

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 2 DE JULIO DE 2019, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

2.

(Exp. 011000-000898-19) - 1) Atento a lo oportunamente propuesto por el Orden Docente y a las consideraciones efectuadas en diversas sesiones previas, antecedentes que lucen en el distribuido N° 610.19, aprobar en general los siguientes:

CRITERIOS OPERATIVOS PARA LA REALIZACIÓN DEL LLAMADO A OPORTUNIDADES DE ASCENSO (LLOA) 2019:

1) Propósito y orientación

La implementación de este llamado a oportunidades de ascenso (LLOA) está enmarcado en los lineamientos acordados en torno al Proyecto de nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD), aprobados a fines de 2018.

El procedimiento que se describe a continuación se aplicará al presente llamado y abarca los fondos que derivan de la propuesta del Orden Docente de destinar parte del incremento salarial a este programa: 67.799.000 pesos.

2) Quiénes pueden presentarse a este llamado

Podrán presentarse todos los docentes efectivos de grados 1, 2, 3 y 4 que tengan al menos una renovación por el periodo reglamentario en su cargo efectivo o que, alternativamente, hayan sido renovados en su cargo interino con anterioridad en no menos de tres ocasiones.

Asimismo podrán presentarse docentes interinos de grado 1, 2, 3 o 4 y que hayan sido renovados al menos tres veces consecutivas por un año cada una de ellas en el mismo cargo y cuyos cargos estén financiados con presupuesto (no incluye docentes interinos con cargos financiados por fondos contingentes).

3) Definición de servicios a los efectos de este llamado.

A los efectos de este llamado se considerarán como servicios las Facultades y Escuelas, los CENURES y el Hospital de Clínicas.

El criterio general es que ningún docente universitario que cumpla con las condiciones de este llamado, quede fuera de la posibilidad de participar de los LLOA.

La lista de servicios aceptados en esta ocasión es la siguiente:

1. Centro Universitario Regional Este
2. CENUR Litoral Norte
3. Futuro CENUR del Noreste (Incluye las sedes de Rivera, Tacuarembó y Cerro Largo)
4. Escuela Universitaria de Música
5. Escuela Universitaria de Nutrición y Dietética
6. Escuela Universitaria de Tecnología Médica
7. Facultad de Agronomía
8. Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo
9. Facultad de Ciencias
10. Facultad de Ciencias Económicas y Administración
11. Facultad de Ciencias Sociales

12. Facultad de Derecho
13. Facultad de Enfermería
14. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
15. Facultad de Información y Comunicación
16. Facultad de Ingeniería
17. Facultad de Medicina
18. Facultad de Odontología
19. Facultad de Psicología
20. Facultad de Química
21. Facultad de Veterinaria
22. Hospital de Clínicas "Dr. Manuel Quintela"
23. Instituto "Escuela Nacional de Bellas Artes"
24. Instituto Superior de Educación Física
25. Oficinas Centrales (incluye APEX, PIM, Unidades Académicas de Comisiones Sectoriales, etc.)

A los efectos de este llamado los docentes del Instituto de Higiene "Dr. Arnoldo Berta" se considerarán pertenecientes al Servicio con el cual mantengan vínculos académicos más próximos. (14 en 15)

4) La Comisión Académica Central de Carrera Docente (CACCD)

La CACCD será designada por el CDC, que la renovará periódicamente, y estará conformada por:

- tres docentes propuestos por el área Tecnología y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat
- tres docentes propuestos por el área Salud;
- tres docentes propuestos por el área Social-Artística; y
- una persona de reconocida trayectoria propuesta por los órdenes.

Cada uno de los miembros titulares tendrá dos suplentes respectivos.

Todos deberán ser personas de reconocida trayectoria (profesores en actividad o retirados), no necesariamente grados 5 o 4.

La Comisión podrá consultar con especialistas cuando lo estime pertinente.

En este llamado la CACCD tendrá los siguientes cometidos:

- Realizará la evaluación de las candidaturas presentadas y producirá dos listas:
 1. Listado no ordenado de todos los docentes acreditados y
 2. Lista ordenada de candidatos acreditados por servicio.
- Funcionará como tribunal de alzada ante reclamos originados a nivel de servicio. A tales efectos los docentes dispondrán de diez días hábiles después de la decisión del servicio para presentar su reclamo.

5) Postulación

Este llamado está orientado principalmente a docentes de media o alta dedicación o DT, es decir a docentes que cumplan más de una función universitaria y por tanto deben tener una dedicación horaria a la universidad de 15 horas o más al momento de presentarse al llamado. Cualquier docente con la categoría horaria indicada y que esté en las condiciones reglamentarias indicadas en este llamado podrá presentarse a su propia iniciativa, a este llamado. En caso de que un servicio requiera que sus docentes se puedan presentar con

dedicaciones menores, ello debe ser objeto de un pedido específico al CDC y ser aprobado por éste. En el caso de las Facultades de Derecho y de Arquitectura, Diseño y Urbanismo podrán presentarse a este llamado docentes que cuenten con dedicación horaria igual o mayor a 8 horas semanales al momento de presentarse al llamado.

La postulación se realizará a nivel del servicio. Para dicha postulación el docente deberá presentar:

1. Currículum Vitae;
2. Plan de trabajo integral que incluya al menos dos de las funciones docentes (una debe ser enseñanza), cuya duración sea el correspondiente al tipo de cargo al que aspira el docente, y que refleje las mayores responsabilidades asociadas al cargo al que aspira; y
3. Carta donde el o la postulante fundamente por qué cree que está en condiciones de ascender.

6) Bases conceptuales de la evaluación.

Para evaluar la admisibilidad de las postulaciones se tendrá en consideración la eventual sobrecalificación del docente en relación al cargo que ocupa actualmente. A efectos de privilegiar los desarrollos recientes, se ponderarán especialmente los méritos académicos de los últimos 5 años.

Se debe asegurar una evaluación rigurosa de los méritos académicos de los postulantes, que dé garantías a todos los participantes y que permita una socialización de los criterios mínimos exigidos para aprobar una postulación. Como base general de la evaluación se tomará, en lo que corresponda, la Resolución número 4 del CDC del 31/7/2012 que se anexa.

El proceso de evaluación integrará componentes en dos niveles, a saber a nivel de cada servicio y a nivel global:

- a) A nivel del servicio (Facultades, Escuelas y CENURES), la evaluación se realizará por parte de cada Consejo o Comisión Directiva, con el asesoramiento de una comisión creada con este fin (conformada con entre cinco y siete integrantes con sus respectivos suplentes, y que represente la diversidad de situaciones presentes en el servicio). En el caso de los docentes de Oficinas Centrales dicha tarea corresponderá al CDA, en el caso del futuro CENUR Noreste al Plenario de la CCI. Dicha evaluación, que tendrá carácter académico, resultará en tres listas no ordenadas con los postulantes agrupados en tres categorías: (i) Con méritos francamente suficientes para acceder a un LLOA, (ii) Con méritos suficientes para acceder a un LLOA y (iii) Sin méritos suficientes para acceder a un LLOA.

El resultado de la evaluación a nivel de servicios será transmitida a la CACCD.

- b) A nivel global la evaluación se realizará por parte de la CACCD, con los asesoramientos que entienda necesarios y trabajará sobre la base de las listas (i) y (ii) proporcionadas por los servicios. La evaluación global culminará con una única lista ordenada por servicio.

La CACCD será el órgano encargado de evaluar a los docentes postulados y asesorar al CDC en referencia a si poseen méritos francamente suficientes para ocupar el grado inmediatamente superior al que ejercen y por tanto están acreditados para generar un LLOA. Un docente se dirá que está acreditado para acceder a una oportunidad de ascenso cuando el CDC así lo decida, previo informe de la CACCD. Los docentes acreditados podrán acceder a la oportunidad de ascenso en la medida en que existan recursos para ello.

La CACCD basará su evaluación en los criterios expresados en la Resolución número 4 del CDC del 31/7/2012 que se anexa, que serán eventualmente adaptados a la realidad local por las comisiones de los servicios, en diálogo con la CACCD. Se deberá tener en cuenta las diferencias asociadas a las categorías horarias y aspectos específicos de los docentes que se

encuentran en etapa de formación, tal como se postula en el nuevo EPD. Las funciones universitarias exigibles estarán en relación con la categoría horaria y el grado docente al que se aspira. En relación a estos puntos se señalan a continuación los criterios votados en el CDC a fines de 2018 como lineamientos para el nuevo EPD:

"Artículo 42° - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43°, los cargos docentes estarán distribuidos en 5 grados, según los siguientes criterios:

Grado 1 (Ayudante): Es el cargo de inicio, las ordenanzas de cada Servicio establecerán los requisitos mínimos para ser designado acorde a lo establecido en el artículo... En las tareas de enseñanza, actuará siempre bajo la supervisión de docentes de grado superior. Podrá desempeñar las otras funciones docentes especificadas en el artículo 1° del presente estatuto siempre que estén orientadas fundamentalmente hacia su propia formación. Para la renovación se valorará el avance en su formación académica

Grado 2 (Asistente): Los aspirantes tendrán nivel de formación equivalente a un graduado. Se trata de un cargo de formación, que debe incluir el desarrollo y avance de estudios de posgrado, o formas equivalentes de capacitación. Ejercerá fundamentalmente tareas de colaboración en enseñanza, investigación y extensión. Se procurará encomendar al docente tareas que requieran iniciativa, responsabilidad y realizaciones personales.

Grado 3 (Profesor Adjunto): Se requerirá para la designación poseer formación de posgrado o dominio actualizado, ambos en su área del conocimiento. Se distingue de los grados precedentes en que el desempeño del cargo implicará actividades de investigación u otras formas de actividad creadora y en que las tareas de coordinación de cursos y de enseñanza son de carácter regular. Podrá encomendarse la orientación de otros docentes y tareas de gestión académica de acuerdo con la organización de la dependencia en que actúe.

Grado 4 (Profesor Agregado): Se requerirá para la designación poseer formación de posgrado o dominio actualizado en su área del conocimiento. Se distingue del grado precedente en que deberá demostrar mayor creatividad y autonomía en el desempeño de las funciones universitarias. La orientación de las tareas de enseñanza e investigación serán de carácter permanente. Será responsable de la formación de otros docentes. Tendrá cometidos de gestión académica, de acuerdo con la organización de la dependencia en que actúe.

Grado 5 (Profesor Titular): El cargo de Profesor Titular significa la culminación de la carrera docente. Se requerirá para la designación poseer formación de posgrado o dominio actualizado en su área del conocimiento. Asimismo, se deberá poseer una actividad académica, original y creativa, del más alto nivel, demostrando líneas propias de trabajo e independencia. Deberá asumir funciones de orientación en el conjunto de las funciones docentes, desempeñándose en todos los aspectos de las tareas de enseñanza, en la investigación u otras formas de actividad creadora original y en la extensión y las actividades en el medio. Tendrá cometidos de gestión académica y podrá asumir actividades de dirección de acuerdo con la organización de la dependencia en que actúe y con la categoría horaria en que se desempeñe.

Artículo 43° - Las tareas docentes deberán ser acordes a la categoría horaria según los siguientes criterios:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deberán cumplir integralmente con las funciones universitarias. Asimismo deberán asumir responsabilidades vinculadas a la gestión académica. Este régimen está regulado por el Título II de este Estatuto;

Docentes de Dedicación Alta: Tendrán una carga horaria semanal de 30 ó 35 ó 40 ó 48 horas. Quienes integren esta categoría deberán cumplir integralmente las funciones docentes; desarrollando todas ellas durante el período de desempeño, con énfasis relevante en la función de enseñanza y una de las funciones listadas en los literales b) y c) del artículo Iiii (investigación y extensión). Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas a la gestión académica;

Docentes de Dedicación Media: Tendrán una carga horaria semanal de 16 ó 20 ó 24 horas. Son docentes con carga horaria intermedia que deben desarrollar cabalmente la función de enseñanza y una de las funciones listadas en los literales b) y c) del artículo Iiii;

Docentes de Dedicación Baja: Tendrán una carga horaria semanal de 6 ó 10 ó 12 horas. Esta categoría incluye a docentes cuyas tareas están principalmente asociadas a las funciones de enseñanza."

A efectos de determinar la categoría horaria de los candidatos se considerará la siguiente correspondencia:

- Docentes de Dedicación Alta: Docentes que aspiren a cargos con dedicación horaria semanal mayor o igual a 30 horas.

- Docentes de Dedicación Media: Docentes que aspiren a cargos con dedicación horaria semanal mayor a 12 y menor a 30 horas.

- Docentes de Dedicación Baja: Docentes que aspiren a cargos con dedicación horaria semanal menor o igual a 12 horas.

7) Anexo

Resolución número 4 del CDC del 31 de Julio de 2012.

"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 gvisosh 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: 1º Con una visión humanista y ética de la docencia entendida como labor colectiva basada en relaciones interpersonales de auténtica cooperación; 2º Con los fines de la Universidad; 3º 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 posgrado, 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. (18 en 18)"

(15 en 15)

2) Postergar hasta la sesión ordinaria de 30 de julio próximo la consideración de los demás criterios contenidos en la propuesta que luce en el distribuido N° 610.19. (15 en 15)

Comuníquese por circular y vuelva a Consejo

3

VISTO:

La Resolución del Consejo Directivo Central de fecha 30 de julio de 2019 referente a los Criterios Operativos para la realización del LLAMADO A OPORTUNIDADES DE ASCENSO (LLOA) 2019.

CONSIDERANDO:

La asignación de los fondos provenientes de la propuesta del Orden Docente de destinar parte del incremento salarial (67.799.000 pesos) a este programa.

Que este llamado está orientado principalmente a docentes de media o alta dedicación o DT, es decir a docentes que cumplan más de una función universitaria y por tanto deben tener una dedicación horaria a la universidad de 15 horas o más al momento de presentarse al llamado.

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN RESUELVE:

1 - Proceder a la apertura del **Llamado a Oportunidades de Ascenso (LLOA)** a docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, al que podrán presentarse:

A - Docentes efectivos de grados 1, 2, 3 y 4 con 15 horas o más, que tengan al menos una renovación por el periodo reglamentario en su cargo efectivo o que por haber accedido a la efectividad recientemente hayan sido renovados en ese cargo interino con anterioridad en no menos de tres ocasiones.

B - Docentes interinos de grado 1, 2, 3 o 4 con 15 horas o más, que hayan sido renovados al menos tres veces consecutivas por un año cada una de ellas en el mismo cargo y cuyos cargos estén financiados con presupuesto (no incluye docentes interinos con cargos financiados por fondos contingentes).

2 - Los Llamados a aspirantes estarán abiertos durante el **período 19 de agosto (apertura) a 19 de setiembre (cierre)**. La recepción de las postulaciones será en Sección Concursos dentro del horario: **10 hs. a 13 hs.**

3 - Los Aspirantes deberán presentar:

A. Currículum Vitae con el formato establecido según el modelo para la presentación de DT;

B. Plan de trabajo integral que incluya al menos dos de las funciones docentes (una debe ser enseñanza), cuya duración sea la correspondiente al tipo de cargo al que se aspira y que refleje las mayores responsabilidades asociadas al cargo al que aspira; y

C. Carta donde quien postula fundamente por qué cree que está en condiciones de ascender de grado.

4 - Aplicar las bases conceptuales de la evaluación aprobadas por el Consejo Directivo Central en su resolución número 2 de 02/07/2019, que entre otros elementos indica que:

A - Para evaluar la admisibilidad de las postulaciones se tendrá en consideración la eventual sobrecalificación del docente en relación al cargo que ocupa actualmente.

B - A efectos de privilegiar los desarrollos recientes, se ponderarán especialmente los méritos académicos de los últimos 5 años.

C- Se debe asegurar una evaluación rigurosa de los méritos académicos de los postulantes, que dé garantías a todos los participantes y que permita una socialización de los criterios mínimos exigidos para aprobar una postulación.

D - Como base general de la evaluación se tomará, en lo que corresponda, la Resolución número 4 del CDC del 31/07/2012.

5 - El Consejo de la FHCE, con el asesoramiento de una comisión creada con este fin, conformada con siete integrantes con sus respectivos suplentes, y que represente la diversidad de situaciones presentes en el servicio hará la evaluación. Dicha evaluación, que tendrá carácter académico, resultará en tres listas no ordenadas con los postulantes agrupados en tres categorías: (i) Con méritos francamente suficientes para acceder a un LLOA, (ii) Con méritos suficientes para acceder a un LLOA y (iii) Sin méritos suficientes para acceder a un LLOA.

6 - El resultado de la evaluación a nivel de la FHCE será transmitida a la Comisión Académica Central de Carrera Docente (CACCD). Esta Comisión, tal como señala la resolución número 2 del CDC de 02/07/2019 funcionará como tribunal de alzada ante reclamos originados a nivel de Servicio. A tales efectos los docentes dispondrán de diez días hábiles después de la decisión del Consejo de la FHCE para presentar su reclamo.

7 - Mantener el punto en el Orden del Día para la conformación de la Comisión Asesora indicada en el numeral 5.

Montevideo, 2 de agosto de 2019.

Estimados consejeros:

De acuerdo a la resolución número 2 del CDC de fecha 2/7/2019 que estableció los criterios operativos para la realización de un llamado a oportunidades de ascenso, es necesario dar comienzo a la primera etapa, que consiste en la realización de un llamado interno.

Acompaño a esta nota un proyecto de resolución que recoge lo resuelto en el CD y establece aquellos aspectos que quedan a criterio de cada servicio.

Cordiales saludos,



Ana Frega Novales
Decana
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Universidad de la República

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 7 DE AGOSTO DE 2019, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

(Exp. 121120-000601-19) - VISTO:

La Resolución N° 2 del Consejo Directivo Central de fecha 2 de julio de 2019 referente a los Criterios Operativos para la realización del LLAMADO A OPORTUNIDADES DE ASCENSO (LLOA) 2019.

CONSIDERANDO:

La asignación de los fondos provenientes de la propuesta del Orden Docente de destinar parte del incremento salarial (67.799.000 pesos) a este programa.

Que este llamado está orientado principalmente a docentes de media o alta dedicación o DT, es decir a docentes que cumplan más de una función universitaria y por tanto deben tener una dedicación horaria a la Universidad de 15 horas o más al momento de presentarse al llamado.

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN RESUELVE:

1 - Proceder a la apertura del Llamado a Oportunidades de Ascenso (LLOA) a docentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, al que podrán presentarse:

A - Docentes efectivos de grados 1, 2, 3 y 4 con 15 horas o más, que tengan al menos una renovación por el periodo reglamentario en su cargo efectivo o que por haber accedido a la efectividad recientemente hayan sido renovados en ese cargo interino con anterioridad en no menos de tres ocasiones.

B - Docentes interinos de grado 1, 2, 3 o 4 con 15 horas o más, que hayan sido renovados al menos tres veces consecutivas por un año cada una de ellas en el mismo cargo y cuyos cargos estén financiados con presupuesto (no incluye docentes interinos con cargos financiados por fondos contingentes).

2 - Los Llamados a aspirantes estarán abiertos durante el período 19 de agosto de 2019 (apertura) a 16 de setiembre de 2019 (cierre). La recepción de las postulaciones será en Sección Concursos dentro del horario: 10 hs. a 13 hs.

3 - Los Aspirantes deberán presentar:

A. Currículum Vitae con el formato establecido según el modelo para la presentación de DT;

B. Plan de trabajo integral que incluya al menos dos de las funciones docentes (una debe ser enseñanza), cuya duración sea la correspondiente al tipo de cargo al que se aspira y que refleje las mayores responsabilidades asociadas al cargo al que aspira; y

C. Carta donde quien postula fundamente por qué cree que está en condiciones de ascender de grado.

4 - Aplicar las bases conceptuales de la evaluación aprobadas por el Consejo Directivo Central en su resolución número 2 de 02/07/2019, que entre otros elementos indica que:

A - Para evaluar la admisibilidad de las postulaciones se tendrá en consideración la eventual sobrecalificación del docente en relación al cargo que ocupa actualmente.

11/8

8
(wa)

B - A efectos de privilegiar los desarrollos recientes, se ponderarán especialmente los méritos académicos de los últimos 5 años.

C- Se debe asegurar una evaluación rigurosa de los méritos académicos de los postulantes, que dé garantías a todos los participantes y que permita una socialización de los criterios mínimos exigidos para aprobar una postulación.

D - Como base general de la evaluación se tomará, en lo que corresponda, la Resolución número 4 del CDC del 31/07/2012.

5 - El Consejo de la FHCE, con el asesoramiento de una comisión creada con este fin, conformada con siete integrantes con sus respectivos suplentes, y que represente la diversidad de situaciones presentes en el servicio hará la evaluación. Dicha evaluación, que tendrá carácter académico, resultará en tres listas no ordenadas con los postulantes agrupados en tres categorías: (i) Con méritos francamente suficientes para acceder a un LLOA, (ii) Con méritos suficientes para acceder a un LLOA y (iii) Sin méritos suficientes para acceder a un LLOA.

6 - El resultado de la evaluación a nivel de la FHCE será transmitida a la Comisión Académica Central de Carrera Docente (CACCD). Esta Comisión, tal como señala la resolución número 2 del CDC de 02/07/2019 funcionará como tribunal de alzada ante reclamos originados a nivel de Servicio. A tales efectos los docentes dispondrán de diez días hábiles después de la decisión del Consejo de la FHCE para presentar su reclamo.

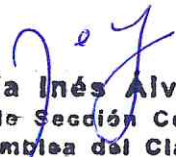
7 - Mantener el punto en el Orden del Día para la conformación de la Comisión Asesora indicada en el numeral 5.

(12 en 12)


Dra. Ana Frega Novales
Decana

Montevideo, 8 de Agosto de 2019

Pase a Sección Concursos.


María Inés Alvarez
Jefa de Sección Consejo
y Asamblea del Claustro



EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA
REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 31 DE JULIO DE
2012,

Número	Fecha
4	31/07/2012 18:00

(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.

(18 en 18)