

DOCUMENTO SOBRE EL DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE

22 de noviembre de 2010

Antecedentes

En el marco de las jornadas extraordinarias hacia la reforma universitaria 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 grupo de trabajo para integrar varios aspectos y profundizar la discusión en otros. El grupo estuvo integrado por Adriana Parodi, Samuel Sztern y Nicolás Frevenza.

El grupo 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.

Estructura del documento y notación de las opciones.

Para esta oportunidad la comisión entendió que debía elaborar un documento que permitiera avanzar en la discusión pero también en la toma de resoluciones, incluso resoluciones parciales, sobre los diversos puntos que atañen a la Carrera Docente y este nuevo documento. Con ese objetivo hemos organizado el documento en secciones y dentro de cada sección se han numerado los párrafos que abordan una misma temática o que significan puntos importantes de debate que no pueden pasar desapercibidos. Asimismo, sobre algunos temas específicos, se observó que hay propuestas alternativas y las mismas se introdujeron en sus diferentes variantes.

Viene al caso recordar que la aprobación por el CDC del documento en general significó la aprobación de ciertos aspectos vinculados a la Carrera docente y excluyó explícitamente otros para los cuales se requería una mayor discusión y mejor definición; estos últimos puntos fueron:

1. La propuesta de que como regla general los cargos de ayudante deban ocuparse en efectividad.
2. La exacta definición de las cargas horarias que componen las franjas o categorías de dedicaciones docentes.
3. La necesidad de contar con mayoría especial a la hora de renovar a un docente en su cargo luego de haber tenido dos reducciones de mandato.

4. Introducir la evaluación estudiantil de la actuación docente como elemento importante a tener en cuenta en la evaluación docente.
5. Introducir dentro de la evaluación docente elementos que verifiquen la contribución del docente a las líneas generales de trabajo del equipo docente al que pertenece.
6. Mejorar la lista de items a ser evaluados en las reelecciones que se proponen como guía general.
7. La posibilidad de que la Comisión Central de Carrera Docente pueda decretar un Concurso Cerrado en algunos casos.
8. Tiempo preciso de duración de los docentes contratados.
9. Grado del comienzo de la carrera docente (grado 3 o alternativamente grado 2 con DT).
10. La discusión global sobre el régimen de dedicación total y otra política de estímulo a la actividad integral de los docentes universitarios.

Entendemos que sería muy positivo que en esta nueva instancia de discusión el CDC pueda adoptar resoluciones generales y particulares sobre todos los puntos que recorren el documento. En particular debe resolverse sobre:

- qué franjas horarias tendrá la institución,
- la efectividad o no de los grados uno,
- los tiempos de permanencia en cada cargo según el tipo de cargo y el grado,
- los perfiles de cada grado,
- los plazos de situaciones transitorias (tanto para los límites de tiempo en los cargos como para la presentación a oportunidades de ascenso),
- cómo se realizará la evaluación del desempeño de la actividad docente por fuera de las instancias de reelección,

En un documento aparte se intenta volver a poner a discusión la reconversión del régimen de dedicación total u otra política de estímulo debidamente formulada.

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.

Asimismo la institución debe avanzar 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 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.

Entendemos 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 deben integrar también pautas generales de evaluación de la actividad docente, regímenes de estímulo y programas de formación. La UDELAR debe expresar este conjunto de criterios, normas y procedimientos de forma precisa y deben ser de público conocimiento, 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 el logro adecuado de la carrera docente.

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 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 formación didáctico-pedagógica adaptada a las diversas áreas de conocimiento, de tal manera que se puedan alcanzar los niveles de formación asociados de 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 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 o concursos.

Alternativas:

Opción (a):

Los cargos de grados 1 y 2 se proveerán por concursos de méritos y pruebas.

Los cargos de grados 3 a 5 podrán proveerse por designación directa si entre los presentados a un llamado abierto existiesen aspirantes con méritos y antecedentes francamente suficientes para ocupar el cargo y ampliamente superiores a los de otros aspirantes; de lo contrario, dichos cargos serán provistos por concurso de méritos y/o de méritos y pruebas.

Opción (b):

Los cargos de grados 1, 2 y 3 se proveerán por concursos de méritos y pruebas.

Los cargos de grados 4 y 5 podrán proveerse por designación directa si entre los presentados a un llamado abierto existiesen aspirantes con méritos y antecedentes francamente suficientes para ocupar el cargo y ampliamente superiores a los de otros aspirantes; de lo contrario, dichos cargos serán provistos por concurso de méritos y/o de méritos y pruebas.

Para aprobar una designación directa será necesaria la conformidad de dos tercios de los integrantes del Consejo respectivo.

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.

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 período no mayor a un año y podrán ser renovados por períodos no mayores a un año de forma tal que la permanencia total en el cargo no supere los 2 años.

En cualquier caso la provisión de cargos interinos se realizará mediante llamado abierto a aspirantes y mediante 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, participar puntualmente en actividades de postgrado y formación docente, profesores visitantes, etc.

En la mayoría de los casos deberán ser 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.

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 país¹.

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. 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.

Estas excepciones podrían también contemplarse en otro tipo de cargos de carácter técnico que actualmente son provistos como cargos del escalafón docente pero que no desarrollan las funciones docentes, a los efectos de converger hacia el imperativo de que la actividad de enseñanza es condición imprescindible de los cargos docentes. En particular respecto a este asunto la UDELAR y los servicios analizarán los cargos técnicos que figuran inadecuadamente en el escalafón docente y se propugnarán las reformas estatutarias que regularicen esta situación.

¹ Esto último es de suma importancia para planificar la disponibilidad y ejecución presupuestal de la unidad académica a la que se encuentre asociado el profesor visitante regular.

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.

2.6. 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 cargos². 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.

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

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.

3.1. Grado 1 (Ayudante):

Los Ayudantes actuarán siempre bajo la dirección de docentes de grado superior. Sus supervisores estarán encargados de orientar las tareas de enseñanza, investigación y/o 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.

Alternativas:

Opción (a):

Los aspirantes deberán ser estudiantes avanzados o egresados recientes, con un máximo de cinco (5) años de egresado.

Opción (b):

Los aspirantes deberán ser estudiantes avanzados o egresados recientes, con un máximo de tres (3) años de egresado.

² Cuando un docente en régimen de Dedicación Total tiene cargos en dos servicios diferentes, ambos aportan al financiamiento de la carga horaria necesaria para la DT.

Opción (c):

Los aspirantes deberán ser estudiantes avanzados 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 cinco (5) años ni será inferior a tres (3) años.

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). Sus supervisores estarán encargados de orientar las tareas de enseñanza, investigación y/o 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 descritas.

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 descritas. 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 descritas. 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. Un docente podrá ser renovado por un período menor al establecido en el Estatuto hasta en dos ocasiones.

Propuesta de agregado:

En el caso de que las renovaciones por un período menor al máximo reglamentario sean consecutivas, la segunda renovación no podrá superar los dos (2) años.

Propuesta de agregado:

En el caso de que las renovaciones por un período menor al máximo reglamentario sean consecutivas, la aprobación de la segunda renovación requerirá una mayoría especial.

[Nota: puede agregarse una de las propuestas, ambas o ninguna].

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

4.3. El siguiente cuadro 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.

Grado	Período inicial	Renovaciones	Máxima permanencia
1	2 años	2 años	4 años (+1 año)
2	2 años	3 años	5 a 10 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

En el caso de los Ayudantes, 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.

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 importante de docentes grados 2 no hayan podido concursar por grados superiores, por un plazo de 8 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.

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 (efectivos, interinos, contratados y profesores visitantes). Los perfiles de cada una de las cuatro franjas que se definen a continuación refieren a cargos efectivos.

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 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. 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:

[Nota: Se deberá definir las cargas horarias que tendrá cada dedicación. La propuesta que se realiza aquí es la que estaba en el documento de diciembre de 2009; pueden variar pero lo cierto es que deben definirse valores].

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integral y equilibradamente 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. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas a la gestión. Las consideraciones específicas sobre reconversiones del régimen de Dedicación Total merecen un estudio aparte y se abordan inicialmente en otro documento anexo.

Docentes de Dedicación Integral: Son docentes de alta carga horaria que deberán cumplir en forma integral y equilibrada actividades en todas las funciones universitarias, con énfasis relevante en dos de ellas. Asimismo deberán asumir de acuerdo a su grado responsabilidades vinculadas a la gestión. La carga horaria para docentes con Dedicación Integral será de 40 o 48 horas. No incluye a los que están en régimen de Dedicación Total.

[Nota: Se planteó en el CDC la posibilidad de eliminar que un docente pueda tener 48 hs en un servicio].

Docentes de Dedicación Media: Son docentes con carga horaria intermedia que deben desarrollar cabalmente al menos dos de las funciones universitarias. La carga horaria para docentes con Dedicación Media será de 20, 24 o 30 horas.

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. La carga horaria para docentes con Dedicación Parcial será de 10 o 15 horas.

Cuadro resumen:

Dedicación	Carga horaria
Total	40 hs en exclusividad
Integral	40 o 48 hs
Media	20, 24 o 30 hs
Parcial	10 o 15 hs

5.4. A partir del cumplimiento de un año de entrada en vigor de la nueva normativa, todos los llamados a cargos efectivos o interinos deberán atenerse a los horarios mencionados.

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 40 o más horas se lo asociará a la categoría integral, si tiene 20 o más horas pero menos de 40 se lo asignará a la categoría media y si tiene menos de 20 se lo asociará a la categoría parcial.

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.

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 vinculadas a la enseñanza encomendadas 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 o 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 corresponder 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; 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 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 instrumentar mecanismos de evaluación estudiantil de la actividad 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 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 participación 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).

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.

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 los cometidos universitarios que apuntan, entre otros, a la formación de sus estudiantes y los aportes al medio social, y el estímulo, reconocimiento y validación de la evolución académica de sus docentes a los efectos de potenciar los cometidos a los que hacíamos referencia.

Dentro de este contexto se propone el siguiente mecanismo para la generación de una oportunidad de ascenso:

8.2. Inicio del trámite:

Opción (a):

Luego de al menos una renovación en un cargo efectivo, los docentes de grado 3 o superior, podrán aspirar a una promoción ante el Consejo del servicio en el que poseen su cargo, bajo el fundamento de que su desempeño y trayectoria otorgan méritos ampliamente suficientes para el acceso a un cargo de grado inmediatamente superior al que ocupan.

Opción (b):

Luego de al menos una renovación en un cargo efectivo, los docentes de grado 2 en régimen de dedicación total y los docentes de grado 3 o superior, podrán aspirar a una promoción ante el Consejo del servicio en el que poseen su cargo, bajo el fundamento de que su desempeño y trayectoria otorgan méritos ampliamente suficientes para el acceso a un cargo de grado inmediatamente superior al que ocupan.

Opción (c):

Luego de al menos una renovación en un cargo efectivo, los docentes de grado 2 o superior, podrán aspirar a una promoción ante el Consejo del servicio en el que poseen su cargo, bajo el fundamento de que su desempeño y trayectoria otorgan méritos ampliamente suficientes para el acceso a un cargo de grado inmediatamente superior al que ocupan.

De mediar una evaluación positiva de dicha aspiración por parte del Consejo, éste le dará trámite con una recomendación favorable y elevándola para la consideración de una Comisión Central de Carrera Docente, creada y designada por el CDC a los efectos de evaluar la generación o no de la oportunidad de ascenso.

8.3. Evaluación de las aspiraciones: La consideración de las aspiraciones de carrera docente estará sujeta a disponibilidad presupuestal. Salvado este punto, las aspiraciones serán evaluadas con criterios exclusivamente académicos por parte del Servicio y de la Comisión Central creada a tales efectos.

En función de los recursos presupuestales disponibles y de mediar una valoración positiva de la Comisión Central de Carrera Docente, donde se entienda que el aspirante reúne ampliamente las condiciones necesarias para acceder al cargo inmediatamente superior al que ocupa, dicha comisión solicitará al Servicio de referencia la realización de un llamado, que podrá ser:

- (a) una convocatoria abierta a aspirantes para cubrir un cargo en el área que se generó la oportunidad de ascenso;
- (b) un concurso abierto para los mismos efectos;

Propuesta de agregado

- (c) un concurso cerrado entre uno o un conjunto de aspirantes a cambio de grado.

Asimismo designará una comisión asesora en el caso de (a) y un tribunal en el caso de (b) y (c).

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.

8.6. Por los mismos motivos ya mencionados en secciones anteriores, por un periodo de 8 años a partir de la aprobación del funcionamiento de la carrera docente se permitirá a los grados 2 presentarse a los llamados generados por oportunidades de ascenso de igual forma que el resto de los grados asociados a la carrera docente.

[Nota: Opción aplicable en el caso de optar por (a) o (b) en el punto 8.2].

9. Límite de edad para ocupar cargos docentes.

Alternativa (a):

Se establece el límite de 70 años para ocupar cargos docentes efectivos. Si el servicio lo considera conveniente el docente podrá ser considerado a posteriori para ocupar un cargo como docente contratado u honorífico, con las características que el estatuto confiere a estas figuras.

Alternativa (b):

Se establece el límite de 65 años para ocupar cargos docentes efectivos. Si el servicio lo considera conveniente el docente podrá ser considerado a posteriori para ocupar un cargo como docente contratado u honorífico, con las características que el estatuto confiere a estas figuras.

Alternativa (c):

Cada Servicio establecerá un límite de edad para ocupar cargos docentes efectivos. Si el servicio lo considera conveniente el docente podrá ser considerado a posteriori para ocupar un cargo como docente contratado u honorífico, con las características que el estatuto confiere a estas figuras.

Alternativa (d):

No establecer un límite de edad (en consecuencia se eliminaría este punto).

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 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 dicha dedicación.

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.

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 un 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.

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