

A partir de las reuniones de afiliados de ADUR-Facultad de Ciencias de los días 16/7 y 20/8¹ se proponen los siguientes criterios y modificaciones al documento “BASES PARA LA ADOPCIÓN DE PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SOBRE CARRERA DOCENTE” (ADUR, Junio de 2009):

1) La Universidad debe aprobar un conjunto de normas, criterios y procedimientos generales y aplicables a toda la Universidad que regulen la carrera docente. Aspiramos a que haya normas claras y principios generales que regulen nuestra actividad docente y que la mejoren respecto a la situación actual.

2) Deben contemplarse las diferencias que existen entre los distintos servicios, respetando sus particularidades pero sin que esto implique la laxitud de las normas ni la falta de respeto por las normas generales.

3) La Universidad debe tender a una mayor dedicación horaria del conjunto de los docentes. Se cree que los cargos con muy baja dedicación horaria (por debajo de 10 horas) deben transformarse en contratos parciales (ver punto 6c) y esos docentes quedarán fuera del padrón docente, sin derecho a elegir o ser electos por dicho orden.

4) La carrera docente, entendida como un sistema de ascenso, debe existir en la Universidad como forma de estímulo a la dedicación y a la excelencia. El sistema de promoción debe estar basado en la evaluación del desempeño previo y en el compromiso de adquirir nuevas funciones y responsabilidades por parte del docente que aspira a ascender. El docente será promovido en función de dicha evaluación llevada a cabo por sus pares y mediante resolución de una Comisión Central semejante a la Comisión Central de Dedicación Total. La resolución favorable de dicha comisión implicará el ascenso del docente sin que medie un llamado, abierto o cerrado. Deberá determinarse un número limitado de veces a las cuales un docente podrá aspirar a la misma promoción. Esta política de promoción docente debe existir en paralelo y en concordancia con otras políticas de creación de cargos mediante concursos abiertos, de acuerdo a las prioridades que cada servicio se plantee. Es posible que, dentro de la carrera, los docentes puedan optar por el “descenso” con la pérdida de responsabilidades y remuneración que eso conlleva. Se han planteado discrepancias acerca del grado a partir del cual se ingresa a la posibilidad de ascenso, algunos consideran que los grados 2 deben tener la posibilidad de ascender. Otros creen que es a partir del grado 3 que el docente adquiere el derecho a solicitar el ascenso. Se propone como alternativa que para los docentes con grado 1 y 2 se mantengan los Llamados a Oportunidades de Ascenso (LLOA).

5) Deben crearse fondos centrales que financien la mayor dedicación horaria y las oportunidades de ascenso del personal docente. Estos fondos podrían provenir, en principio, a partir de los que ya están asignados a los LLOA y deberá tenderse a incrementarlo a

¹ En ambas instancias se alcanzó el quórum en distintos momentos de la discusión pero no lo hubo a la hora de tomar resoluciones.

medida que se observe una mayor demanda de cargos superiores con mayor dedicación horaria.

6) Deben existir pautas claras para las funciones de cada grado en el marco de la carrera docente y para la evaluación de desempeños. Se entiende que a cada docente se le debe exigir y debe ser evaluado en función de su grado y de su carga horaria.

En ese sentido los tipos de cargos docentes serán²:

- a. *Cargos docentes efectivos*: Estos cargos serán provistos mediante llamados abiertos a la libre aspiración. 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.
- b. *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, sólo si existe justificación fundada.
- c. *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.³ Se reglamentará el art. 9 del actual Estatuto⁴, de manera que convierta las contrataciones sin llamado a aspirantes en verdaderas excepciones, por el nivel del contratado o circunstancias muy especiales de la contratación. En todos los otros casos, los cargos serán provistos por llamado a aspirantes. Las designaciones serán por un período 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.
- d. *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

² Basado en el documento "BASES PARA LA ADOPCIÓN DE PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SOBRE CARRERA DOCENTE", Asociación de Docentes de la Universidad de la República, ADUR-PIT CNT, Junio de 2009.

³ De acuerdo a lo propuesto en el punto 3 aquí debieran incluirse docentes que participan aportando su experiencia profesional pero que tienen una dedicación horaria menor a 10 horas.

⁴ **Art.9º.-** Podrá contratarse a personas que posean capacidad probada e idoneidad moral para desempeñar transitoriamente funciones docentes determinadas, en calidad de docentes contratados. La Ordenanza respectiva reglamentará la contratación de docentes y fijará las mayorías requeridas.

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.

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.

A su vez, los perfiles de cada grado, efectivos e interinos, serán los siguientes:

Grado 1 (Ayudante): 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.**⁵ 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.⁶

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 postgrado,**⁷ 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 (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 cinco años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

⁵ En la versión original agregaba: "...y postgrado y la formación y experiencia en la enseñanza". Entendemos que por tratarse de un grado inicial en la carrera docente los aspirantes deben ser estudiantes de grado y no se puede esperar de ellos que tengan "formación y experiencia" en la enseñanza. Durante el ejercicio del cargo se espera que adquieran un nivel inicial de postgrado y formación y experiencia en la enseñanza, estimulados y facilitados por sus supervisores.

⁶ Hay quienes consideran que la duración de los cargos de grados 1 y 2 deben quedar librados a lo que estipule cada servicio.

⁷ En la versión original decía: "...actividades de formación de grado y postgrado...". Entendemos que el grado 2 ya debe haber culminado su formación de grado.

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 cinco años. La renovación por un período menor al antes señalado podrá ocurrir una única vez durante el desempeño del cargo.

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.

Por último, los docentes se agruparán en franjas de dedicación horaria o categorías y se estipularán 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 ubiquen.⁸

Se crearán 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 (Franja horaria de 40 ó más horas semanales). 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.

⁸ Levemente modificado de la versión original.

- o Docentes de Dedicación Parcial (Franja horaria de 20 a 24 horas semanales). Docentes con carga horaria intermedia. Deben cumplir cabalmente al menos una de las funciones docentes. **No podrán aspirar a la promoción docente.**
- o Docentes de Dedicación Simple (Franja horaria de 4 a 15 horas semanales). 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 aspirantes. **No podrán aspirar a la promoción docente independientemente del grado.**⁹

7) **El conjunto de la actividad docente será evaluada periódicamente**¹⁰ en las instancias de renovación/reelección en el cargo, valorando integralmente el conjunto de las actividades docentes. Las actividades realizadas deben corresponder al grado que ocupa y a la dedicación horaria. Para tales efectos, se deberán establecer normas y procedimientos que uniformicen el sistema de evaluaciones periódicas.

En forma complementaria, se implementará una evaluación de los docentes con una periodicidad menor a la de la reelección.¹¹ 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.

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.

⁹ Los docentes con muy baja dedicación quedarían excluidos también del padrón docente como se menciona en el punto 3.

¹⁰ Este punto se incluye tal cual está redactado en el documento tomado como referencia para que la asamblea considere modificaciones ya que estos puntos, si bien los consideramos esenciales, no fueron discutidos en la Asamblea del 16 de julio.

¹¹ Se cree que este aumento de la periodicidad es conveniente siempre que vaya acompañado de un análisis de las evaluaciones por parte de los responsables superiores jerárquicos que permitan corregir desviaciones antes de llegar a las instancias de renovación.

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

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