

INFORME DE LA COMISION EJECUTIVA SOBRE DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE

El CDC en la sesión del 20 de diciembre de 2011 resolvió apoyar por unanimidad de sus integrantes los siguientes 10 puntos:

- 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.)

Consideramos que con la probación de estos puntos hemos avanzado significativamente en la resolución de este tema. Sin embargo, creemos que los docentes debemos seguir impulsando este tema en los diferentes ámbitos para concretar aspectos que aún han quedado pendientes. Después vendrá la etapa de plasmar las resoluciones que se adopten en reglamentaciones específicas y/o en modificaciones a los estatutos y ordenanzas vigentes.

Destacamos a continuación algunos puntos sobre los cuales es necesario que ADUR manifieste su posición, lo que permitirá que nuestros delegados en los ámbitos cogobernados puedan impulsarlos.

- a) Se plantea que los grados 3 (al igual que los grados 1 y 2) sean provistos por concursos de méritos y pruebas.
- b) Se plantea que en el caso de los grados 1 interinos su tiempo total de duración sea igual al de los efectivos, teniendo que ser renovado anualmente.
- c) Se plantean tres opciones en cuanto al perfil de quienes aspiran a grado 1: con un máximo de 5 años de egresados, con un máximo de 3 años de egresado, y que lo regule el servicio entre los 3 y los 5 años.
- d) Se plantea que el período de renovación inicial del grado 5 sea igual al de los demás grados (2 años).
- e) Con respecto a la posibilidad de renovación docente por un período menor al establecido estatutariamente hasta en dos ocasiones, si estas son consecutivas se plantean dos propuestas de agregados con el objetivo de dar mayores garantías al proceso de reelección. Una es que la segunda renovación no supere los dos años, y la otra es que la segunda renovación requiera mayoría especial para su aprobación.
- f) Se abrieron algunas alternativas sobre tiempos máximos de permanencia: 7 años para el grado 3, 5(+1) para el grado 1, 4 o 5 años establecido por el Servicio para el grado 1.
- g) Las cargas horarias planteadas para cada categoría no fueron modificadas con respecto al planteo original de ADUR. Sin embargo ha habido algunas propuestas de modificación: eliminar la de 48 horas, crear la de 5 horas.
- h) Se incorporó una propuesta de inhibición del ejercicio simultáneo de ciertas actividades docentes de la UDELAR e instituciones privadas de enseñanza terciaria. Se abrieron dos opciones: que la inhibición afecte a grados 4 o 5 con dedicación integral o equivalente; o que afecte a grados 4 o 5 de cualquier categoría horaria.
- i) Evaluación para el desempeño docente: es necesario avanzar en criterios y mecanismos, por ejemplo, cómo implementar la evaluación a mitad del período, cómo garantizar la coordinación con otras evaluaciones, etc.

- j) Oportunidades de ascenso: se aprobó un sistema “mixto” en el cual los fondos para las oportunidades de ascenso se implementan tanto a través de convocatorias centrales como a través de los servicios. Pero resta resolver sobre varios aspectos aún. Se entiende que es necesario realizar una evaluación de otras experiencias de la Universidad como los llamados LLOA o el programa de DT.
- k) Se plantean varias alternativas con respecto a qué docentes pueden iniciar el trámite de oportunidad de ascenso: grados 3 o 4; grados 2, 3 o 4; grados 2 DT, 3 o 4.
- l) Se plantean alternativas sobre el tipo de llamado que se debe implementar una vez aprobada una solicitud de oportunidad de ascenso: llamado abierto, concurso abierto, concurso cerrado.
- m) Límite de edad para ocupar cargos docentes. Se plantean 4 alternativas: 70 años; 65 años; límite establecido por cada servicio; sin límite.
- n) Con respecto a los colaboradores honorarios se plantean alternativas sobre su duración: un año no renovable; un año renovable por otro.
- o) Fondos de cesantía y jubilación anticipada por razones de salud. Pensamos que es necesario explicitar y profundizar sobre los aspectos planteados en este capítulo.
- p) Es necesario establecer cronogramas y plazos para la instrumentación de la carrera docente, acompañados de períodos de transición que sean adecuados a los tiempos que los docentes y los servicios requerirán

Febrero 2012