

El Estatuto del Personal Docente, la extensión y el relacionamiento con el medio.

La Universidad ha empezado a discutir nuevamente el Estatuto del Personal Docente (EPD). Se trata de un instrumento fundamental para construir la Universidad que queremos si logramos que ese documento transmita con claridad qué docentes queremos y para qué los queremos. Ello conecta directamente con las funciones de la Universidad. Si estamos de acuerdo en que las funciones de la Universidad incluyen la enseñanza de grado y posgrado, la investigación y la extensión y relacionamiento con el medio, entonces el documento rector de la relación entre la institución y sus docentes debe incluirlas tanto en la definición del quehacer docente como en los aspectos de evaluación de su trabajo.

Escribo este documento de opinión preocupado al observar que en la propuesta de EPD que el Rector ha puesto a consideración hay modificaciones en los artículos 1 y 2 que han minimizado la función de extensión y la redacción de los artículos subsiguientes no deja claro que puedan existir docentes en estructuras centrales. La importancia de que existan fuertes estructuras centrales para cumplir mejor nuestra misión (en enseñanza, investigación, extensión y otras cosas) es un tema importante y que debemos discutir pero sobre el cual no abundaré en este documento. La combinación de ambas modificaciones puede afectar severamente el desarrollo de la extensión en nuestra Universidad. En algunos espacios he escuchado opiniones que me convencieron de que mis temores pueden convertirse en realidades. Espero que este intento convenza de que un instrumento como el EPD debe permitir el crecimiento de todas las funciones universitarias.

Creo que hay consenso en cuanto a que la función de enseñanza es una tarea central de los docentes universitarios y no me parece que esté en discusión hoy si nuestros docentes deben practicarla. Hay esfuerzos aún insuficientes pero significativos para fortalecer esta función entre los cuales cabe mencionar la creación de la Comisión Sectorial de Enseñanza y el conjunto de programas que ha puesto en marcha. Hay notorias flaquezas en la evaluación de dicha función a nivel de los docentes mismos y en cuanto a la formación específica de los docentes universitarios para cumplir adecuadamente esta tarea. Tampoco hay incentivos claros para que los docentes más calificados sean los que estén en contacto con la gran masa de estudiantes de grado, lo cual mejoraría la calidad de la enseñanza. Se trata sin dudas de uno de los aspectos en que debemos avanzar mucho más.

La investigación es una función muy desigualmente desarrollada en la institución pero en torno a la cual existe también un consenso sobre su necesidad e importancia. En cierta medida el EPD vigente desde el año 1968, en particular el capítulo referido a la Dedicación Total (DT), ha sido una herramienta importante para promover el desarrollo de la investigación en nuestra Universidad. Más recientemente la institución ha tomado numerosas medidas para promover la investigación entre las cuales quisiera mencionar la creación y el fortalecimiento de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (incluyendo el establecimiento de programas regulares para financiar proyectos, vinculación internacional, compra de equipamiento, producción bibliográfica, para fortalecer la investigación en áreas débiles, etc.), la expansión del número de docentes con DT (que aunque es muy insuficiente ya son casi 1200), la expansión de la formación de posgrado, la creación de grupos de investigación en el interior a través del programa Polos de Desarrollo Universitario. Ello se suma a otras iniciativas nacionales para promover el desarrollo de la investigación en el país. Hay notorios problemas que debemos abordar para mejorar la potencia, la diversidad y la articulación de la investigación nacional y ello requerirá mayores esfuerzos de coordinación, mayores recursos y estrategias claras y sostenidas en el tiempo. También tenemos problemas en cuanto a la forma de evaluar esta función, algunos de los cuales han sido identificados y existen maneras de superarlos.

En cualquier caso pienso que existe un consenso amplio en cuanto a que la enseñanza y la investigación forman parte de las tareas docentes y como tales están reflejadas en el espíritu y en el articulado del EPD vigente y del que se propone. Hay una diferencia notoria con la función de

extensión y el relacionamiento con el medio, sobre la cual hay diversas interpretaciones tanto en su definición como en su importancia dentro de las funciones docentes. En este documento quiero compartir algunas reflexiones sobre este aspecto particular. Antes de proseguir quisiera señalar tres puntos de partida:

- a) No soy un docente con gran experiencia en extensión y por tanto escribo como un universitario preocupado por la institución en su conjunto, no como alguien que escriba “desde la extensión”. Agradezco las sugerencias de algunos compañeros con quienes compartí el borrador pero las afirmaciones que acá hago son de mi entera responsabilidad.
- b) Parto del supuesto de que el EPD es un documento rector, que marca un rumbo y una aspiración colectiva. No entran por tanto en el mismo consideraciones de excepción o situaciones particulares sino más bien criterios de orientación que nos permitan, definiendo con claridad qué queremos, ir acercándonos a ello.
- c) Debemos entender la “limitación” que nos impone la discusión del EPD. Los problemas de la extensión (como otros aspectos de nuestro quehacer) son en realidad emergentes de otros problemas universitarios. Mientras no abordemos la globalidad del asunto nos quedaremos cortos. No será imponiendo “deberes” a docentes y estudiantes que avanzaremos realmente; habrá que revolucionar nuestra cultura universitaria en aspectos como democratizar el conocimiento, acompañar el aprendizaje más que enseñar, preocuparnos más por la sustancia que por la forma, etc. Lo que acá planteo está motivado por la discusión actual del EPD y busca abrir espacios y evitar errores que pueden tener consecuencias negativas. Un estatuto no va a resolver nuestros problemas.

La extensión y la interacción con el medio tienen una larga historia, no solo en nuestra América sino en el mundo, y no voy a realizar acá un recorrido por la misma. No se me escapa que en los últimos años hemos asistido a un debate por momentos muy intenso sobre su definición y contenido. A fin de evitar entrar acá en profundidad en este debate y poder concentrarnos en el EPD me voy a permitir retomar solamente algunos conceptos que espero tengan cierto consenso.

En el año 67, en el texto del llamado Plan Maggiolo, hay un apartado importante sobre la extensión universitaria. Plantea los siguientes objetivos de la universidad en su labor de extensión (páginas 69 y siguientes, anexo al plan):

El art. 2 de la Ley orgánica confiere a la extensión, por lo menos, igual jerarquía que a la docencia y a la investigación. No se concibe pues que los nuevos planes de estudio dejen de lado o confieran un lugar de menor importancia a la tarea extensionista.

Notemos de este párrafo, en particular, la preocupación por que la extensión se incorpore en los planes de estudio, lo que llamamos ahora “curricularizar la extensión”.

En el mismo documento se definen los siguientes objetivos de la extensión:

- a) *Vincular la Universidad a los sectores populares mediante el contacto de los órdenes y de los organismos que la integran con los grupos sociales e instituciones del medio.*
- b) *Promover el planteamiento y el estudio de problemas de interés general, procurando la toma de conciencia sobre los mismos en el ámbito universitario, en distintos sectores de la población y a nivel de la opinión pública en general, contribuyendo a su efectiva solución.*
- c) *Vitalizar y dinamizar la función docente y de investigación de la Universidad con el aporte de elementos de la realidad nacional.*
- d) *Contribuir a la formación de la conciencia social del universitario.*
- e) *Propiciar la participación de los universitarios en programas coordinados con otras instituciones y ofrecer oportunidades para el trabajo en equipo de las diferentes disciplinas.*
- f) *Difundir las expresiones artísticas y literarias y divulgar las conquistas científicas.*

La Universidad recorrió bastante camino desde entonces. Esos objetivos se han enriquecido, se ha experimentado en diversas modalidades y lugares y se ha acumulado una importante experiencia. La Universidad multiplicó también las formas de vinculación con la sociedad incorporando modalidades algo diferentes a las allí esbozadas, incluyendo los convenios con todo tipo de instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, productivas y sociales. Cuando se creó la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio (CSEAM), el nombre indicaba una pretensión de amplitud, buscando integrar diversas maneras de vinculación con la sociedad pero manteniendo a la vez ambos conceptos. Ello es sabio, pues las palabras tienen significados.

A cuenta de un recuento más detallado, y sin decir con ello que estemos cumpliendo adecuadamente con la ambición planteada, mencionemos algunos ejemplos de mecanismos contruidos para cumplir los objetivos planteados en aquel documento. Los programas Aprendizaje-Extensión (APEX Cerro) y Programa Integral Metropolitano (PIM) (objetivos a y d), el Fondo para la Comprensión Pública de Problemas de Interés General (objetivo b), el Programa de Investigación e Innovación Orientado a la Inclusión Social o las Jornadas PIT-CNT UdelaR (objetivo c), las Jornadas ANCAP-UdelaR (objetivo e), las numerosas publicaciones o la radio universitaria (objetivo d). No quiero ser exhaustivo por temor a dejar afuera muchos ejemplos importantes o agotar al lector.

En años recientes, de la mano de una reformulación general de la política de extensión y relacionamiento con el medio, cobraron fuerza dos ideas que son importantes a la hora de considerar el EPD y que me permito decir acá de una manera simplificada: (i) no se puede extender lo que no se sabe, de lo cual se desprende que aquellos que trabajen en extensión deben ser docentes investigadores capaces de volcar en la sociedad un saber académico y (ii) la extensión se tiene que hacer en los servicios y no centralmente, de lo cual se desprende la necesidad de reducir a un mínimo las estructuras centrales y transferir a los servicios los recursos antes destinados a esas estructuras.

Tengo matices con ambas afirmaciones. Para un desarrollo adecuado de la extensión en sus modalidades (a) y (d) es necesario contar con plataformas de intervención permanentes, que hagan un trabajo de largo aliento en el territorio y que permitan dar continuidad y pertinencia al trabajo de extensión que se realice desde los servicios en esos espacios. De esto ya se había dado cuenta la Universidad en la época de Maggiolo y está dicho con todas las letras en su Plan. En cuanto a la primera idea debo decir que es fundamental que la tarea se haga con la mayor seriedad y rigor, y que es un terreno amplio para la labor de investigación de los docentes que trabajen en eso, ello implica formación e investigación, pero no es cierto que para trabajar bien en extensión se deba tener importantes antecedentes de investigación o ser fundamentalmente un investigador.

A los efectos del análisis que sigue (y consciente de que toda clasificación es algo arbitraria) me gustaría agrupar estos objetivos en tres grandes grupos: aquellos que tienen que ver con volcar a la sociedad un conocimiento académico (objetivos b, e y f), aquellos que apuntan más a la formación ética y ciudadana de los universitarios (a y d) y aquellos que contribuyen a las funciones universitarias desde la sociedad (objetivo c). Podríamos caracterizar el primer grupo por un flujo dominante desde la Universidad hacia el medio y los otros dos por un flujo dominante que va del medio a la Universidad o que busca generar un flujo bidireccional.

En general nuestra actividad docente se acomoda más o menos bien cuando se trata de promover el flujo desde la Universidad hacia el medio, a través de la difusión en sus diversas formas, la investigación aplicada, la opinión sobre temas de interés general, etc. No es una tarea fácil ni siempre bien valorada, pero creo que hay consenso en considerarla parte natural del quehacer universitario. Algo distinto sucede cuando se trata de promover el flujo en el otro sentido. Allí

aparecen temores, suspicacias y -en no pocos casos- rechazo. Un ejemplo es el trabajo en la comunidad, que cambia aspectos fundamentales de la tradición universitaria como mover el espacio educativo a la comunidad saliendo del salón de clases o que se valore efectivamente todo lo que pueden aportar a la formación de nuestros estudiantes y docentes personas que muchas veces carecen de saberes académicamente validados. Esta es una definición básica, ¿queremos o no incluir este tipo de actividades, que podemos llamar *de intercambio*, entre las tareas de nuestra Universidad? ¿Creemos o no que ello es valioso para la formación (ética, profesional) de nuestros estudiantes?

Pablo Carlevaro sintetizaba algunas de estas cosas y señalaba el peligro de la intervención puntual y esporádica ya en 1972:

En la medida que se trabaje educativamente en el medio social se establece una comunicación en ambos sentidos que, a la vez que enriquece al grupo de estudiantes y docentes que participan, promueve acciones en el medio que tienen significado y aportan beneficio real para el sector de la comunidad sobre el cual se ejercen.

Esto contribuye a evitar el pronunciado sentimiento de frustración que se genera, tanto en los universitarios como en los pobladores o integrantes de la comunidad en donde se ha realizado un trabajo de campo de motivación educativa, cuando – al finalizar la experiencia de aprendizaje - “no queda nada”, no existen consecuencias que las que derivan de un aprendizaje circunstancial y un contacto efímero, de fructificación abortada.¹

Y hace pocos años reiteraba algunos conceptos que resumían muchos años de experiencia:

Recientemente se ha incorporado a la docencia universitaria un nuevo espacio educacional. Me refiero a la actividad docente en la comunidad.

La docencia en la comunidad no sólo permite la aplicación del conocimiento ya adquirido sino la prestación de un servicio –de muy diversos tipos y alcance– que genera beneficios a dadores y receptores.

En la comunidad se asocia la enseñanza con la extensión y, eventualmente, con la investigación. Es decir, se reúnen todas las funciones de la universidad.

El contacto directo de los estudiantes universitarios con la gente genera una corriente de comunicación – en paridad – que permite establecer relaciones personales que en los jóvenes contribuye a su formación integral. Para decirlo con una sola frase: la relación con la gente, humaniza.

Para una universidad de libre ingreso y enseñanza gratuita – con aulas masificadas – la formación integral de los estudiantes es un desafío que debe reconocer y aceptar.²

Por otro lado la siguiente afirmación del Plan Maggiolo mantiene validez:

Considerada como un trabajo puramente voluntario que no compromete por igual a todos los universitarios esta actividad no pasará de ser, como hasta hoy, apenas un enunciado y contribuirá muy poco a afianzar el concepto moderno de Universidad como activo agente del cambio social.

Por mi parte considero que esa forma de extensión es una obligación de la institución y una necesidad para la mejor formación de nuestros estudiantes. La modalidad puede cambiar con el tiempo pero para desarrollarla adecuadamente es necesario acumular experiencia y aprender de ella,

1 Documento de Pablo V. Carlevaro para la discusión sobre extensión en el Consejo de la Facultad de Medicina, 1972.

2 Discurso de Pablo V. Carlevaro al aceptar el título de Doctor Honoris Causa de la Universidad de la República, 13 de Junio de 2014.

como es el caso en la investigación y en la enseñanza. La necesidad de que la institución desarrolle este tipo de extensión no impide el desarrollo de las otras modalidades de la misma, ni de otras formas de relacionamiento con el medio. Todas son importantes. Sin embargo es este tipo de actividades al que me quiero referir acá, porque es este tipo precisamente el que está en peligro si no tenemos cuidado.

Intervenir en la comunidad y convertirla en espacio de formación implica un trabajo delicado. Es necesario estar presente, evitar los problemas asociados a la intervención puntual y ajena a las problemáticas reales, sentidas y vividas por la población, es preciso organizar y ejecutar el trabajo de extensión y de enseñanza en la comunidad con cuidado y rigor. Lleva tiempo, implica creatividad, humildad y acumulación de experiencia. En este caso los efectos de una intervención mediocre son mucho más graves que publicar un mal artículo científico. Me refiero tanto a los efectos sobre la población como a los efectos sobre la formación de nuestros estudiantes y sobre el prestigio de la institución. Necesitamos en consecuencia que los docentes que trabajen en esto se aboquen a la tarea con rigor y entrega, que pongan energía y sean reconocidos por ello, y que se les exija cumplir la tarea al más alto nivel. Para hacer bien su trabajo deben formarse, disponer del tiempo, acumular experiencia, trabajar con la certeza de que lo que hacen será reconocido.

No todos los docentes tienen la formación, el interés o la capacidad para desarrollar este tipo de extensión, como no todos tienen la formación, el interés o la capacidad para ser excelentes investigadores o ser excelentes enseñantes. Por otro lado la institución tiene que ser capaz de cumplir sus funciones y para ello tiene que tener docentes capacitados al más alto nivel para todas ellas. Creo que todo docente universitario de alta dedicación puede y debe llevar adelante, de maneras interconectadas, tareas de enseñanza, investigación, y extensión y actividades en el medio, sobre todo si aceptamos una definición amplia de lo que significan estas cosas. Creo que todos debemos, a lo largo de nuestra vida universitaria, aportar a todas. A la vez considero, y la Universidad debería tener la sabiduría de lograrlo, que cada uno debe aportar preferentemente en lo que mejor puede aportar. Si pensamos en una carrera docente que dura varias decenas de años y somos capaces de integrar la dimensión colectiva tanto en la asignación de tareas como en la evaluación, entonces no debe haber problema para que un grupo docente (en las diversas escalas del quehacer universitario) cumpla la integralidad de las funciones que debemos cumplir. Tampoco debe haber dificultad para que un docente particular dedique mayores esfuerzos, tiempo y energía a una u otra dimensión de su trabajo universitario en diferentes momentos de su vida activa. Nadie duda, por ejemplo, que un profesor pueda ser más activo como investigador en un momento de su vida y quizás en otro concentrar sus fuerzas en la formación de recursos humanos.

Debemos apuntar a que aquellos que hagan extensión puedan y deban crear conocimiento tanto en relación con la labor de extensión misma como en cuanto a las disciplinas de las cuales provienen y en enfoques interdisciplinarios. Eso puede ser evaluado. En el medio social hay una inmensidad de problemas reales de todo tipo que deben ser investigados. Se ha dicho, con justeza, que una de las riquezas de la extensión es su capacidad para alimentar la agenda de investigación con asuntos cuyo estudio puede a su vez potenciar la extensión. Ciertamente uno de los dramas de la situación actual es la separación que existe, en la práctica, entre los compañeros que cultivan la investigación como tarea principal y aquellos que centran su energía en la extensión y las actividades en el medio. Hay que promover encuentros virtuosos entre ambos mundos.

Por otro lado, una cosa es la realidad actual y otra la aspiración. Hace algunos años eran muy escasos los docentes con posgrado. Hemos puesto en marcha diferentes incentivos y programas para mejorar este aspecto. Lograr lo que nos proponemos en extensión llevará muchos años y mucho esfuerzo y requiere acciones específicas.

El EPD debe indicar con claridad qué espera la institución de sus docentes. Cuando los contratamos y cuando los renovamos. Cuando evaluamos su trabajo, damos señales muy claras de la importancia que otorgamos a las diferentes facetas de su trabajo. Si el EPD no señala claramente que la extensión y el relacionamiento con el medio es una de las funciones del docente universitario y no valoramos adecuadamente su ejercicio a la hora de renovar un cargo o de hacer un llamado, entonces estamos diciendo que no queremos que se desarrolle esa función. Esto es particularmente así en el caso de la extensión que llamé del segundo grupo.

El nuevo EPD propuesto, en su artículo 2 dice que “*En ningún cargo docente, excepto los especificados en el artículo 3o, podrán predominar en forma permanente las funciones enumeradas en el inciso c), d) y e) del artículo 1o.*” Esta redacción puede interpretarse como que ningún docente puede cumplir la función de extensión de manera predominante respecto a las otras. Una redacción de este tipo sería muy nociva para el desarrollo de ciertos tipos de extensión. Un ejemplo es la que se desarrolla en articulación con la enseñanza en el espacio comunitario. Allí necesitamos docentes que dediquen mucho tiempo al trabajo en el terreno, a crear condiciones para que muchos estudiantes participen y para darle continuidad a la presencia universitaria. De modo que parece razonable que, si la institución quiere realmente desarrollar de manera masiva la extensión en el sentido de los objetivos (a) y (d) del Plan Maggiolo, deben existir docentes cuya actividad sea preponderantemente la extensión. Será de suma importancia que participen docentes dedicados preponderantemente a la investigación y que además hagan “un poco” de extensión, pero ellos solos no serán capaces de desarrollar esa tarea. Por otro lado, dedicarse *preponderantemente* no quiere decir, bajo ningún concepto, *exclusivamente* a la extensión, es claro que la misma debe estar vinculada a la enseñanza y que tienen un campo fértil para investigar, como ya dijimos más arriba. En mi opinión, si no aceptamos esta posibilidad, simplemente estamos diciendo que la institución no debe hacer ese tipo de extensión y debemos sincerarnos al respecto.

Tenemos muchos problemas en relación con la extensión y el relacionamiento con el medio. Falta comprensión y consenso en torno a su definición, importancia y lugar. Existen culturas diferenciadas entre docentes que se dedican mayormente a la extensión y aquellos que se dedican mayormente a la investigación, diferencias que no pocas veces nos encierran en espacios que no se hablan y que construyen su discurso a partir de estereotipos sobre el otro. A veces se ha usado el espacio universitario para hacer avanzar agendas políticas extra universitarias, haciendo un gran daño. Abunda entre nosotros la arrogancia, que muchas veces nos hace opinar con propiedad sobre cosas que no conocemos o que no entendemos. Podríamos señalar muchos otros problemas. Pero es importante que no contaminemos la discusión de algo de la magnitud del Estatuto del Personal Docente con los mil problemas del presente. De lo que se trata en esta discusión es de pensar en grande, con la mirada puesta en el futuro y hacerlo con cuidado, buscando generar un sistema de señales que indique a dónde queremos ir.

¿Cómo podemos avanzar en esa dirección en el contexto del nuevo EPD?

a) Es necesario incluir todas las funciones entre las tareas docentes, incluyendo la extensión y el relacionamiento con el medio, y hacerlo con amplitud. Hay que señalar claramente que todas son importantes y necesarias, y para ello deben ser valoradas adecuadamente. A la vez se debe aventar la idea de que todos los docentes deben hacer todo y dar lugar a una exigencia diferenciada de acuerdo al grado y la carga horaria.

b) Es necesario permitir que algunos docentes se dediquen mayormente a un tipo de extensión y otros a otros tipos, con la convicción de que esa diversidad enriquece a la institución como la fortalece entender que hay diferentes formas de investigar y enseñar. También es necesario admitir que en ciertos periodos un docente puede dedicar más tiempo a una función o a otra y ello debe ser adecuadamente valorado. La extensión en sentido amplio (trabajar sobre problemas de otros y con

otros), es particularmente difícil pues implica salir a la intemperie y dialogar con actores muy diversos. Todo docente puede sentirse convocado a trabajar en extensión, pero debemos ayudarlos y reconocer ese esfuerzo. La noción de carrera docente debe ayudarnos a pensar la relación de un docente con la institución en plazos largos.

b) Debe ponerse énfasis en la evaluación. Tanto la investigación como la enseñanza y la extensión y el relacionamiento con el medio pueden ser evaluadas y se puede diferenciar lo que se hace bien y lo que se hace mal. No es aceptable la mediocridad entre los docentes universitarios, en cualquier función. Sabemos que ello no depende del EPD sino de los sistemas de evaluación y del ejercicio efectivo y adecuado del cogobierno, pero el EPD debe dar señales claras al respecto. Para ello sugiero incorporar algunos conceptos contenidos en la Resolución número 4 del Consejo Directivo Central del 31/7/2012, que por su importancia acompaño en anexo.

c) Debemos recuperar la noción de integralidad, apuntando a lo colectivo y al tiempo largo, cada uno apoyándose en el otro, unos acentuando unas cosas y otros otras en distintos momentos. El docente universitario es uno solo y las diferentes facetas de su accionar se alimentan mutuamente.

Gregory Randall

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

(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: 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 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)