

## **Comisión Central de Asuntos Docentes Propuesta de Carrera Docente**

20 de noviembre de 2008

### **1. Introducción**

El presente documento sintetiza las discusiones de la Comisión Central de Asuntos Docentes bajo la forma de una propuesta general de carrera docente para la Universidad de la República. Esta Comisión entiende que es necesario reconocer y estimular la labor docente de calidad en todas sus funciones. La carrera docente estará basada en un conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulan el ingreso, movilidad escalafonaria y cese de los docentes. Un docente de la Universidad debe tener claridad en cuanto al trayecto de su carrera en tanto funcionario de la institución. Esto quiere decir que las normas y procedimientos institucionales para ingresar, para progresar y para terminar la misma deben ser claras y de público conocimiento.

La carrera docente esbozada en este documento está limitada a cargos efectivos. Aunque el documento reconoce diversas clases de cargos, esta Comisión entiende que la efectividad debiera ser la norma para los cargos docentes, y que la institución debiera realizar un esfuerzo significativo para que este principio se instale definitivamente.

Al mismo tiempo, la carrera docente debiera estimular la dedicación de calidad en al menos dos clases principales de cargos. 1) Por una parte, para cumplir cabalmente con sus funciones, la universidad debe contar con un núcleo de docentes de alta dedicación, para los cuales la investigación, la enseñanza y el relacionamiento con el medio desde la universidad son su actividad principal, si no exclusiva. Así lo requieren la complejidad de las tareas de investigación, las crecientes demandas de formación superior ligadas al incremento del ingreso y a las dificultades de atención de calidad a los estudiantes en sus primeros años universitarios, así como a la necesidad de generalizar las ofertas de postgrado de calidad en todos los campos del conocimiento. 2) Al mismo tiempo, la labor universitaria puede, y en muchos servicios debe verse enriquecida por aportes de profesionales que, aún con una dedicación menor, contribuyen a las

funciones de la universidad desde su inserción en el medio. Las propuestas presentadas en este documento procuran atender estas circunstancias reconociendo ciertas franjas horarias que permitan asociar la evaluación continua y renovación de los docentes, así como sus posibilidades de avance en la carrera docente, con una definición de tareas y funciones apropiada para cada franja horaria.

La implementación de las propuestas presentadas en este documento requerirá cambios significativos en ordenanzas y estatutos que rigen la actividad docente.

Requerirá asimismo un esfuerzo de reducción de la gran disparidad de normas, criterios y realidades de los diferentes servicios universitarios en lo referente a los cargos y funciones docentes.

## **2. Los cargos docentes**

### Tipos:

1. *Cargos docentes efectivos:* Estos cargos serán provistos mediante llamados abiertos a la libre aspiración, siendo el concurso cerrado de méritos en el marco de la Carrera Docente la única excepción. 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 pruebas.
2. *Cargos docentes interinos:* designados para ocupar cargos efectivos vacantes, mientras éstos no sean ocupados en efectividad. Los 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.
3. *Cargos docentes contratados:* a término, con docentes designados para cumplir funciones específicas, tales como atender la masificación de cursos iniciales, o a cumplir funciones en proyectos de investigación y convenios de servicio. Estos cargos podrán proveerse por contrato directo de no más de seis meses de duración, o mediante llamados abiertos. Las designaciones serán por un periodo inicial no mayor a un año, con o sin la 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, cuando corresponda. 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.
4. *Cargos de Profesores Visitantes Regulares.* Dirigidos a docentes e investigadores que residen en el extranjero, permitiéndoles establecer una relación estable con la institución en base a un plan de trabajo anual aprobado, que considere tanto el período fuera del país como el de estancia en el país. Serán provistos por los mecanismos previstos para los cargos efectivos, y renovados según los procedimientos del grado que ocupen. Serán remunerados según el grado que ocupen, con una carga horaria de 40 horas semanales, durante su estancia en ejercicio de funciones en el país.

En general, se considera que todos los cargos docentes, y ciertamente aquellos que son efectivos, deben incluir la actividad de enseñanza entre sus actividades. Los cargos contratados para funciones específicas pueden permitir una excepción, de acuerdo a los requerimientos de cada proyecto o convenio.

Estas excepciones podrían también contemplarse en otro tipo de cargos, de carácter técnico, por ejemplo, a efectos de converger hacia el imperativo de que la actividad de enseñanza es condición imprescindible de los cargos docentes.

El ordenamiento y restricciones propuestos más arriba está dirigido a diferenciar claramente los tipos de cargos y acotar su uso. Los cargos contratados son el instrumento idóneo para el cumplimiento de funciones parciales (por ejemplo, en el marco de un proyecto o servicio externo), que no necesariamente implican el involucramiento con otras actividades de los cargos regulares. Los cargos presupuestados deben normalmente ocuparse en efectividad, siendo el interinato una forma excepcional de cubrir vacantes en dichos cargos. El cambio de grado en la carrera docente, que se describe adelante, está limitado a docentes que ocupan cargos efectivos de grados 3 y 4. En todo otro caso los cargos se proveerán por llamados abiertos. No existirán cargos docentes honorarios.

### **3. Perfiles de los cargos efectivos e interinos**

| Alternativa 1   | Alternativa 2   |
|---|---|
| <p data-bbox="185 386 678 416"><u>Grado 1</u> : También llamado ayudante.</p> <p data-bbox="185 448 1126 549">Actividades destinadas a promover la reflexión de las personas sobre el significado, características y modalidades del trabajo universitario y auto valorar sus aptitudes para el desarrollo de tales actividades.</p> <p data-bbox="185 580 1151 719">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. En este grado comienza su formación pedagógica y disciplinaria.</p> <p data-bbox="185 751 1144 890">Debe emplear 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.</p> <p data-bbox="185 922 1133 1023">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).</p> <p data-bbox="185 1054 882 1085">Se accede por concurso abierto de méritos y pruebas.</p> | <p data-bbox="1176 386 1447 416"><u>Grado 1 (Ayudante):</u></p> <p data-bbox="1176 448 1899 916">Los Ayudantes se integrarán a unidades académicas y colaborarán en tareas de enseñanza, investigación y extensión. Sus supervisores estarán encargados de orientar dichas tareas y estimular y facilitar las actividades de formación de grado y postgrado, tanto disciplinares como de formación para la enseñanza. Para el ingreso a los cargos de Ayudante se valorará particularmente la formación general y específica de grado y postgrado y la formación y experiencia en la enseñanza. Los cargos efectivos de Ayudante podrán ocuparse por un período inicial de dos años, con la posibilidad de una única renovación por un segundo período de igual duración.</p> |

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 2, 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.

Se accede por concurso abierto de méritos y pruebas.

Grado 2 (Asistente):

Los Asistentes se integrarán a unidades académicas y colaborarán en tareas de enseñanza, investigación y extensión. Sus supervisores estarán encargados de orientar dichas tareas y estimular y facilitar las actividades de formación de grado y postgrado, tanto disciplinares como de formación para la enseñanza. Para el ingreso a los cargos de Asistente se valorará la formación general y específica de grado y, particularmente, de postgrado, así como la formación y experiencia en la enseñanza. Los cargos efectivos en este grado podrán ocuparse por un período inicial de dos años, con la posibilidad de una única renovación por un segundo período de tres años, excepto si el Asistente ocupase el cargo en Régimen de Dedicación Total, en cuyo caso podrá ser renovado por nuevos períodos de tres años.

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. En este grado comienza 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 3 (Profesor Adjunto):

Los Profesores Adjuntos desarrollarán tareas de enseñanza de grado y postgrado, investigación y extensión, y colaborarán con actividades de cogobierno y gestión académica. Para el ingreso a los cargos de Profesor Adjunto se valorará particularmente la formación de postgrado y las actividades de creación de conocimiento, así como los antecedentes de enseñanza, actividad profesional (cuando correspondiese) y otros méritos y reconocimientos relevantes para el cargo. Los Profesores Adjuntos ocuparán sus cargos por un período inicial de dos años, pudiendo ser renovados por sucesivos períodos de tres años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

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 4 (Profesor Agregado):

Los Profesores Agregados desarrollarán tareas de enseñanza de grado y postgrado, investigación y extensión, así como actividades de cogobierno y gestión académica. Para el ingreso a los cargos de Profesor Agregado se valorará particularmente la formación de postgrado, las actividades de creación de conocimiento, y los antecedentes en formación de recursos humanos, particularmente a nivel de postgrado, así como los antecedentes de enseñanza, actividad profesional (cuando correspondiese) y otros méritos y reconocimientos relevantes para el cargo. Los Profesores Agregados ocuparán sus cargos por un período inicial de dos años, pudiendo ser renovados por sucesivos períodos de cuatro años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.



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.

Grado 5 (Profesor Titular):

Los Profesores Titulares desarrollarán tareas de enseñanza de grado y postgrado, investigación y extensión, con responsabilidad en el desarrollo de actividades de cogobierno y gestión académica. Para el ingreso a los cargos de Profesor Titular se valorará particularmente la formación de postgrado, las actividades de creación de conocimiento, y los antecedentes en formación de recursos humanos, particularmente a nivel de postgrado, así como los antecedentes de enseñanza, actividad profesional (cuando correspondiese) y experiencia de dirección de proyectos y programas, así como otros méritos y reconocimientos relevantes para el cargo. Los Profesores Titulares ocuparán sus cargos por un período inicial de tres años, pudiendo ser renovados por sucesivos períodos de cinco años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

**4. Tiempo de permanencia en cada grado (años).**

| ALTERNATIVA 1 |                 |            |                 | ALTERNATIVA 2 |                                |   |                                      |
|---------------|-----------------|------------|-----------------|---------------|--------------------------------|---|--------------------------------------|
| Grado         | Período inicial | Reelección | Duración máxima | Grado         | Período inicial (renovaciones) | Duración máxima                         | Mecanismos de carrera docente        |
| 1             | 1               | 2          | 4               | 1             | 2 años<br>(2 años)             | 4 años                                  |                                      |
| 2             | 1               | 3          | 7               | 2             | 2 años<br>(3 años)             | 5 años<br>(sin límite en régimen de DT) | dentro del grado                     |
| 3             | 2               | 5          | Sín límite      | 3             | 2 años<br>(3 años)             |   | dentro del grado,<br>cambio de grado |
| 4             | 2               | 5          | Sín límite      | 4             | 2 años<br>(4 años)             |   | dentro del grado,<br>cambio de grado |
| 5             | 2               | 5          | Sín límite      | 5             | 3 años<br>(5 años)             |   |                                      |

Se mantendrán los cinco grados existentes. 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. Para ello, es necesario que estos cargos tiendan a la efectivización. En este contexto, se fomentará tanto la adquisición de formación disciplinar específica, como de las disciplinas relacionadas y pedagógica. Los grados 3 y superiores implicarán la capacidad de desarrollo autónomo de todas las funciones docentes por quienes los ocupen.

## **5. Franjas horarias y funciones docentes**

Los perfiles de los cargos esbozados más arriba tienen carácter general. Aunque la evaluación debe tener en cuenta los aportes del docente a todas las funciones universitarias, debería tomar en consideración la carga horaria, particularmente en el caso de los cargos efectivos (ya se ha señalado que los cargos efectivos e interinos pueden ser designados para realizar tareas específicas de enseñanza, investigación y extensión). Una solución posible a este problema es el ajuste de la evaluación a un sistema de franjas horarias, como las esbozadas a continuación con fines indicativos:

| <b>Denominación</b> | <b>Franja</b> | <b>Funciones</b>   | <b>Denominación</b> | <b>Franja</b> | <b>Categoría</b> | <b>Funciones mínimas</b>                |
|---------------------|---------------|--|---------------------|---------------|------------------|---|
| Alta                | + de 25       | Se exigirá un desempeño satisfactorio en el conjunto de las funciones docentes.  | Integral            | 30 a 40       | 40               | Dos                                     |
| Media               | 16 a 25       | Se exigirá un desempeño satisfactorio de las tareas de enseñanza y de al menos una de las otras funciones docentes, definida en el plan de trabajo, valorándose asimismo la colaboración en otras actividades. | Parcial             | 20 a 30       | 20               | Una                                     |
| simple              | Hasta 15      | Se exigirá un desempeño satisfactorio de las tareas de enseñanza y la colaboración en tareas de investigación y extensión.   | Simple              | 5 a 10        | 10               | Las requeridas en el llamado a concurso |

## **6. Evaluación continua de la actividad docente**

La dedicación horaria y el grado del cargo ocupado son los dos factores principales al determinar las tareas a realizar. En función de las mismas, cada docente contará con una asignación explícita de tareas, que será la base de su evaluación periódica. Los docentes con una carga horaria menor a 15 horas semanales (dedicación simple) responderán principalmente al desempeño de sus tareas de enseñanza y su colaboración en otras tareas. Por encima de dicha dedicación, la evaluación contemplará todas las funciones docentes, aunque en una medida ligada a la asignación de tareas antes señalada.

Más allá de estas variantes, se considera importante que cada servicio se dé un sistema de asignación explícita y clara de las tareas que el docente deberá cumplir durante el período que ocupa el cargo, que dicha asignación sea conocida por el docente, y que exista un docente u órgano responsable de la supervisión de dichas tareas. Las responsabilidades del docente se podrán ajustar periódicamente, debiendo los cambios ser informados oportunamente y acordados con el supervisor. Además de la renovación en los cargos, existirá al menos una evaluación por parte de los supervisores de cada docente, cumplida la mitad del período reglamentario en el ejercicio del cargo. A estos efectos, el docente elevará un breve informe ligado a las tareas que le fueran asignadas para el período y una propuesta de actividades que pueda servir de base para modificar su asignación de responsabilidades. La evaluación cumplirá fines prescriptivos de ajuste de tareas, e indicativos de orientación y mejora de las actividades del docente, señalando particularmente, cuando correspondiese, aspectos que pudieran comprometer la evaluación satisfactoria y la renovación del docente en su cargo.

Se recomienda que la evaluación, tanto dentro de un período de ejercicio del cargo como en instancias de renovación, considere la actuación previa del docente y su evaluación correspondiente.

Se desarrollarán instrumentos idóneos para evaluar el conjunto de las funciones y actividades docentes. En particular, es imprescindible que se incorporen a la evaluación de la enseñanza formas sistemáticas y confiables de recoger la opinión de los estudiantes que participan activamente en cursos y el desempeño en otras labores de formación de recursos humanos (supervisión de pasantías y tesis).

#### Cogobierno y gestión académica

Existe consenso en la importancia de la participación de los docentes en tareas de cogobierno y gestión académica, y en la idea de que los niveles de compromiso con dichas tareas deben asociarse al grado y a la dedicación horaria. Sin embargo, en la Comisión se han planteado dos opiniones contrapuestas con respecto a la valoración de estas funciones. Por un lado, algunos sostienen que solamente una valoración explícita de estas tareas, particularmente en los llamados a aspiraciones y concursos, contribuirá a su consolidación. Por otro lado, otros plantean que estas tareas deben reconocerse como hasta el presente en llamados y concursos, ("otros méritos y antecedentes"). Hay acuerdo en la Comisión en cuanto a la valoración de estas tareas en el desempeño de los cargos.

En base al trabajo realizado por ADUR, se ha propuesto que la UR disponga de una pauta de público conocimiento para las evaluaciones, válida para toda la institución, con los siguientes ítems: enseñanza; actividad creativa; actuación científica; actuación profesional; extensión; formación académica; escolaridad; títulos; gestión universitaria; cogobierno; y concursos. 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. Con el fin de evitar una excesiva dispersión entre servicios, se propone fijar un rango de valores mínimo y máximo para cada ítem, según grado y dedicación horaria.

## **7. Carrera docente**

Concebimos la carrera docente principalmente como un sistema de estímulos a la dedicación y excelencia en el ejercicio integral de las funciones docentes. Dichos estímulos podrán aplicarse solamente a cargos efectivos, bajo las condiciones que se describen en este documento.

Una propuesta de carrera docente debe procurar un equilibrio armónico entre las políticas y necesidades de desarrollo de la institución y la necesidad de estimular, reconocer y validar la evolución académica de los docentes. Igualmente, es necesario que el sistema de estímulos a la excelencia en el conjunto de las funciones docentes y los mecanismos de promoción de los docentes en ejercicio de sus funciones mantengan un equilibrio con la política de libre aspiración a los cargos.

Entendemos que son resorte de la institución y sus servicios, en función de sus necesidades, las decisiones de creación de todos los cargos de grados 1 a 3 y su provisión mediada por llamados abiertos. Del mismo modo, es necesario mantener los mecanismos vigentes de llamados abiertos para la provisión de cargos en todos los niveles del escalafón docente. Finalmente, las situaciones de defasaje entre los niveles de formación y la calidad en el desempeño y los cargos que ocupan los docentes pueden motivar la realización de llamados abiertos que den oportunidades para que dichos docentes aspiren a grados superiores. Ello es particularmente importante en el caso de docentes que ocupan cargos de Asistentes y han alcanzado un alto nivel de formación, destacada trayectoria académica y compromiso con la institución. La posibilidad de que los Asistentes efectivos en Régimen de Dedicación Total puedan permanecer en el cargo más allá del máximo de cinco años previsto más arriba puede contribuir a estimular el compromiso de dichos docentes con la institución, pero no ofrece, en sí misma, una perspectiva de carrera docente sostenida.

Dentro de la carrera docente propiamente dicha se proponen dos mecanismos específicos de promoción:

1. *Promoción dentro del grado:* Los cargos efectivos de grado 2 a 4 incluirán una categoría básica de acceso al cargo, y una categoría superior, que implicará el reconocimiento y estímulo a la excelencia en el ejercicio de las funciones docentes, incluyendo un aumento salarial que será necesario definir. Luego de al menos una renovación en un cargo efectivo, los docentes de grado 2 o superior podrán aspirar a una promoción dentro del grado ante el Consejo

del servicio en el que ejerce el cargo, que podrá darle trámite, con una recomendación favorable fundada en una evaluación integral del desempeño del docente, y elevarla a consideración de la comisión central encargada de la Carrera Docente.

2. *Cambio de grado:* 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 ejerce el 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, el Consejo podrá darle trámite con una recomendación favorable y elevarla a consideración de de la comisión central encargada de la Carrera Docente.

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. En función de los recursos presupuestales disponibles y en atención a prioridades de desarrollo resueltas por el Consejo Directivo Central, dicha Comisión podrá decretar un Concurso cerrado entre uno o un conjunto de aspirantes a cambio de grado y designar un Tribunal académico, cuyo fallo será inapelable. Un fallo favorable deberá estar fundado en elementos de convicción de que el aspirante reúne ampliamente las condiciones necesarias para acceder al cargo inmediatamente superior al que ocupa.

Una aspiración a promoción dentro del grado o cambio de grado 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.

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.

## **8. Culminación**

Luego de su jubilación, los docentes de Grados 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.

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