

## **CARRERA DOCENTE Y ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.**

*Documento de ADUR a setiembre de 2008. Tiene en cuenta los comentarios y aportes realizados en los dos talleres gremiales donde se analizó el tema (8 de mayo y 27 de junio de 2008) y en la Comisión Central de Asuntos Docentes. Versión redactada por Héctor González.*

### Introducción.

En el marco del proceso de reforma universitaria, la resolución 2 del CDC extraordinario del 15/4/07 señala “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 UR, teniendo en cuenta, como uno de sus insumos, el documento respectivo presentado por ADUR; .....”.

Para el cabal cumplimiento de la misión, fines y funciones de la Universidad de la República (UR) es esencial la profesionalización de cuerpo docente. En este concepto se incluye tanto la carrera docente como las condiciones de trabajo y salud laboral.

El cuerpo docente de la UR está conformado 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, sin desmedro de que la UR promueva la expansión de las altas cargas horarias y regimenes de dedicación total, consolidando un plantel docente que representa la columna vertebral de su funcionamiento institucional.

Entendemos como carrera docente el conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulan el ingreso, movilidad escalafonaria y cese de los docentes universitarios, igualmente reconocidos por todos los servicios que integran la institución. La UR debe expresarlas en forma precisa y ser de público conocimiento, de manera que los docentes conozcan con claridad las disposiciones institucionales que pautan su trayectoria académica en la institución.

Este documento desarrolla una propuesta referida a esta definición. No fue objeto de estudio específico el régimen de DT ni los diferentes regimenes actuales de compensaciones. Sin embargo, se considera imprescindible presentar propuestas modificativas en el corto plazo, principalmente de los regimenes de compensaciones ya que tal cual se aplican en forma predominante en la actualidad contribuyen a distorsionar la relación grado – tareas – remuneración.

La aprobación y aplicación de este conjunto armónico de reglas deben contemplar tanto los objetivos y políticas institucionales reflejadas en la calidad y pertinencia de sus funciones esenciales como también los derechos de los docentes en tanto trabajadores asalariados de la UR (normas y procedimientos que organizan el progreso escalafonario considerando la formación y trayectoria académica).

Una vez el CDC tome resolución sobre los contenidos y procedimientos que terminen configurando la carrera docente, será necesario introducir las modificaciones que correspondan al Estatuto del Personal Docente y a la Ordenanza de Organización Docente.

#### 1. Aspectos claves en la organización de la carrera docente.

1.1. Los criterios, reglas y procedimientos generales serán válidos para toda la UR. Podrán existir reglamentos específicos en función de las particularidades de cada área del conocimiento o servicio, siempre que éstas no contravengan a aquellas ni obstaculicen la instrumentación de la carrera docente en toda la institución.

1.2. La forma de instrumentar la aplicación de este cuerpo normativo debe reconocer la actual realidad institucional en este tema, compleja y heterogénea, a efectos de avanzar efectivamente a través de procedimientos flexibles que tengan en cuenta las realidades particulares sin desnaturalizar las normas aprobadas. Por lo menos en una primera etapa de transición es fundamental que la Comisión Central de Asuntos Docentes cumpla con el cometido de planificar, orientar, monitorear y evaluar la instrumentación progresiva de la carrera docente. Por la misma razón, la UR deberá crear un fondo central que permita complementar las disponibilidades de cada área de conocimiento o servicio, tomando en cuenta cada situación concreta.

1.3. Las normas y procedimientos que reglamentan 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 estarán disponibles en tiempo y forma.

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

La enseñanza de grado es una tarea obligatoria para todos los docentes efectivos e interinos de la UR.

1.5. Los cargos ocupados en efectividad son los tenidos en cuenta para la carrera docente.

1.6. La UR tiene la responsabilidad de organizar e implementar programas de formación científica de posgrado; formación pedagógica – didáctica y formación en gestión académica, de tal manera que se puedan alcanzar los requisitos de formación exigidos para cada grado de la carrera docente.

## 2. Franjas o categorías horarias.

2.1. La dedicación horaria de los docentes a la UR es un factor importante en determinar las funciones (enseñanza, investigación, extensión, gestión) y tareas a desempeñar. La dispersión actual de cargas horarias es perjudicial tanto para los propios docentes como también para institución. Es preciso agrupar a los docentes en rangos más estrechos de dedicación horaria o categorías y estipular las tareas mínimas a realizar para cada franja. Esto permitirá que la carrera docente considere 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 el desempeño de las tareas universitarias. Todos los docentes efectivos e interinos deben desarrollar tareas de enseñanza de grado, cualquiera sea la franja horaria en que se ubique.

2.2. Se propone la existencia de 4 categorías de dedicaciones:

- o Docentes de Dedicación Total. Deberán cumplir la integralidad de las funciones señaladas en el Estatuto del personal Docente para cada grado, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente.
- o Docentes de Dedicación Integral. No incluyen a los que están en régimen de Dedicación Total. Alta carga horaria. Deberán cumplir en forma equilibrada actividades de enseñanza y por lo menos otra función que implique creación de conocimiento.
- o Docentes de Dedicación Parcial. Docentes con carga horaria intermedia. Deben cumplir cabalmente al menos una de las funciones docentes.
- o Docentes de Dedicación Simple. Docentes con una carga horaria baja. Esta categoría es básicamente para docentes que vuelcan en la UDELAR su experiencia técnica o profesional. A estos docentes se les exigirá el cumplimiento de un subconjunto de funciones docentes, a ser específicamente requeridas al llamar el cargo a concurso.

### **Cuadro resumen de las franjas o categorías horarias (no incluye a DT).**

<b>Denominación</b>	<b>Franja</b>	<b>Categoría</b>	<b>Funciones mínimas</b>
Integral	30 a 40	40	Dos
Parcial	15 a 20	20	Una
Simple	5 a 10	10	Las requeridas en el llamado a concurso

Se entiende como mejor criterio la adopción de la categoría horaria en lugar de la franja. Sin embargo, no existen actualmente condiciones institucionales para pasar abruptamente a esta categoría. Para llegar a este objetivo es conveniente transitar primero por las franjas horarias.

2.3. La carga horaria condicionará las funciones y tareas predominantes a cumplir. La responsabilidad depende del grado. En particular, a los docentes DT y con dedicación integral le corresponde expresamente participar en actividades de gestión y cogobierno.

2.4. La UR 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. 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 academia desde sus actividades profesionales o técnicas.

2.5. El Régimen de Dedicación Total debe generalizarse a todos los servicios y áreas de conocimiento de la Universidad de la República. Es necesario que la Universidad tenga docentes en régimen de DT que se dediquen a la investigación tanto básica y fundamental como aplicada y tecnológica en todas las áreas del conocimiento. A estos efectos se deberá definir con amplitud la noción de actividad creativa y promover la excelencia en la integralidad de las funciones universitarias. Se considera que se han realizado avances importantes en este sentido en años recientes pero es necesario repensar el régimen de dedicación total RDT, considerando la generación de conocimiento en un sentido más amplio y abarcativo.

### 3. Tipos de cargos.

3.1. Es necesario que la UR adopte decisiones concretas para superar la actual situación. Se observan notorios desequilibrios, disímiles entre los servicios, hacia un uso desmedido de los cargos interinos, contratados y honorarios.

3.2. Es inherente a la carrera docente la ocupación en efectividad del cargo. Las otras formas de ocupar los cargos tienen carácter de excepcionalidad. En particular, es una notoria irregularidad la permanencia en un cargo interino por un prolongado período de tiempo, situación muy frecuente en muchos servicios.

Debe cumplirse estrictamente con lo establecido en el art. 7 del Estatuto del Personal Docente: "Las designaciones para ocupar en efectividad los cargos docentes se harán por los períodos establecidos en este Estatuto o en las Ordenanzas pertinentes (...). No obstante, mientras se proceda a proveer en efectividad un cargo docente vacante, o durante la ausencia de quien lo ocupe en tal carácter podrá hacerse designaciones para ocuparlo en forma interina por períodos no mayores de un año y no más allá de la provisión en efectividad o el reintegro del ausente, según el caso. Un cargo docente está vacante cuando no esté ocupado en efectividad, aunque pueda estarlo en forma interina".

En lugar de “por períodos no mayores de un año y no más allá de la provisión en efectividad” se propone fijar un límite máximo de tiempo: un año con renovación por un año más solamente si existe justificación.

3.3. El art. 9 del Estatuto del Personal Docente se refiere a la contratación de docentes: “Podrá contratarse a personas que posean capacidad probada e idoneidad moral para desempeñar funciones docentes determinadas, en calidad de docentes contratados. La ordenanza respectiva reglamentará la contratación de docentes y fijará las mayorías requeridas”.

La UR nunca aprobó la reglamentación, existiendo actualmente reglamentos internos en algunos servicios.

Esta forma de contrato es crecientemente utilizada en la UR, coexistiendo diferentes modalidades (período de tiempo, renovación, con o sin concurso, grado, etc.). Se está utilizando frecuentemente en proyectos de investigación, generalmente como grados 1 o 2.

Se propone limitar el contrato para la realización de una tarea específicamente determinada por un período de tiempo fijado al momento de ser contratado, que será la sometida a evaluación. El acceso al cargo debe ser obligatoriamente por concurso. Si el contrato dura más de un año, estará sujeto a renovación anual con previa evaluación.

3.4. Respecto a los cargos honorarios, se considera que no tienen razón de ser. Cualquier trabajo que se realice bajo contrato, debe ser remunerado y cubierto por la seguridad social.

El art. 9 del Estatuto del Personal Docente, en su segundo párrafo, dice: “Podrá igualmente designarse a personas que posean las mismas condiciones para desempeñar funciones docentes en calidad de docentes honorarios en la forma y con los cometidos específicos que establecerán las reglamentaciones respectivas”.

La UR nunca lo reglamentó, existiendo actualmente reglamentos internos en algunos servicios.

En consecuencia, se propone derogar el segundo párrafo del arte. 9 del Estatuto.

3.5. Unificación de cargos: Se considera una anomalía la existencia de docentes con más de un cargo, 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.

3.6. Cargos docentes sin funciones docentes: es una irregularidad actualmente existente que no puede continuar. Por definición, un cargo docente debe ser ocupado para realizar las funciones docentes, o sea enseñanza, investigación y

extensión. Las personas que ocupan actualmente cargos docentes pero que no realizan funciones docentes deberán ser reasignadas a cargos pertenecientes a otros escalafones.

#### 4. Descripción de los requisitos exigidos en cada grado para la dedicación integral y DT.

Para las dedicaciones parcial y simple se especificarán las funciones y tareas a cumplir en el llamado a concurso.

##### Grado 1 :

También llamado ayudante.

Actividades destinadas a promover la propia reflexión de las personas sobre el significado, características y modalidades del trabajo universitario y auto valorar sus aptitudes para el desarrollo de tales actividades.

Las tareas son de colaboración, integrando equipos de trabajo y bajo orientación, con énfasis en la enseñanza de grado. Está dirigido fundamentalmente a estudiantes avanzados y/o recién egresados. Comienza su formación pedagógica y disciplinaria.

Debe incluir una proporción importante de su tiempo para formarse en los aspectos científicos y pedagógicos y se incentivará su integración a un proyecto de trabajo. Como tendencia se promoverá que comience la formación a nivel de maestría.

Es un cargo a término, con permanencia no mayor a 4 años (y con un periodo de gracia si realizan estudios de posgrado. Punto con diferentes opiniones).

Se accede por concurso abierto de méritos y pruebas.

##### Grado 2 :

También llamado Asistente.

Realiza tareas de enseñanza a nivel de grado y debe integrar equipos en proyectos de investigación o extensión. Actuará bajo orientación, pero se exigirá iniciativa y responsabilidad personal en las tareas.

Continúa su formación pedagógica y disciplinaria. Como planteo de mediano plazo, se requerirá tener formación a nivel de maestría para concursar al grado, pero supeditando esta exigencia a la realidad actual de cada área de conocimiento.

Se reconocerá su participación activa en ámbitos de cogobierno.

Se limitará la permanencia en el cargo por un periodo máximo de 6 años (con 2 años de gracia si el docente se encuentra realizando el doctorado. Punto en

discusión). La idea de limitar el periodo de permanencia en el cargo es que la institución mantenga a los mejores docentes mediante concursos para Profesor Adjunto o entregue a la sociedad personal altamente calificado y de lugar a la entrada de nuevos jóvenes candidatos.

Punto en discusión: los llamados a concursos para Prof. Adj. los decide la institución en base a sus políticas académicas o también se considera la trayectoria y formación académica del docente.

Se accede por concurso abierto de méritos y pruebas.

#### Grado 3 :

También llamado Profesor Adjunto. Un grado 3 es un investigador independiente, por tanto debe tener el doctorado terminado o formación equivalente para concursar. En una fase de transición, considerando la situación particular de cada área de conocimiento, se considera adecuado que tenga la maestría culminada y el doctorado en curso.

Con responsabilidades directas en enseñanza universitaria y por lo menos en otra función (investigación, extensión), en proporciones similares.

Se mantiene su formación en aspectos pedagógicos. Comenzará la capacitación en gestión institucional

Le corresponde asumir funciones de orientación, dirección y gestión en áreas de su competencia, incluyendo la formación de recursos humanos.

Se reconocerá su participación activa en el cogobierno.

Se accede por concurso abierto de méritos y pruebas.

#### Grado 4 :

También llamado Profesor Agregado. Se agregan responsabilidades directas en la planificación, organización, evaluación y dirección en cualquiera de las tres funciones básicas, así como en la formación de recursos humanos en su área de competencia..

Debe tener el Doctorado terminado o formación equivalente. Continúa su capacitación en gestión universitaria.

Con responsabilidades directas en la gestión institucional.

Se reconocerá su participación activa en el cogobierno.

#### Grado 5 :

Máxima responsabilidad en la planificación, organización, evaluación y dirección en cualquiera de las tres funciones básicas y de los equipos de trabajo.

Debe tener formación de doctorado o formación equivalente para concursar para el grado.

Debe desarrollar actividades permanentes en enseñanza universitaria y destinar proporcionalmente más tiempo a la creación original de conocimiento y formación de recursos humanos.

Máxima responsabilidad en la gestión institucional.

Se reconocerá su participación activa en el cogobierno.

5. Tiempo de permanencia para cada grado (años).

Grado	Período inicial	Reelección	Duración máxima
1	1	2	4
2	1	3	6 o sin límite
3	2	5	Sin límite
4	2	5	Sin límite
5	2	5	Sin límite

6. Mecanismos de movilidad en la carrera docente.

6.1. Dentro del grado: para los grados 2 a 4 existirán dos niveles: uno de acceso al grado y otro superior. Este último reconocerá salarialmente la excelencia en el ejercicio de las funciones docentes. Este cambio de nivel será posible luego de una primera (¿o más?) reelección en el cargo y deberá proponerse por el Departamento en función de una evaluación integral de su desempeño.

6.2. Cambio de grado: los docentes grados 3 (¿2?) y 4 podrán acceder a concursar por un grado superior mediante una evaluación académica integral que demuestre que su formación y trayectoria lo habilita a cambiar de grado a través de un concurso. Este concurso, por lo menos para acceder al grado 4 y 5, será cerrado entre uno o un conjunto de aspirantes habilitados para el cambio de grado.

En el caso que las disponibilidades presupuestales no permitan financiar la diferencia por el cambio de grado, se aceptará la decisión del docente, si así lo resuelve, de tomar posesión del cargo con menor carga horaria en forma transitoria.



La aspiración del docente para la movilidad dentro o entre grados, no pone en juego el cargo que ocupa en caso de no reunir suficientes méritos.

La implementación de este mecanismo implica que el cambio de grado no es un derecho automático del docente sino una decisión institucional basada en la evaluación de su trayectoria y formación académica.

## 7. Evaluación del desempeño de los docentes.

7.1. El conjunto de la actividad docente será evaluada periódicamente en las instancias de renovación/reelección en el cargo, valorando integralmente el conjunto de las actividades docentes. Las actividades realizadas deben corresponderse con el grado que ocupa y con la dedicación horaria. Para tales efectos, se deberán establecer normas y procedimientos que uniformicen el sistema de evaluaciones periódicas.

7.2. En forma complementaria, se implementará una evaluación de los docentes con una periodicidad menor a la de la reelección (¿a mitad del período?). Su instrumentación es fundamental para poder disponer de información objetiva que permita tomar decisiones sobre los cambios de grado.

Con este fin, por lo menos se deberá presentar: plan de actividades para el próximo período; informe de actuación del docente del período anterior; evaluación del grado de cumplimiento del plan anual por el superior jerárquico; evaluación estudiantil; balance horario; informe de la Comisión de DT cuando corresponda.

Se diseñarán formularios muy simples para presentar el informe de actuación y el plan de actividades.

7.3. Se establecerá una pauta que incluya los ítems a ser considerados en las evaluaciones. La existencia de un documento público que las explicita claramente permitirá guiar a los tribunales y comisiones asesoras y proporcionará transparencia a las evaluaciones intermedias, reelecciones y concursos, lo cual fortalecerá el proceso de construcción del plantel docente.

Como guía general, se proponen los siguientes ítems a ser evaluados:

- o Enseñanza
- o Actividad creativa
- o Actuación científica
- o Actuación Profesional
- o Extensión
- o Formación académica
- o Escolaridad

- o Títulos
- o Gestión universitaria
- o Cogobierno
- o Concursos

Los ítems cogobierno y gestión universitaria aparecen separados porque es necesario que la UR reconozca explícitamente las actividades de cogobierno de los docentes. En el debate sobre reforma universitaria se ha identificado como uno de las debilidades institucionales relevantes el progresivo debilitamiento del cogobierno. Las resoluciones sobre reforma universitaria de los CDC extraordinarios establecen la imperiosa necesidad de revitalizarlo.

Cada área de conocimiento o servicio, en función de sus particularidades, deberá tener en cuenta el peso relativo de cada uno de ellos según el grado y la franja horaria. Con el fin de evitar la excesiva dispersión entre servicios, se propone fijar un rango de valores mínimo y máximo para cada ítem, según grado y dedicación horaria.

Los parámetros utilizados para la evaluación de la actuación científica y la actividad creativa deben reconocer las particularidades de cada área de conocimiento y tipo de investigación.

7.4. 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 a los currículos vitae y carrera docente actualizados de todo el cuerpo docente de la UR

7.5. Un docente en RDT tendrá unificado su evaluación y reelección en el cargo y renovación de la DT, eliminándose la situación vigente actualmente de dos instancias separadas (una en su cargo y otra en el RDT). La opinión de la Comisión Central de Dedicación Total será preceptiva para la decisión de renovación que tomará el Consejo del servicio respectivo.

## 8. Cese y contratación.

7.1. ¿Límite de edad para el cese u otros criterios?

7.2. Definir criterios y procedimientos para la contratación de docentes jubilados:

- 1 ¿Limitado a grados altos?
- 2 ¿Dedicación horaria y tareas a desempeñar?
- 3 ¿Mecanismo de renovación?

7.3. Seguro por incapacidad física o psíquica que complemente la jubilación anticipada.

