

## **Resumen de aspectos que el grupo central de trabajo de ADUR considera relevantes de cara a la discusión sobre la propuesta de Ordenanza de Evaluación Docente realizada por la Comisión Central de Asuntos Docentes**

En consulta con los distintos centros y con aprobación de su Consejo Federal, ADUR conformó en noviembre de 2023 un grupo de trabajo central en la Ordenanza de Evaluación Docente. Este grupo estuvo conformado por:

Natalia Aguirre, ADUR FIC

Federico Beltramelli, ADUR FIC

Diego Barrios, ADUR Servicios Centrales

Horacio Botti, Comisión Ejecutiva de ADUR

Verónica Castilla, ADUR Odontología

María Goñi, ADUR Servicios Centrales

Natalia Gras, ADUR Servicios Centrales

Silvana Herou, ADUR Odontología

Maximiliano Kniazev, ADUR Química

El grupo logró reunirse en forma virtual en diciembre una vez en 2023 y luego en 2024 en 5 instancias, con una participación un tanto fluctuante, rindiendo al momento un trabajo aún no concluido, pero muy rico por la discusión franca, productiva y valorada por todos miembros de la comisión. El proceso permitió alcanzar los siguientes acuerdos.

### **Proceso de trabajo**

El grupo de trabajo entendió necesario solicitar información a todos los servicios agremiados sobre ordenanzas, reglamentos y/o procedimientos de evaluación docente. Paralelamente, se solicitó al Rector Arim, que la UdelaR se responsabilice de sistematizar los distintos dispositivos de evaluación docente en los servicios universitarios, de manera de constituir un insumo necesario para trabajar de manera esclarecida sobre el tema.

Se aportaron textos académicos para fortalecer la aprehensión de la temática.

El grupo de trabajo participó de la jornada sobre evaluación académica, organizada por CSIC el pasado 7 de marzo.

Se trabajó sobre el texto elaborado por la Comisión Central de Asuntos Docentes de la UdelaR, realizando una lectura detallada e incorporando comentarios y sugerencias.

Por último, se sintetizó este documento.

### I) Acuerdos totales de carácter general logrados en el grupo de trabajo

Los puntos de acuerdo que hacen a una evaluación unánime positiva en general de la propuesta de Ordenanza de Evaluación Docente elaborada por la Comisión Central de Asuntos Docentes de la Udelar (OEDv1)<sup>1</sup> son los siguientes:

- A. El CAPÍTULO VIII (Arts. 61-65) del EPD establece una serie de condiciones que debe cumplir la evaluación docente en la Udelar.<sup>2</sup> **Estos acuerdos previos muy significativos son considerados en dicha propuesta, destacándose el reconocimiento de que la evaluación docente para la reelección docente: a) tiene también por objetivo la mejora del desempeño, b) debe ser cualitativa e integral, c) debe estar de acuerdo con planes de trabajo acordados en el seno de las unidades académicas, ...**
- B. En su Art. 64 el EPD establece que deben existir reglamentaciones por servicio para el desarrollo de la evaluación docente y que puede existir una OED general que dicte el CDC y que todos los servicios deban observar. **Consideramos que es necesaria la creación de una Ordenanza de Evaluación Docente que establezca principios, criterios y mecanismos comunes a toda la Udelar que a la vez puedan adaptarse a la pluralidad y diversidad universitaria podría significar un gran progreso hacia la mejora del desempeño docente, contribuir sustancialmente a un mayor bienestar docente en el desarrollo de las actividades laborales, el florecimiento de las carreras docentes y el mejor cumplimiento de las funciones docentes y de los cometidos de la Udelar.**
- C. La OEDv1 resultó de un trabajo importante realizado en el seno de la Comisión Central de Asuntos Docentes que contó con la participación de Carlos Santos, delegado titular propuesto por el Orden Docente. El trabajo incluyó un proceso de discusión y construcción de acuerdos que integró la consulta a cada una de las Áreas de la Udelar, las comisiones centrales (CSIC, CSEN, CSEAM) y además se mantuvieron contactos con la Comisión Ejecutiva de ADUR. En el proceso de elaboración final participaron delegados de todas las áreas, momento en el que Judith Sutz, como delegada del CDC, tuvo un rol muy destacado. **La OEDv1 representa a nuestro juicio un acuerdo participativo significativo para la Udelar, que requiere sin embargo una amplia y profunda discusión en el seno del Orden Docente.**

<sup>1</sup> N° de expediente: 011020-500220-21 Fecha: 09.06.2021

<sup>2</sup> EPD "CAPÍTULO VIII – EVALUACIÓN DOCENTE"

Artículo 61 – Contralor de la docencia. Los Decanos y los miembros de los Consejos de Facultad, así como las autoridades de los demás servicios Universitarios deben ejercer el contralor de la docencia tratando de formarse convicción personal, de manera directa o indirecta, por los mecanismos que consideren apropiados, acerca de la labor de quienes desempeñan funciones docentes en las respectivas Facultades o servicios.

Artículo 62 – Contenido. En la evaluación de la actividad docente se debe considerar en forma cualitativa e integral el desempeño del docente en el cumplimiento de las funciones de los artículos 1° y 2°, según lo preceptuado por los artículos 13 y 14 de este Estatuto. Los informes de evaluación deben tener en cuenta el informe de actividades presentado por el docente, así como el cumplimiento del plan de trabajo que fuera coordinado con la unidad académica. Se deben ponderar también las circunstancias especiales que pudiesen haber afectado el desempeño docente tales como la maternidad, la paternidad y la enfermedad.

Artículo 63 – Finalidad de la evaluación. Los informes de evaluación colaborarán con la mejora sistemática de la calidad del desempeño de los docentes en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 64 – Reglamentaciones de los servicios. Sin perjuicio de que el Consejo Directivo Central dicte una Ordenanza sobre Evaluación Docente, los servicios mediante reglamentaciones pueden establecer los procedimientos y criterios para la evaluación y para la realización de los informes de actuación y evaluación.

Artículo 65 – Garantías. No debe dictarse resolución ni finalizarse el trámite de evaluación, sin previa vista al interesado por el término de diez días hábiles para que pueda presentar sus descargos y articular su defensa."

***D. Por todo lo anterior, proponemos continuar la discusión que ya hemos iniciado en ADUR y trabajar en la elaboración de una versión mejorada de OED para que sea considerada con miras a su aprobación en la próxima Convención de ADUR (segundo semestre de 2024).***

**II) Acuerdos en elaboración sobre diversos aspectos de la OEDv1 que se consideran pertinentes y relevantes**

Los puntos que siguen explican por qué la OEDv1 fue en términos generales valorada positivamente y como un gran paso en relación a la situación actual. Son elementos que el grupo destaca como pertinentes, relevantes y que concitan consenso amplio en el grupo, aunque pueden algunos recibir mejoras.

- A) Se propone una evaluación de carácter cualitativo desde una perspectiva integral (integralidad de funciones), considerando todas las actividades que desarrolla un/a docente. Esto incluye las funciones sustantivas (EPD Art 1°) y otras funciones docentes (EPD Art 2°) que incluyen el cogobierno, la gestión académica y la asistencia técnica. Consideramos entonces que este marco permite elaborar evaluaciones sin privilegiar (valorando igualmente) una función sobre otra.
- B) La evaluación propuesta es de carácter formativo, con vistas a brindar elementos para mejorar el desempeño de la labor docente desde una perspectiva amplia.
- C) Según se propone la evaluación se realiza contrastando la actuación con un plan de trabajo previamente acordado con la unidad académica o servicio donde se desempeña cada docente (aunque no se definen o se señala la importancia de la definición de características necesarias para que los acuerdos sean válidos).
- D) Se propone considerar los contextos en los que se realiza la docencia universitaria y que inciden en las planificaciones y en el desempeño, contextos institucionales y personales (maternidad, paternidad o enfermedad) y situaciones imprevistas que hayan alterado el curso de acción descrito en el plan de trabajo al momento de la elección/reelección (podría también incluirse específicamente otras situaciones sociales y vitales relevantes, como la ocupación en cuidados).
- E) Algunos integrantes del grupo consideran que se contempla las diferencias de género (debería bregar por la equidad de género y la no discriminación)
- F) Contempla la ocupación de la persona en cuidados (aunque debería desarrollarse más este apartado promoviendo que los docentes cuenten con todos los medios y formas necesarias -licencias, centros de cuidados, entre

otros- de forma tal, que estas instancias vitales del docente no perjudiquen su trayectoria docente )

- G) Contempla la diversidad disciplinar de la Udelar y la pluralidad de formas de enseñanza y de aprendizaje al dejar los espacios para definiciones específicas en cada servicio (aunque podría hacerlo de una forma general explícita y más completa).
- H) Considera una variedad amplia de formatos de difusión del conocimiento, en consonancia con lo anterior (sin embargo podría indicarse la importancia para un desarrollo docente integral de promover nuevos espacios de publicación y difusión de conocimientos de la UdelaR, la necesidad de fortalecer los existentes, así como de hacer más accesible la publicación).
- I) Contempla el momento específico en que cada docente se encuentra en su carrera académica, en tanto grado y obviamente carga horaria, así como formación máxima alcanzada.
- J) Señala explícitamente contemplar la formación (particularmente en el caso de ayudantes y asistentes) como un elemento fundamental en la carrera docente y en el desempeño presente y futuro (aunque podría indicarse la importancia de promover la formación de los docentes en su conjunto, fundamentalmente G1 y G2, para favorecer la carrera docente y dar mejor cumplimiento a todas la funciones docentes).
- K) Finalmente, pero nada menos que lo anterior, tiene presente el aula incorporando la opinión del estudiantado que participa de las actividades docentes (aunque podría por ejemplo indicarse la importancia de la resignificación de la formación del estudiantado de acuerdo a expectativas y necesidades, a través de la incorporación de las opiniones de los mismos en el plan de actividades y quizás otras formas de interacción entre docentes y estudiantes).

### **III) Acuerdos en elaboración sobre posibilidades de mejora**

Pese a una evaluación general positiva unánime de la OEDv1 por parte del grupo, en los encuentros surgieron una serie de nudos de discusión que merecen a nuestro juicio atención especial. Alcanzar un acuerdo sobre ellos sería de la mayor importancia. En nuestra opinión la OEDv1 requiere mejoras en los siguientes aspectos:

- A) ***Incorporación efectiva de la perspectiva de género y mecanismos de prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.*** Para ello

solicitamos asesoramiento por parte del grupo central de trabajo específico de ADUR.

- B) ***Incluir a todos los docentes sin excepciones.*** En particular, y como surge del informe jurídico, debe incluirse en la ordenanza a todos los docentes sin importar si el cargo es efectivo o interino.
- C) ***Incluir todos los espacios de actuación y a todas las funciones y sus entrelazamientos.*** En particular se destacó la necesidad de considerar las particularidades de cada función (incluyendo el cogobierno y la gestión académica o aportes a la construcción institucional) para producir evaluaciones cualitativas e integrales basadas en conceptualizaciones inclusivas. Esto podría incluir para algunos mejorar algunas definiciones que están instaladas, como por ejemplo la equivalencia entre asistencia a la salud como una actividad que solo realizan los clínicos<sup>3</sup>. Para algunos, la evaluación de docentes en relación con institutos, programas u organizaciones distintas a la unidad académica o unidades académicas a las que pertenece es una complejidad que debe tenerse en cuenta en la ordenanza más allá quizás de la elaboración o consideración de informes de parte del evaluado.
- D) ***Definir criterios y mecanismos generales que brinden mayores garantías para los evaluados y para el proceso de evaluación.*** La evaluación docente es definida como un derecho. Algunos integrantes entendemos hoy que es necesario proteger otros derechos de los docentes que asisten al ya mencionado derecho a la evaluación y que eso se debe lograr mejor en la ordenanza a través del diseño general de los procesos de evaluación. Los derechos a los que hacemos referencia están consagrados en el Art. 9 del EPD<sup>4</sup>. Algunos entendemos que debería establecerse la necesidad de formación para la evaluación (evaluados y evaluadores).
- E) ***Especificar criterios y mecanismos generales que den cuenta efectivamente de la necesidad de producir evaluaciones contextualizadas que consideren la historia, la trayectoria y el marco académico en el cual***

---

<sup>3</sup> EPD. "Disposición Especial 1ª – En el caso de los docentes de materias clínicas se considerará la asistencia como una función docente sustantiva."

<sup>4</sup> EPD. "Artículo 9° - Derechos del personal docente. Son derechos del personal docente de la Universidad de la República, en el marco de lo establecido en este Estatuto y demás normas aplicables, los siguientes:

a) libertad de opinión y de cátedra de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley Orgánica de la Universidad de la República; b) libre elección del objeto y metodología de investigación, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley Orgánica, y en coordinación con la unidad académica respectiva; c) igualdad y no discriminación en el acceso, designación, evaluación, renovación y promoción de los cargos docentes así como en el desarrollo de la labor docente; d) sindicalización y huelga, de conformidad con lo dispuesto en la normativa nacional e internacional vigente en nuestro país; e) participación como electores y elegibles de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución, la Ley Orgánica y las ordenanzas universitarias; f) la carrera, estabilidad en el cargo, grado, categoría y carga horaria, en las condiciones previstas en el presente Estatuto. Solo son titulares de este derecho los docentes efectivos;

g) ser evaluado en el cumplimiento de sus tareas; h) formación a lo largo de su carrera, sujeto a las políticas que fije la Universidad al respecto. i) apartamiento de la carrera; j) la remuneración, el descanso diario y semanal y la licencia, sujeto a lo dispuesto en las ordenanzas respectivas; k) la protección en materia de salud y seguridad laboral de acuerdo a lo establecido en la normativa específica y conforme a la naturaleza de su trabajo; l) reconocimiento de la autoría; m) debido procedimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 de la Constitución y lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica; n) consulta a un referente deontológico a efectos de resolver si corresponde excusarse, informar incompatibilidades o conflictos éticos."

**se desarrolla la actuación docente.** Algunos entendemos que es para ello necesario especificar criterios y mecanismos generales, entendibles, adaptables y plurales que sirvan de referencia para la elaboración de instrumentos contextualizados de evaluación docente. Parte del grupo considera que debe evitarse el uso de términos o frases que algunos consideramos como vacíos de significado o etiquetas o que sin más definiciones de criterios son inútiles como “*excelencia*”, “*más altas*” y “*mejoras en la calidad*”, aunque son de uso frecuente (ver por ejemplo el Artículo 63 “Finalidad de la evaluación” del EPD, nota al pie 2). Parte del grupo considera que los formularios propuestos como anexo no deberían ser necesarios y traducen la necesidad de mejoras señaladas aquí (IIID) y a continuación.

- F) **Brindar mayor orientación general sobre procedimientos y/o conceptos relevantes para la elaboración de regulaciones, instrumentos y procesos de evaluación docente cualitativa.** No tenemos en nuestro medio una experiencia rica y dispersa en evaluación cualitativa. Eso pone en riesgo la evaluación. Algunos entendimos que se debería incluir un marco de referencia plural y ajustable sobre conceptos como “actuación docente” o “desempeño docente” y “evaluación cualitativa” o alternativamente indicar que es necesaria la búsqueda de la definición de uno o más mecanismos para la elaboración y consideración de estos marcos referenciales explícitos en la elaboración de regulaciones, instrumentos y procesos de evaluación cualitativa a nivel de los servicios. El apoyo al desarrollo y el enriquecimiento de las prácticas de evaluación integrales y cualitativas parece requerir de esfuerzos organizados y espacios compartidos.
- G) **Incorporar pautas o criterios claros para quienes van a ocupar el rol de evaluadores y promover el desarrollo de apoyos a la formación docente en el rol de evaluador.**