



## DOCUMENTO SOBRE EL DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE

Noviembre de 2011

Este documento tiene agregados, sugerencias y comentarios realizados en la sesión del CDC del 7 de diciembre de 2010 y también aportes que surgieron de las reuniones que mantuvo la comisión con diferentes colectivos universitarios. Trabajamos con la perspectiva de integrar todas las posiciones que se expresaron en alguna de estas instancias, así como sugerir algunas propuestas concretas que integren las visiones a priori divergentes. Como el lector comprenderá, y lo señalaremos en cada oportunidad, hay propuestas incorporadas en el texto cuya instrumentación depende directamente de la disponibilidad presupuestal universitaria.

En este entendido es que la comisión considera que su trabajo ha finalizado, y lo que resta, que no es poco, es que el CDC adopte resoluciones particulares sobre los temas que se plantean en el documento, puesto que definiciones y aprobaciones generales ya se han tomado. Con la intención de facilitar la discusión del CDC, nos permitimos presentar al final de este documento, con formato de proyecto de resolución, una propuesta con los puntos que entendemos se deberían abordar de forma prioritaria a los efectos de viabilizar su tratamiento.

Luego que el CDC adopte las definiciones necesarias, deberá venir una etapa de elaboración concreta de un nuevo Estatuto del Personal Docente, que es en definitiva, el desafío que se asumió cuando la Universidad comenzó a abordar integralmente la temática de la carrera docente.

### 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 conformado 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.

El documento fue presentado en el CDC el 7 de diciembre de 2010, adoptando dicho organismo la siguiente resolución:

Atento a los nuevos documentos sobre "Carrera Docente" remitidos por la comisión oportunamente designada al efecto (CDC, num. 2, N° 3 de 9/3/10) cuyos textos lucen en los distribuidos N° 759/10 y 760/10 y a las consideraciones efectuadas en Sala:

- 1- Remitir la versión taquigráfica de dichas consideraciones a todos los órdenes y servicios.
  - 2- Encomendar a la referida Comisión, cuya tarea ha sido ampliamente reconocida por este Consejo, que sintetice en una reunión ampliada no más allá de febrero, todos los aportes que reciba, en una nueva versión del asunto.
  - 3- Incluir el punto nuevamente en un Orden del Día de este Consejo del mes de marzo de 2011.
- (18 en 18)

La comisión reinició su trabajo en febrero de 2011 estudiando las actas taquigráficas de la sesión antes mencionada.

### 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 ítems 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.

En el mismo sentido que en noviembre de 2010, en un documento aparte se intenta volver a poner a discusión la reconversión del régimen de dedicación total u otra política de estímulo debidamente reformulada.

### **Consideraciones generales**

Estas consideraciones generales de alguna manera resumen los aportes recogidos en diferentes ámbitos universitarios, a los que hacemos mención al comienzo del escrito.

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.

Se considera importante que la institución avance 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 en base a carreras más que a disciplinas y de geometría piramidal, 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.

Se entiende 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 ha manifestado también que se deben integrar pautas generales de evaluación de la actividad docente, regímenes de estímulo y programas de formación y que la UDELAR debe expresar este conjunto de criterios, normas y procedimientos de forma precisa y pública, 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 la aplicación adecuada del conjunto de pautas que conforman la carrera docente.

Se estima que 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, sujeto a disponibilidad, 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 explicar 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 a 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 necesarios 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 (llamado a aspirantes) o concursos.

Alternativas (la alternativa refiere a los grados 3, en el resto de los aspectos las propuestas coinciden):

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 un llamado abierto a aspirantes si el Consejo del Servicio, debidamente asesorado, considerase que entre los presentados al llamado existen aspirantes con méritos y antecedentes francamente suficientes para ocupar el cargo y ampliamente superiores a los del resto de los aspirantes; de lo contrario, dichos cargos serán provistos por concurso de méritos y/o de méritos y pruebas (según resuelva el Consejo), pudiendo ser estos abiertos o cerrados (según resuelva el Consejo).

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 un llamado abierto a aspirantes si el Consejo del Servicio, debidamente asesorado, considerase que entre los presentados al llamado existen aspirantes con méritos y antecedentes francamente suficientes para ocupar el cargo y ampliamente superiores a los del resto de los aspirantes; de lo contrario, dichos cargos serán provistos por concurso de méritos y/o de méritos y pruebas (según resuelva el Consejo), pudiendo ser estos abiertos o cerrados (según resuelva el Consejo).

Para designar a un docente (efectivo) mediante un llamado a aspirantes será necesaria la conformidad de dos tercios de los integrantes del Consejo respectivo, como dicta la actual reglamentación.

**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. Por tanto el límite máximo de permanencia de un docente con grado entre 2 y 5 en un interinato es a lo sumo dos años, siendo el segundo año debidamente fundamentado.

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.

Alternativas (en el tiempo de duración de los cargos interinos de grados 1):

Opción (a):

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.

Opción (b):

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 y la permanencia total en el cargo será igual a la de los cargos efectivos (grados 1).

En cualquier caso la provisión de cargos interinos se realizará mediante llamado abierto a aspirantes y 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, atender a tareas específicas vinculadas al quehacer académico y su gestión, participar puntualmente en actividades de postgrado y formación docente, profesores visitantes, etc.

En la mayoría de los casos serán 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.

Los cargos docentes que son financiados con recursos presupuestales de libre disponibilidad ("fondos extrapresupuestales") generados a partir de convenios, proyectos de las sectoriales, ANII, etc., y que actualmente se llaman en interinatos se deberán llamar bajo la categoría de docentes contratados, ateniéndose a las características de este tipo de cargos.

**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 país<sup>1</sup>.

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. Docentes libres:** Se mantendrá la categoría de docente libre establecida en el art. 10 del actual Estatuto del Personal Docente, mediante la cual el Consejo de un Servicio por mayoría absoluta puede autorizar a una persona con competencia notoria y gran trayectoria a desempeñarse como docente en carácter de docente libre.

**2.6. Docentes vinculados a la gestión académica y servicios especializados:** La reforma del Estatuto del Personal Docente debe incluir un tipo de cargo docente específico que incorpore al personal docente cuyas tareas están primordialmente enfocadas a algunas de las siguientes áreas:

- (i). la gestión y dirección académica de programas y unidades;
- (ii). el manejo y asesoramiento en servicios de alta especialización técnica.

En este tipo de cargo docente deberían existir diferentes grados al igual que el resto de los cargos docentes desarrollándose bajo un régimen de evaluación periódica (en principio pensamos que cada tres años). Cada Servicio o el CDC según corresponda, deberá definir qué cargos actuales pasarían a este régimen, cuáles pasarían al escalafón R por adecuarse a su perfil técnico y cuáles continuarían en otro régimen.

**2.7.** 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, así como también lo pueden ser algunos de los cargos vinculados a la gestión académica y servicios especializados.

A los efectos de converger hacia el imperativo de que la actividad de enseñanza es condición imprescindible de los cargos docentes y tomando en cuenta las excepciones antes mencionadas, la UDELAR deberá revisar la situación de otro tipo de cargos de carácter técnico que actualmente son provistos como cargos del escalafón docente pero que no desarrollan las funciones docentes. En particular respecto a este asunto la UDELAR y los servicios analizarán, en un plazo a establecer y con las orientaciones que se aprueben, los cargos técnicos que figuran inadecuadamente en el escalafón docente y se propugnarán las reformas estatutarias que regularicen esta situación.

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.

**2.8.** 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 cargos<sup>2</sup>. 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.

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

### **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. El desempeño de funciones docentes en los diferentes cargos que la persona haya ocupado, podrá generar méritos para aspiraciones y concursos.

En los casos que corresponda al perfil del cargo, los docentes cumplirán también tareas asistenciales de acuerdo a lo establecido por las reglamentaciones internas de su Servicio.

#### **3.1. Grado 1 (Ayudante):**

Los Ayudantes actuarán siempre bajo la dirección de docentes de grado superior. La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. 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.

**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). La participación en la enseñanza de grado es obligatoria. 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 descriptas.

**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 descriptas. 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 descriptas. 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. Reelectiones parciales:**

**Alternativa (a):**

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

**Alternativa (b):**

Un docente podrá ser renovado por un período menor al establecido en el Estatuto en una sola ocasión.

**En caso de prosperar la alternativa (a) existen las siguientes propuestas de agregado:**

**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.

Contrapuesto con las propuestas de agregado anteriores pero en conformidad con la posibilidad de reelegir parcialmente en dos ocasiones, se ha manifestado la siguiente propuesta de agregado:

Propuesta de agregado:

Las reelecciones parciales de un docente en su cargo no podrán ser en forma consecutiva.

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

Alternativas para el cuadro anterior:

(a) Establecer un máximo de permanencia de 7 años para el grado 3.

(b) Establecer un máximo de permanencia de 5 (+1) para el grado 1.

(c) Otra alternativa posible para la máxima permanencia de los grados 1 podría ser que cada Servicio establezca un plazo máximo de 4 o 5 años.

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 y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

**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. Los perfiles de cada una de las cuatro franjas que se definen a continuación refieren a cargos efectivos e interinos.

**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 del cogobierno y 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, entendiendo como tales no solamente las tareas de quienes ocupan cargos de gobiernos, sino otro tipo de actividades como la participación en comisiones centrales, de los Servicios o de los órdenes. 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].

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. 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 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. 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.

En el punto 5.6 se formula una propuesta para la regulación de ciertas actividades por parte de los docentes en Dedicación Integral.

[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, lo que estará sujeto a disponibilidad presupuestal.

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.

**5.6. Propuesta de inhibiciones en el ejercicio simultáneo de ciertas actividades docentes en la UDELAR e instituciones privadas de enseñanza terciaria:** El tema del vínculo de docentes de la UDELAR que al mismo tiempo son docentes de instituciones privadas de enseñanza terciaria se ha tratado en diferentes ocasiones dentro de la UDELAR y con varios enfoques dependiendo de las situaciones, pero no se ha regulado en ningún caso.

Una de las situaciones refiere al caso de docentes de la UDELAR que tienen la calidad de miembro de los órganos de cogobierno de los Servicios, o que desempeñan funciones de gobierno universitario como direcciones de institutos, unidades, departamentos y demás cargos similares, con el desempeño de funciones docentes en instituciones de enseñanza terciaria privadas. El análisis de esta situación se sale de la temática que aborda este documento, ya que no tiene una vinculación directa con los temas relacionados al Estatuto del Personal Docente, sino con el gobierno de la institución.

Sin embargo, en el CDC de diciembre de 2010 se planteó por parte de algunos consejeros la necesidad de establecer alguna regulación de los docentes de la UDELAR con alta carga horaria, que al mismo tiempo desarrollan funciones docentes en instituciones de enseñanza terciaria privadas. Se entiende que la regulación de este tipo de situaciones hace al desarrollo funcional de la UDELAR y de cada uno de los Servicios, por lo que se plantea su formulación por vía estatutaria en la norma que rige al personal docente de la institución.

El establecimiento de ciertas incompatibilidades entre cargos en la enseñanza pública y la enseñanza privada tiene algunos antecedentes en la ANEP (artículo 79 del Estatuto del Personal Docente de la ANEP, referente a los inspectores del ente); y de forma un poco distinta en el caso de la UDELAR cuando se realizan llamados docentes que exigen la dedicación exclusiva a la institución (llamados con DT directa), como es el caso de la dirección del SECIU.

Concretamente el planteo consistiría en:

Alternativa (a) establecer la inhibición de desarrollar actividades docentes en instituciones privadas de enseñanza terciaria por parte de docentes de la UDELAR con cargos de profesor titular o agregado (grados 4 o 5) con dedicación integral (40 y 48 hs semanales), o de docentes con cargos de profesor titular o agregado (grados 4 o 5) cuya remuneración anualizada, incluyendo extensiones horarias y compensaciones salariales, supere el monto anualizado de un docente en su mismo grado con dedicación integral.

Alternativa (b) establecer la inhibición de desarrollar actividades docentes en instituciones privadas de enseñanza terciaria por parte de docentes de la UDELAR con cargos cuyas funciones implican responsabilidades en la dirección académica (grados 4 y 5).

Se exceptuarían de la inhibición anterior los casos en los que exista un acuerdo expreso por parte de las instituciones que comparten al docente (por ejemplo en el caso de un convenio específico). En caso de establecerse la regulación podría agregarse un artículo semejante al artículo 38 del actual Estatuto del Personal Docente que permite realizar, bajo autorización de los Consejos, cierto tipo de actividades extra-universitarias dentro del régimen de Dedicación Total. Como es esperable existen diversas cuestiones jurídicas vinculadas a este tema que los integrantes de la comisión desconocemos y que por ello no forman parte de este informe. El CDC debe contar con esa información a los efectos de resolver qué rumbo quiere tomar en este delicado asunto.

## **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 encomendadas vinculadas a la enseñanza 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 u organismos 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 ser acordes 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; e 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 un 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 diseñar correctamente e instrumentar mecanismos representativos de evaluación estudiantil de la actividad docente de forma que éstos puedan ser tenidos en cuenta al momento de la evaluación 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 u obligatorias 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 periodo:

- 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 unificada 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).

**7.9.** Al momento de la evaluación de la reelección de un docente deberán tenerse en cuenta circunstancias especiales que alteran la tarea docente regular, como por ejemplo: licencias maternales y paternales, licencias por enfermedad, etc. Si bien estos aspectos tienen regulación a nivel legal es conveniente que se expliciten en el Estatuto del Personal Docente.

## **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. Este sistema debe acompañar a los docentes en su proceso de avance de acuerdo a su trayectoria académica otorgándoles la oportunidad de ser promovidos.

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 -por una parte- los cometidos universitarios que apuntan, entre otros, a la formación de sus estudiantes y los aportes al medio social, así como los planes de desarrollo de los Servicios, y -por otra parte- el estímulo, reconocimiento y validación de la evolución académica de sus docentes, a los efectos de potenciar los cometidos a los que hacíamos referencia.

Luego de analizar minuciosamente las diferentes propuestas que se realizaron sobre las oportunidades de ascenso, así como las observaciones planteadas en el CDC y en las reuniones que se mantuvieron con las áreas, la comisión entiende que es posible sugerir una propuesta que integre la carrera personal del docente con las perspectivas y prioridades del servicio.

**8.2.** Los fondos correspondientes a incrementos en las partidas del programa de fortalecimiento académico que serán administrados por los servicios podrán ser destinados a generar oportunidades de ascenso teniendo en cuenta sus prioridades y planes institucionales, de la misma forma que administran los recursos para la generación de nuevos cargos docentes. Al mismo tiempo debe existir una convocatoria central periódica (cada 3 o 4 años por ejemplo) a oportunidades de ascenso, abierta a todos los docentes que estén en condiciones de participar, en la que sean evaluados los méritos y antecedentes de cada docente en relación al grado que ocupan y el grado siguiente que pretenden ocupar. La conformación de los fondos mencionados estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la Universidad.

Asimismo, al existir una convocatoria periódica tri o cuatrienal, se evita tener que realizar extensas evaluaciones todos los años o cada ciertos periodos de tiempo muy cortos, que insumen mucho trabajo. Esta comisión entiende que para la implementación de la evaluación de la convocatoria periódica que sugiere la propuesta, se deberán analizar qué fortalezas y qué debilidades ofrecieron las experiencias de evaluación similares que ha realizado (y realiza) la Universidad, como en las ediciones del LLOA, del programa de extensiones horarias y el programa de Dedicación Total. Si bien consideramos que definir cómo podría ser la evaluación de la convocatoria es un elemento relevante de discusión, creemos que el mecanismo concreto de implementación de las oportunidades de ascenso puede ser resuelto a posteriori de definida la existencia del sistema de oportunidades que plantea este documento, y que por tanto puede ser tema de estudio más adelante en el tiempo.

**8.3.** De cualquier manera planteamos los siguientes ítems que tienen que ver con las primeras definiciones sobre un mecanismo de oportunidades de ascenso mediante la convocatoria abierta; ello refiere a cómo se iniciaría el trámite, cómo sería el concurso o llamado a aspirantes, y algunos otros aspectos que han sido de consenso.

-  
**Inicio del trámite:**

Los docentes que podrán aspirar a las oportunidades de ascenso son aquellos que ocupen cargos en efectividad en los siguientes grados:

Alternativa (a):

de grado 3 o 4.

Alternativa (b):

de grado 2, 3 o 4.

Alternativa (c):

de grado 3 o 4, o docentes de grado 2 que se encuentren en régimen de Dedicación Total.

La aspiración será siempre a un cargo de grado inmediatamente superior al que ocupan. Será el docente quien inicie el trámite de la oportunidad de ascenso o presentándose a la convocatoria correspondiente y luego de haber sido renovado al menos una vez en su cargo.

La consideración de las aspiraciones para oportunidades de ascenso estará sujeta a disponibilidad presupuestal de los fondos destinados a la convocatoria; salvado este punto, las aspiraciones serán evaluadas con criterios exclusivamente académicos relativos a los méritos y antecedentes de los aspirantes en función del grado al que aspiran.

Ejecución de la oportunidad de ascenso:

Una vez aprobada la oportunidad de ascenso generada en el marco de esta convocatoria periódica, el Servicio del que el docente depende realizará:

un llamado abierto a aspirantes para cubrir un cargo en el área de trabajo particular en la que se generó la oportunidad de ascenso;

un concurso abierto a los mismos efectos;

Propuesta de agregado:

un concurso cerrado entre uno o un conjunto de aspirantes a cambio de grado.

Se entiende que para no desnaturalizar la idea de las oportunidades de ascenso el perfil del cargo que se genera debe tener vinculación con el área de trabajo particular en la que se desarrolla el docente que generó la oportunidad.

**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.

Asimismo, todos los cargos que se generen deberán ser efectivos.

**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: Según lo que se resuelva en el punto referente al inicio del trámite el punto 8.6 tiene sentido o no].

**8.7.** El CDC definirá la periodicidad de la convocatoria a oportunidades de ascenso, así como las fechas en las que la convocatoria estará abierta.

## **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 por los mecanismos usuales de llamados a aspirantes, en cargos de grado equivalente al que ejercían en el momento de su jubilación, por periodos de hasta 2 años, renovables, con un plan de actividades y funciones adaptadas a la

dedicación asignada.

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.

Se han manifestado posiciones contrarias a este ítem, en las que se considera que una vez que el docente se ha jubilado no debiera volver a ser contratado en un cargo remunerado por la institución salvo situaciones muy excepcionales.

## **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, sujeto a disponibilidad, 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. Asimismo, la norma a reglamentar deberá definir los casos de no reelección en los que este fondo de cesantía se hará efectivo,

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

### **Sugerencia de síntesis a modo de moción de resolución para facilitar el procesamiento de la discusión de los puntos entendidos como de más urgente resolución:**

#### **Considerando:**

Que se entiende importante y necesario que la UDELAR avance en el establecimiento de pautas generales de organización académica que promuevan transformaciones en la organización y función docente acordes con la visión de una Universidad moderna y renovada.

Que dichas pautas deben contener un conjunto de criterios, normas y procedimientos que regulen el ingreso, la movilidad, la evaluación y la renovación o cese del conjunto de los docentes que integran la UDELAR.

#### **Resuelve:**

- 1) Establecer que el plantel docente se organizará en seis tipos de cargos (especificados en el documento) cuyas características, criterios de provisión y duración serán reglamentados en la ordenanza correspondiente.
- 2) Manifiestar que los docentes efectivos deben conformar el cuerpo docente estable y mayoritario de la UDELAR, pudiendo constituir excepciones únicamente los grados 1, los cuales serán los únicos grados interinos sin necesidad de estar referidos a la vacancia de un cargo efectivo.
- 3) Mantener los cinco grados docentes existentes actualmente y definir los perfiles de cada grado según lo propuesto por el documento sobre el desarrollo de la carrera docente. Dichos perfiles así como sus tiempos de permanencia deberán ser incorporados al estatuto del personal docente y a la ordenanza de organización docente según corresponda.
- 4) Definir para todos los cargos docentes cuatro categorías horarias (dedicación total, integral, media y parcial) con las orientaciones sobre el tema que se encuentran en el documento.
- 5) Establecer que la enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes de la UDELAR.
- 6) 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.
- 7) Propender al establecimiento de normas y procedimientos generales que orienten a las bases particulares de los llamados a Aspirantes y Concursos para la provisión de cargos docentes de los diferentes servicios universitarios.
- 8) Establecer un sistema de oportunidades de ascenso que estimule la dedicación y excelencia en el cumplimiento de las funciones docentes que acompañe el avance y la trayectoria académica de los docentes. Dicho sistema deberá implementarse y regularse con pautas y criterios generales a establecerse en una ordenanza específica y podrá aplicarse a través de los servicios y de programas centrales de la UDELAR.
- 9) 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.
- 10) Establecer cronogramas y plazos que permitan avanzar en la instrumentación de las definiciones adoptadas sobre la organización y carrera docente (efectivizaciones, categorías horarias, etc.)

---

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.

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.