

**EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 31 DE JULIO DE 2012, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

4.

(Exp. 004020-000792.12 y adjs.) - VISTO QUE: 1) En su sesión extraordinaria del 23 de junio pasado el Consejo Directivo Central, culminando un ciclo de prolongados esfuerzos e intensos intercambios de ideas en los órdenes y servicios así como en el seno del propio Consejo, completó la aprobación del “Documento de orientación para la carrera docente en la Universidad de la República”.

2) El CDC había establecido en su momento que, cuando dicho Documento fuera aprobado, el mismo debía ser complementado con la definición de criterios de orientación para la evaluación integrada del conjunto de las labores que los docentes universitarios deben realizar.

3) En tal perspectiva, en la misma sesión antes mencionada se aprobaron en general los documentos sobre pautas para la evaluación de la labor de los docentes universitarios, presentados por: (i) la Comisión Sectorial de Investigación Científica, junto con la Comisión Académica de Postgrado y con la Comisión Central de Dedicación Total; (ii) la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio, y (iii) la Comisión Sectorial de Enseñanza.

4) El Consejo Directivo Central entendió que los tres documentos mencionados antes se apoyan en lineamientos ya establecidos por la UDELAR, ofrecen perspectivas compatibles y permiten, de manera coherente entre sí, avanzar en la definición de criterios.

5) La Comisión Central de Asuntos Docentes elevó oportunamente al CDC un documento titulado “Primera aproximación hacia una propuesta de evaluación del desempeño laboral del docente universitario”.

CONSIDERANDO: que conviene disponer de una síntesis de conjunto de los criterios para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza.

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL, resuelve:

Aprobar la siguiente:

**SÍNTESIS DE CRITERIOS DE ORIENTACIÓN PARA LA EVALUACIÓN INTEGRADA DE LAS LABORES DOCENTES DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN**, que se basa en los documentos mencionados en los “vistos” de esta resolución:

1. En el marco de las jornadas extraordinarias para la Reforma Universitaria el Consejo Directivo Central 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”.

2. El Documento de orientación para la carrera docente en la UDELAR” establece que se deberá: “Propender al establecimiento de pautas de evaluación del

desempeño docente que valoren integralmente el conjunto de las actividades y que constituyan una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas de evaluación deben explicitar las funciones que se espera realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.”

3. El mismo documento recién citado plantea que es necesario: “Avanzar en la construcción de pautas –y formas de incentivo para su procesamiento- para alcanzar una estructura académica de los Servicios y la Universidad toda acorde a la organización docente que se define, flexible y no piramidal, basada en disciplinas, y no en cátedras o carreras, de manera de facilitar la transformación de la carrera y función docente, así como de la institución.”

4. Una estructura académica moderna y flexible implica que ningún docente deberá trabajar aisladamente, sino que siempre deberá estar inserto o asociado a un ámbito colectivo (departamento, instituto, clínica, centro, unidad, etc.) donde se desempeñen las funciones docentes de manera integral. Ello posibilitará que todos los docentes colaboren de alguna manera u otra con todas las actividades a realizar. En especial, así se favorecerá el más fecundo desempeño de los docentes de menor carga horaria, cuyas tareas estarán debidamente especificadas y que así estarán vinculados al conjunto de las labores universitarias.

5. Los llamados a la provisión de cargos docentes establecerán en sus bases las funciones y las actividades que deberán realizar quienes sean designados y por el cumplimiento de las cuales serán evaluados.

6. Las pautas de evaluación del desempeño constituirán una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas tendrán en cuenta de manera integrada y plural las actividades de enseñanza, investigación, extensión y relacionamiento con la sociedad, las tareas de dirección, coordinación, y la participación en el cogobierno. Las pautas de evaluación deberán explicitar las funciones y actividades que se espera realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.

7. La evaluación deberá tener en cuenta el conjunto de lo realizado durante el período correspondiente, así como las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente, como la maternidad, la paternidad, la enfermedad.

8. De acuerdo a lo establecido por dicho “Documento de orientación para la carrera docente en la UDELAR”, el plantel docente se organizará en seis tipos de cargos: efectivos, interinos, contratados, visitantes, libres, y de gestión académica. Para la conformación de dicho plantel se definen cuatro perfiles de docencia según su dedicación horaria y con los cometidos indicados a continuación:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integralmente con las tres funciones universitarias, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente y en régimen de dedicación exclusiva a la UDELAR. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión.

Docentes de Dedicación Integral: Son docentes de alta carga horaria que deberán cumplir integralmente con las funciones universitarias, con énfasis relevante en dos de ellas. Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. Docentes de Dedicación Media: Son docentes

con carga horaria intermedia que deben desarrollar cabalmente al menos dos de las funciones universitarias.

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.

9. La evaluación apuntará a promover en los docentes universitarios condiciones como las siguientes:

- Conocimiento sólido y profundo, acorde al grado que ocupa, de su propia área temática, de sus conexiones con otros campos de la cultura y de sus vínculos con la sociedad en su conjunto.

- Compromiso: 1° Con una visión humanista y ética de la docencia entendida como labor colectiva basada en relaciones interpersonales de auténtica cooperación; 2° Con los fines de la Universidad; 3° Con los principios de la formación que la institución busca ofrecer, en el contexto de la realidad social y cultural que la enmarca.

- Capacidad para enseñar en contextos diferentes de forma rica y variada, jerarquizando adecuadamente y poniendo en perspectiva actualizada la respectiva temática, creando ambientes propicios para atender a la diversidad de perfiles de los estudiantes, para propiciar el desarrollo de sus capacidades potenciales a alto nivel, y para evaluar sus avances, de modo de garantizar, orientar y estimular su formación integral como persona.

- Capacidad para la creación original de conocimientos y cultura, con vocación para encarar la investigación al más alto nivel de cuestiones relevantes y problemas grandes, desde el trabajo en equipo y priorizando la continuidad a largo plazo de las labores de creación, lo que implica atender especialmente a la formación de nuevos investigadores.

- Capacidad para contribuir a la comprensión y a la solución de los problemas de interés general, en particular a través de la extensión universitaria que implica colaboración entre actores universitarios y no universitarios en procesos interactivos donde cada uno aporta sus propios saberes y aprende de los otros.

- Integración de las capacidades para aprender permanentemente, crear nuevos conocimientos, colaborar con otros actores a su aplicación socialmente valiosa, e incorporarlos a la enseñanza.

- Formación y vocación para el diálogo entre personas y saberes diferentes, de modo de impulsar las tareas antedichas en amplios marcos de cooperación entre actores, instituciones y disciplinas.

10. La evaluación de la enseñanza debe respetar la diversidad de expresiones propias de los distintos campos del conocimiento, involucrar a los diversos actores que participan en el proceso de aprendizaje y, por consiguiente, tomar en cuenta opiniones variadas, incluyendo la evaluación de los estudiantes, la del docente involucrado (auto evaluación) y la de sus compañeros de trabajo, de referentes experimentados, de las instancias de asesoramiento y conducción de los diversos Servicios Universitarios y de la institución en su conjunto.

11. La enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes de la UDELAR.

12. La Universidad debe promover formas variadas de la enseñanza activa, que combinen formas presenciales y a distancia, de modo de: (i) interesar y motivar a los estudiantes, (ii) fomentar tanto su acceso autónomo al conocimiento como los aspectos interactivos inherentes a toda formación sólida, y (iii) contribuir a que sean protagonistas fundamentales, individual y colectivamente, de los procesos de aprendizaje.

13. Para la evaluación de la enseñanza se tendrá en cuenta una amplia gama de modalidades que incluyan el desarrollo de cursos de grado de carácter regular u optativo, la orientación en la elaboración de monografías y trabajos finales, la preparación de materiales didácticos, la planificación y organización de cursos, entre otras. Dichas actividades pueden desarrollarse en diferentes formatos y ámbitos de trabajo, posibilitando por ejemplo la diversificación de metodologías educativas, la enseñanza en espacios comunitarios y de formación integral, y el desarrollo de formas alternativas que hagan uso de las innovaciones tecnológicas. Las evaluaciones realizadas serán puestas en conocimiento de los docentes involucrados, para contribuir a su mejor desempeño.

14. La evaluación rica, flexible y plural de la investigación es fundamental para la UDELAR así como para el conjunto del Sistema de Investigación e Innovación del Uruguay, por lo cual criterios adecuados en la materia son necesarios para generar acuerdos que ayuden a que los diversos sistemas de evaluación de conocimientos que hoy conviven en el país converjan hacia un sistema de señales coherente y orientado hacia el desarrollo nacional de carácter integral. En la evaluación de la investigación debe prestarse atención a las especificidades de las diversas áreas de conocimientos, considerando tanto los aspectos disciplinarios como los interdisciplinarios, y valorando asimismo las dimensiones culturales, artísticas y simbólicas. Dicha evaluación debe tener en cuenta las diversas formas de validación de los conocimientos producidos, atendiendo tanto a su relevancia como a su calidad. Se trata de apreciar la contribución sustantiva, en lo individual y en lo colectivo, al avance del conocimiento y a su socialización.

15. Para posibilitar la apreciación mencionada, así como para difundir enfoques y resultados, conviene someter al menos parte de la producción realizada a opiniones especializadas que contribuya a evaluar la importancia de la investigación que se lleva a cabo. Ello permite, en especial, separar con fundamento la evaluación académica de la medición de productividad simple por número de productos. Permite, además, a cada docente que realiza investigación una adecuada combinación de, por un lado, la investigación más madura y la preparación de la comunicación de los resultados obtenidos con, por otro lado, la investigación exploratoria y aún “de riesgo”, en el sentido de que aborda problemas de gran envergadura respecto los cuales no hay garantías de obtener resultados.

16. Las motivaciones en materia de investigación suelen ser diversas; no todas se traducen en actividades que den lugar a publicaciones en revistas arbitradas ni a hacerlo en plazos similares. Un exceso de énfasis en una sola forma de validación de la labor de investigación puede dejar de lado motivaciones de sumo valor, como poner el conocimiento al servicio de alguna demanda social concreta, renovar la enseñanza a partir de nuevos conocimientos o combinar maneras clásicas de ver las cosas con enfoques diferentes y heterodoxos. Para no desestimular semejantes

motivaciones, conviene exigir a los docentes de alta dedicación que, en un período de cinco años, contribuyan con por lo menos una publicación académica de alta calidad – medida con criterios adecuados al área de conocimiento y al grado de la persona en el escalafón docente – y además la realización de actividades vinculadas con la investigación de alta calidad, que puedan o no ser otras publicaciones. A los efectos de tomar en cuenta las especificidades de la creación de conocimientos en distintos ámbitos, los Servicios podrán definir sus criterios orientadores sobre los resultados esperados de las actividades de investigación de los docentes de alta dedicación. En todos los casos se promoverá y valorará de forma integral tanto la investigación en sí misma como los aportes a la construcción de nuevas capacidades de investigación. La evaluación de los resultados obtenidos en cada período considerado estará a cargo, preferentemente, de pares externos de reconocida trayectoria. Cuando un docente no cumpla con aspectos cuantitativos de los criterios orientadores, deberá justificar el valor cualitativo de su producción en materia de investigación y el Servicio respectivo deberá analizar esa justificación, de modo que siempre se priorice la contribución sustantiva y de alto nivel a la creación de conocimiento y cultura.

17. Como parte de su compromiso con la sociedad, la Universidad impulsa la curricularización de la extensión y el fomento de las actividades relacionadas con esta función universitaria, en conexión estrecha con la enseñanza y la investigación, a partir de una concepción amplia y plural que entiende a la extensión universitaria como el conjunto de actividades de colaboración de actores universitarios con otros actores que, en procesos interactivos donde cada actor aporta sus saberes y todos aprenden, contribuyen a la creación cultural y al uso socialmente valioso del conocimiento, con prioridad a los sectores más postergados.

18. Corresponde pues a la hora de evaluar la tarea docente tomar adecuadamente en cuenta las labores de extensión y las actividades en el medio que socialicen conocimiento valioso, propendiendo al desarrollo cultural y científico. La caracterización anotada de la extensión y la decisión de curricularizarla llevan a valorar particularmente aquellas actividades en las cuáles exista un reconocimiento curricular, una concepción interdisciplinaria, integración de funciones universitarias, diálogo de saberes, producción de conocimiento, planificación previa y evaluación posterior y una participación activa de estudiantes y actores sociales. Para apreciar la labor realizada se tendrá en cuenta elementos como la participación en actividades que integren funciones, la evaluación ex post y ex ante de las diversas actividades, la producción académica vinculada a las actividades, la evaluación estudiantil y la evaluación de las actividades por parte de actores sociales participantes.

19. La Universidad debe impulsar una ponderación equilibrada de las tres funciones universitarias, lo cual es compatible con una variación de los puntajes asignados a cada una de ellas en los llamados y concursos que se realizan en distintos ámbitos universitarios, pero que implica que ninguna de las tres funciones asuma valores extremos inferiores o superiores, en comparación con las otras.

20. El Régimen de Dedicación Total (RDT) apoya la dedicación integral a la actividad docente, lo que incluye el cultivo interconectado de las funciones universitarias fundamentales de enseñanza de grado y postgrado, investigación, extensión y

actividades en el medio, así como la participación en las actividades de cogobierno y gestión académica de las que también depende la calidad de la vida universitaria.

21. La evaluación de las aspiraciones a ingresar al RDT y de los desempeños en el mismo deben tener el carácter integral que surge de las propias finalidades del Régimen. La evaluación del desempeño en el RDT debería estar coordinada con la evaluación en el desempeño del cargo docente – en particular, para evitar la multiplicación de instancias de evaluación y la descoordinación de los criterios en las mismas.

22. Particularmente en materia de investigación, el RDT constituye una apuesta al futuro, lo que debe ser tenido en cuenta tanto para el ingreso como para las renovaciones. Ello implica respaldar las opciones arriesgadas de quienes encaran problemas propios, nuevos, difíciles, de largo aliento, sin resultados garantizados, pero que pueden posibilitar la apertura de caminos originales para la producción y el uso socialmente valioso del conocimiento, así como para la creación de “escuelas” en las diversas disciplinas - en el sentido de tradiciones originales y programas de investigación en profundidad - que realzan la autonomía cultural en lo que hace a la creación de alto nivel.

23. La dedicación integral a las actividades universitarias, que el RDT fomenta, se ve comprometida por circunstancias vitales como la maternidad y la paternidad. Conviene pues que la evaluación del desempeño en el RDT se postergue un año cuando se trata de una persona que ha tenido un hijo o hija en el período considerado.

24. Cada Servicio de la UDELAR impulsará la aplicación de estos criterios generales para la evaluación integral de la labor docente. A tales efectos introducirá los cambios que estime necesarios en la institucionalidad vinculada a la evaluación docente, en función de su propia apreciación de la situación. En el intercambio de ideas registrado en el seno del CDC se propuso que las evaluaciones deberán ser realizadas por una Comisión de Evaluación, dependiente del Consejo del respectivo Servicio e integrada por Académicos de alto nivel y con conocimientos en las tareas de evaluación, Egresados y Estudiante.

25. Recapitulando, en las instancias de evaluación en general se deberá tener en cuenta:

a) Las tareas realizadas en el período en materia de enseñanza de grado y postgrado, investigación y creación de conocimientos, extensión y actividades en el medio, actividad profesional fuera del horario universitario (en el caso de los docentes que no tengan alta carga horaria y cuya contribución a la UDELAR esté relacionada a su actividad laboral), formación y reciclaje del propio docente, formación de recursos humanos (en el caso de los grados 3, 4 y 5), funciones de dirección académica, actividades de gestión, contribución al cogobierno.

b) El plan de trabajo para el siguiente período (en el caso de los grados 3, 4 y 5).

Los informes respectivos deberán tener en cuenta lo que antecede y contribuir a la mejor apreciación de los aspectos señalados.

**EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE FECHA 23 DE JUNIO DE 2012, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

6.

(Exp. 011900-000223-08 y adjs.) - I) Atento a lo propuesto por la Comisión oportunamente integrada (Num. 2, Res. N° 6 del CDC de 5/6/12) y a las consideraciones y aclaraciones efectuadas en Sala, adoptar los siguientes criterios en relación con los puntos pendientes para culminar esta primera etapa de la discusión sobre el Desarrollo de la Carrera Docente, antecedentes que lucen en el distribuido N° 392.12:

1 - Se definen cuatro perfiles de docencia según su dedicación horaria:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integralmente 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. Deberán cumplir con todas las funciones universitarias. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas al cogobierno y 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 con todas las funciones universitarias. Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. Este perfil no incluye a los docentes que están en régimen de Dedicación Total. Las cargas horarias para los docentes con dedicación Integral estarán comprendidas dentro de la franja de 35 a 40 horas.

Docentes de Dedicación Media: Son docentes con carga horaria intermedia que deben cumplir con todas las funciones universitarias, con énfasis relevante en al menos dos de ellas. Las cargas horarias para docentes con Dedicación Media estarán comprendidas dentro de la franja de 20 a 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. Por lo tanto se espera que en su actividad profesional desarrollen tareas vinculadas directamente a las enseñanzas que dictan en la Institución. Las cargas horarias para docentes con Dedicación Parcial estarán comprendidas dentro de la franja de 6 a 15 horas.

***Dedicación***

<b><i>Dedicación</i></b>	<b><i>Carga horaria</i></b>
Total	40 hs en exclusividad
Integral	35 a 40 hs
Media	20 a 30 hs
Parcial	6 a 15 hs

A partir de la entrada en vigencia del nuevo Estatuto, los llamados a cargos docentes deberán ser realizados con las dedicaciones horarias explicitadas en el cuadro. Los Consejos determinarán los llamados docentes de los diferentes perfiles, especificando la dedicación con la que se llama cada cargo. Las dedicaciones horarias serán establecidas principalmente de acuerdo a las funciones y los planes de actividades previstos para dichos cargos.

Las cargas horarias base para cada perfil docente pueden estar sujetas a extensiones horarias asociadas a funciones concretas tales como participaciones en proyectos, convenios, etc. (15 en 15)

2 - El Consejo Directivo Central considera inconveniente para la Institución el desarrollo de actividades docentes de naturaleza permanente en instituciones privadas de enseñanza terciaria por parte de docentes de la Universidad de la República cuyas funciones impliquen responsabilidades de dirección académica y/o de cogobierno en órganos de la Universidad. (16 en 16)

II) 1) Incluir en el Orden del Día de la próxima sesión ordinaria de este Consejo la integración de una Comisión que, a la luz de los criterios y definiciones que ha tomado este CDC en relación con la temática de la Carrera Docente, elabore la nueva propuesta de Estatuto del Personal Docente.

2) Encomendar a esa Comisión, que analice específicamente la definición contenida en el numeral I-2) a la luz del informe presentado oportunamente por la Dirección General Jurídica así como las demás cuestiones pendientes, de acuerdo a lo planteado en Sala por varios Señores Consejeros.

III) 1) Expresar la felicitación de este Cuerpo a la Comisión que ha venido trabajando en las propuestas de definición sobre la Carrera Docente, especialmente al Consejero Prof. Samuel Sztern y a la representante del Orden Docente, Profa. Adriana Parodi.

2) Expresar asimismo la satisfacción del Consejo por la culminación de una etapa relevante, con la aprobación del documento de orientación y comprometer el esfuerzo de todos para llevar adelante las orientaciones que el mismo establece.

IV) Encomendar al Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal que estudie la temática relativa a inhibiciones e incompatibilidades vinculadas con el desempeño de cargos de alta responsabilidad en la Universidad de la República.

(16 en 16)