años y sigue más generalizado que nunca. Así que no alcanzará con una declaración y consideramos un avance lo propuesto en el documento de la CCAD, en cuanto a que no se pueden renovar interinatos más de una vez, hay que llamar los cargos.

8.- Cargos docentes, funciones, niveles, perfiles.

En materia de tipos de cargos, se hace acuerdo con la propuesta de la CCAD (4 categorías, efectivos, interinos, contratados, visitantes regulares). Sin embargo, se hace una serie de propuestas de cambios en esta materia, a saber:

- En el caso de los contratados, se admite la contratación sin llamado por períodos de hasta 6 meses. Pensamos que esa propuesta no debe aprobarse. En los últimos años, se está haciendo un abuso inadmisibles (la delegación docente lo ha señalado en forma reiterada en el CDC) del art. 9 del Estatuto, que autoriza a proveer cargos docentes sin llamado. Ese artículo existe para casos excepcionales, invitados a dar cursos breves o conferencias, personas de nivel excepcional y casos similares; en verdad, se está aplicando para nombrar en todos los niveles, incluyendo desde el grado 1. Eso genera una deriva muy peligrosa en materia de niveles y de oportunidades de presentación. Debería dejarse este tipo de excepcionalidad en el nuevo Estatuto, pero que no corresponde liberalizar las contrataciones sin llamado.

En el documento de HG (punto 3.3) se agregan algunas restricciones a los efectos de tener en cuenta estos problemas, que van en la dirección anotada, aunque es posible que lo que se propone allí sea insuficiente y que la situación de los últimos años tenderá a crecer, si no se adoptan medidas más fuertes.

- Aunque en este texto no se señalan específicamente los acuerdos, sino que está más bien dirigido a las observaciones y modificaciones a proponer, se concuerda en que no deben existir cargos honorarios. La tarea docente debe ser reconocida sin excepciones con un trabajo y, por lo tanto, debe ser remunerada.
- Se establece el principio de que los docentes deben participar en tareas de enseñanza, pero no se dice nada más. Es poco; cada docente, en todos los niveles, salvo excepciones explícitamente fundamentadas, debe participar en la enseñanza y que una parte de la misma debe ser enseñanza de grado. El Estatuto debe disponer, además, que cada servicio regulará la carga mínima de enseñanza de cada docente, en función de su grado y del tipo de dedicación horaria semanal que posea.
- Se admite, un reconocimiento de una situación actual que no es apropiada, que cargos técnicos de diverso tipo, que no son docentes por su contenido, sin embargo figuren en el escalafón. Es ésta una mala solución, a la que también las delegaciones docentes en el CDC y en diversos Consejos de Facultades se han referido de manera reiterada y que ya ha generado bastante perjuicios en la UDELAR. Esto nos lleva de la mano a un nuevo tema, y es el de los cargos de

los escalafones profesionales y técnicos no docentes de la universidad, que requieren modificaciones importantes. Todos conocemos las dificultades de contratación en los mismos (ejemplos: técnicos de laboratorio, informáticos). Deben ser jerarquizados y la solución no es que integren el escalafón docente. Si bien es otro tema, que tendrá que ser considerado en si mismo, está muy relacionado con este punto del informe.

- En lo que se refiere a perfiles de los cargos, tomando como base el informe de CCAD, se propone optar por las alternativas que se denominan 2, en cada uno de los 5 grados, por la razón de que aparecen como mejor formuladas. Un comentario acerca de la alternativa 1 y lo referente al rol de la gestión en las funciones docentes. En el orden docente ha habido un acuerdo bastante general en el sentido de que es una función importante en nuestra universidad pública y en que debe intervenir en el perfil de los cargos y en su evaluación. Sin embargo, disponer que los docentes deben hacer cursos de gestión, no es una solución adecuada. ¿Quién los va a dictar? ¿Cuál es la estructura competente para hacerlo y cómo se evaluará el “aprendizaje”? Una propuesta de este tipo puede generar mucho mayores problemas que limitarse a enunciar la función como parte de las tareas docentes e incluirla con un puntaje adecuado en las evaluaciones.

Todavía, con respecto a la alternativa 2, se propone la modificación siguiente:

Se establece en esa redacción que las renovaciones sucesivas (después del primer período de designación), sean por 3 años para los grados 3, 4 años para los grados 4 y 5 años para los grados 5. Proponemos que el período máximo sea de 5 años en todos los casos. Un grado 3 o 4 ha llegado a ese cargo después de un período largo de actividad docente y amerita la renovación por un período de 5 años. El acortamiento de los plazos, como norma general, puede tener consecuencias muy negativas, como por ejemplo, que los docentes descuiden sus tareas de largo plazo (formación en temas nuevos, proyectos de investigación lentos pero de mayor profundidad), en función de que serán evaluados en tiempos que, para ciertas tareas de fondo son relativamente breves.

9.- Evaluación, puntajes, etc.

En los informes considerados se propone la siguiente lista de “ítems” para los llamados y todo lo vinculado:

“enseñanza; actividad creativa; actuación científica; actuación profesional; extensión; formación académica; escolaridad; títulos; gestión universitaria; cogobierno; concursos”.

Proponemos reemplazarla por la siguiente:

- Formación académica, escolaridad, títulos.
- Enseñanza.

- Actividad creativa: investigación científica, tecnológica, social, humanística, artística.
- Extensión y otras formas de servicio a la sociedad.
- Actuación profesional.
- Gestión universitaria y otras funciones de dirección académica.
- Cogobierno universitario.
- Concursos.
- Otros méritos y antecedentes.

Asimismo, hacemos acuerdo en establecer unos mínimos y máximos que valgan en todos los casos, pero con las siguientes condiciones:

- a) Tienen que corresponder a cada grado del escalafón docente y a cada tipo de dedicación horaria, ya que lo que se debe evaluar varía.
- b) Tienen que tener la suficiente amplitud como para poder tener alguna utilidad. Es frecuente que al interior de las Facultades – o de un mismo instituto o departamento - haya diferencias importantes en los puntajes según el tipo de cargo, y es lógico que ello ocurra (ejemplos, cargos básicos o clínicos de Medicina o cargos básicos o técnicos de Ingeniería). Queda pendiente ponerse de acuerdo sobre los números.

9.- Carrera docente.

En esto hay un punto central y es si, en el caso de que un docente sea calificado para ascender, se le asciende o debe presentarse a un llamado. Se propone aprobar la segunda opción (que figura en el informe de la CCAD), que ofrece mejores garantías a la institución. La experiencia reciente de los Lloas, con todas las dificultades que tuvieron por ser la primera vez y tener que enfrentarse a los feudalismos de las Facultades (“nos dan el dinero, nosotros sabemos qué hacer con él”), muestran la conveniencia e importancia de algún tipo de evaluación central, que hecha con prudencia contribuye radicalmente a evitar la endogamia y todas sus secuelas, un mal cuya presencia siempre se hace sentir.

Sin embargo, manifestamos algunas diferencias con la propuesta del informe, a saber:

- Es francamente inconveniente que en tres niveles (2,3,4) la promoción tenga dos etapas. Eso convierte al escalafón en uno de 8 niveles en lugar de 5. ¿Para qué? Ya 5 es un número bastante elevado, en la comparación internacional y en la vida de cada persona. No vale decir que el nivel intermedio “no es un nivel”, se convertirá en eso inmediatamente. Se propone mantener los 5 grados del escalafón, sin mitades.
- Se establece que “En el caso que las disponibilidades presupuestales no permitan financiar la diferencia por el cambio de grado, el docente puede optar por tomar posesión del cargo con menor carga horaria en forma transitoria”. Es ésta una mala solución a la limitación presupuestal, conduce a dos efectos perversos simultáneos: bajar la dedicación y estimular a que inmediatamente se

presione para recursos para aumentarla. Más bien – en esto la experiencia reciente de los Lloas es reveladora – los cargos tienen que ser llamados con su horario y financiados como tales. Es mejor hacer menos, de manera sólida que abarcar lo que no es posible.

Lo que ocurrió con los Lloas, es que para aprovechar mejor el dinero disponible, el CDC estableció que sólo se pagarían 10 horas semanales de cada ascenso, con la hipótesis de que la inmensa mayoría de quienes accedían a los cargos ya tendrían un cargo de alta dedicación y que bastaba con pagar la diferencia de grado. Lo que ocurrió es que las Facultades, en alta proporción, hicieron los llamados por 10 horas. Eso desestimuló a muchas personas y terminó siendo poco claro.