



Nº de expediente: 011020-500220-21

Fecha: 09.06.2021

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

CDC - APROBAR LA PROPUESTA PRESENTADA POR LA COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE Y EN CONSECUENCIA Y ATENTO A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 64 DEL REFERIDO ESTATUTO, COMETER A LA COMISIÓN CENTRAL DE ASUNTOS DOCENTES LA ELABORACIÓN Y PROPUESTA DE LA ORDENANZA DE EVALUACIÓN DOCENTE.

Unidad	SECRETARIA GENERAL - CDC
Tipo	RESOLUCIONES DEL CONSEJO
Integrantes Orden Docente:	
Integrantes Orden Egresados:	
Integrantes Orden Estudiantil:	
Período desde:	
Período hasta:	

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 1	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 09/06/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 8 DE JUNIO DE 2021, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

8.
(Exp. 011020-500220-21) - Aprobar la propuesta presentada por la Comisión de Implementación del nuevo Estatuto del Personal Docente y en consecuencia y atento a lo dispuesto por el artículo 64 del referido Estatuto, cometer a la Comisión Central de Asuntos Docentes la elaboración y propuesta de la Ordenanza de Evaluación Docente, antecedentes que lucen en el distribuido N° 458.21. (20 en 20)

Pase al Departamento de Comisiones y Claustro General.

Firmado electrónicamente por MARINA VERONICA HERNANDEZ PEREZ el 10/06/2021 13:20:53.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Dist 458 21.pdf	25 KB	09/06/2021 21:28:24

NOTA DE LA COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE SOBRE EVALUACION DOCENTE

El Estatuto del Personal Docente (EPD) en sus secciones II y III establece los deberes y derechos del personal docente y fija criterios, procedimientos y demás aspectos en ocasión de la provisión de cargos docentes. En cuanto a la valoración de la actuación docente, en ocasión de las reelecciones o renovaciones, el capítulo VIII del EPD refiere a la Evaluación docente y contiene 5 artículos:

El artículo 61 establece competencias y responsabilidades de decanos y consejeros de los servicios en relación a la valoración del desempeño de funciones del personal docente.

El artículo 62 establece que la evaluación debe ser cualitativa e integral y que deberá tomar en cuenta el informe del docente, el cumplimiento de su plan de trabajo y las posibles circunstancias especiales en las que desarrolló su actividad.

El artículo 63 declara que la finalidad de la evaluación docente es la mejora sistemática de la calidad del desempeño de los docentes en el cumplimiento de sus funciones.

El artículo 64 habilita el dictado por parte del CDC de una Ordenanza sobre Evaluación Docente y manifiesta que los servicios mediante reglamentaciones pueden establecer los procedimientos y criterios para la evaluación y para la realización de los informes.

El artículo 65 establece vista previa para docentes que puedan presentar descargos.

La comisión de implementación del EPD entiende que, habiendo el EPD establecido los lineamientos generales arriba indicados, es necesario avanzar en la elaboración y aprobación de una Ordenanza de Evaluación Docente que establezca pautas de evaluación que acompañen el desarrollo y calidad académica de su plantel docente apuntando a la mejora de las funciones universitarias. Esta Ordenanza podrá ser un instrumento clave para el impulso de dichos lineamientos y constituir un marco referencial para los servicios sin perjuicio de que éstos establezcan reglamentaciones particulares según manifiesta el EPD como lo mencionamos más arriba.

Entendemos que dicha Ordenanza debería incluir, entre otros, los siguientes aspectos del proceso de evaluación docente, sin que su ordenamiento implique una jerarquización:

- los lineamientos para la evaluación de docentes de acuerdo con su grado y categoría horaria en línea con lo establecido en el EPD
- El establecimiento de criterios para la elaboración y valoración de los informes de actuación y de los planes de trabajo
- La definición de pautas para la valoración y ponderación de las distintas funciones docentes

-Los mecanismos e instrumentos para el proceso de evaluación abarcando sus múltiples componentes, es decir la evaluación por pares, la evaluación estudiantil, la valoración en el marco de equipos docentes, entre otros.

Comisión de Implementación EPD

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 2	Oficina: DEPARTAMENTO DE COMISIONES Y CLAUSTRO GENERAL – OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 10/06/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Montevideo, 30 de julio de 2021

Se adjunta nota de la Comisión Central de Asuntos Docentes dirigida a la Dirección Genral de Jurídca (la nota es copia fiel del original que tuve a al vista)

Pase a la Dirección General de Jurídica.

Firmado electrónicamente por EVA SUAREZ FARIAS el 06/08/2021 10:58:21.
--

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
consulta jurídica.pdf	112 KB	30/07/2021 11:03:08



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

COMISIÓN CENTRAL DE ASUNTOS DOCENTES

Montevideo, 27 de julio de 2021

Para: Dirección General de Jurídica – Universidad de la República

De: Comisión Central de Asuntos Docentes

Asunto: Consulta sobre Ordenanza de Evaluación Docentes

En virtud de la solicitud del Consejo Directivo Central (Res. 8, 8/06/21, Exp. 011020-500220-21) a la Comisión Central de Asuntos Docentes de la elaboración y propuesta de una ordenanza de Evaluación Docente en el marco del nuevo Estatuto del Personal Docente, se eleva a la Dirección General de Jurídica la siguiente consulta:

- a) **Alcance de la ordenanza:** la referida ordenanza debería referir a criterios de evaluación para el proceso de renovación de los cargos docentes o debería también abarcar a los procesos de ingreso a la función docente.
- b) **Criterios:** ¿existen definiciones de la institución en torno a lo que debe considerarse como evaluación 'cualitativa e integral' tal como plantea el Nuevo Estatuto del Personal Docente (Art. 62)?
- c) **Procedimientos:** ¿la ordenanza debería establecer claramente los ámbitos de evaluación (quiénes evalúan, en qué espacio) en cada servicio o ese nivel de regulación queda dentro de la órbita de cada servicio?

Sin otro particular y quedando a las órdenes para ampliar el carácter de la consulta, les saludan atte.:

Por Comisión Central de Asuntos Docentes

Adrián Rodríguez
Carlos Santos
Orden Docente

Ronald Daga
Área Salud

Ricardo Faccio
Área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 3	Oficina: DIRECCION GENERAL DE JURIDICA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 06/08/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Pase a Dirección.

Firmado electrónicamente por NICOLÁS GONZALEZ LABAT el 06/08/2021 11:15:43.

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 4	Oficina: DR. DANIEL GARCIA - JURIDICA - OFICINAS CENTRALES. Fecha Recibido: 06/08/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Pase a la Dra Nora Silva

Firmado electrónicamente por SPENCER DANIEL GARCÍA PERDOMO el 11/08/2021 09:48:04.

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 5	Oficina: DRA. NORA SILVA - JURIDICA - OFICINAS CENTRALES. Fecha Recibido: 11/08/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Se ajunta informe elaborado por la suscripta y se eleva para supervisión.

Firmado electrónicamente por NORA ALICIA SILVA LOPEZ el 14/10/2021 10:05:49.
--

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Eexpe 011020-500220-21 consulta Com Cent ASUNTOS DOCENTES Evaluación para Ordenanza versión para expe.pdf	3198 KB	14/10/2021 10:03:47

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

Eexpe 011020-500220-21

Montevideo, 16 de setiembre de 2021.

Señor Director:

Los presentes obrados vienen a consideración de esta Dirección General con motivo de las consultas planteadas por la **Comisión Central de Asuntos Docentes** en relación a aspectos del nuevo Título I del Estatuto del Personal docente vinculados con **evaluación docente**.

Al respecto corresponde informar:

1. El Consejo Directivo Central ha encomendado a la Comisión Central de Asuntos Docentes la elaboración del proyecto de Ordenanza sobre Evaluación Docente previsto en el art. 64 del EPD (res. N.º 8 del 8/06/21). A esos efectos, dicha Comisión plantea una serie de interrogantes, a los que se procura dar respuesta a continuación.

I . Alcance de la Ordenanza

2. En primer término se consulta **sobre el alcance de la Ordenanza**, en el sentido de si referirá a criterios de evaluación para el proceso de renovación de cargos docentes o también a procesos de ingreso a la función docente.

3. De acuerdo al texto estatutario la Ordenanza regulará los procesos de evaluación de **quienes están desempeñando funciones docentes**. Ello surge de varias disposiciones estatutarias, en primer lugar el art. 9º literal g) establece como derecho del personal docente el de *“ser evaluado en el cumplimiento de sus tareas”*. También el art. 61 en cuanto refiere a *“la labor de quienes desempeñan funciones docentes”*. Indudablemente ambas disposiciones refieren a quien ya ha tenido desempeño en la labor docente, no a quienes aspiran a hacerlo.

4. El art. 62 por su parte establece que *“Los informes de actuación 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”*. Esta disposición

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

es clara por cuanto quien no ha ingresado a la carrera docente no está en condiciones de informar las actividades que va a desarrollar de futuro en ese cargo o función, ni tampoco ha coordinado un plan de trabajo con una unidad en la que se inserta. En este sentido, téngase presente que el Estatuto distingue la propuesta de trabajo que se presenta al aspirar (art. 19 lit. c) del plan de trabajo que se acuerda con la unidad académica luego de tomar posesión de un cargo (artículos 35 y 40). En el mismo sentido, si bien el artículo 62 refiere a las circunstancias *que pueden haber afectado* (negativamente) *el desempeño* y que han de tenerse en cuenta al valorar la actividad del docente, sin embargo el Estatuto no autoriza a que esas circunstancias se tengan en cuenta cuando una persona está aspirando a desempeñarse como docente.

5. A su vez se recuerda que el art. 19 literal a) del Estatuto exige que en todo procedimiento de provisión de cargos se indique en las bases al menos *“el perfil del cargo que incluya las funciones docentes que debe cumplir quien resulte designado y por cuyo desempeño será evaluado, conforme a lo establecido en los artículos 13, 14 y en el capítulo VIII de este Estatuto;”* lo que indudablemente vincula la evaluación docente que se regulará mediante Ordenanza (prevista en el Capítulo VIII - Evaluación Docente) con el desempeño **posterior a la designación y toma de posesión en el cargo.**

6. Sin embargo cabe destacar que el artículo 18 inciso segundo del Estatuto que refiere a los procedimientos de provisión de cargos de todos los grados, establece que *“Las reglamentaciones de cada Servicio pueden regular la forma en que se valoran los méritos, las modalidades de las pruebas y su evaluación, además de otros aspectos no contemplados en las disposiciones del presente Estatuto”* por lo que en principio corresponde a las autoridades de los Servicios la reglamentación de los criterios de evaluación para el ingreso, lo que a su vez es acorde con las atribuciones que la Ley Orgánica les asigna en relación con su personal docente.

II – Evaluación cualitativa e integral

7. En segundo término la Comisión consulta **si existen definiciones de la institución en torno a lo que debe considerarse evaluación “cualitativa e integral”**, como lo preceptúa el art. 62 del Estatuto. En ese punto corresponde tener en cuenta respecto de la exigencia de que la evaluación sea **cualitativa**, que el texto del art. 23 del Estatuto, disposición que regula el estudio de las aspiraciones en llamados interinos por parte de las

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

comisiones asesoras, exige que dichas comisiones elaboren una evaluación cualitativa de los méritos de cada aspirante. Al respecto el Consejo Directivo Central ha aprobado una interpretación auténtica (resolución N° 1 de 1/XII/2020 – Dist. 745/20) que en lo pertinente al tenor de la consulta establece que la evaluación debe ser “cualitativa... que asesore debidamente al órgano correspondiente mediante una justificación clara” y que “No corresponde la incorporación de tablas de puntaje o la presencia de otros elementos cuantitativos como fundamento”. Es decir que la evaluación ha de expresarse mediante conceptos y juicios claramente justificados y no serían admisibles o cuando menos suficientes aquellas evaluaciones que únicamente consisten en puntajes o elementos cuantitativos.

8. A su vez corresponde tener en cuenta un par de antecedentes de las disposiciones mencionadas. El primero es el numeral 1) de la resolución N° 57 del Consejo Ejecutivo Delegado del 24/III/2003, referida a bases para la provisión interina de cargos dependientes del CDC:

“1) Establecer los siguientes criterios para ser tenidos en cuenta por todos los Servicios, cuya designación de personal docente corresponda al Consejo Directivo Central, en la elaboración de bases para la provisión interina de cargos docentes, así como en las propuestas que elaboren las respectivas Comisiones Asesoras que entiendan en este tipo de llamados:

- Las Bases no deben contener una expresión cuantitativa para juzgar a los aspirantes;*
- Las Bases deben ser elaboradas para poder juzgar a los aspirantes sobre una expresión cualitativa de sus condiciones para ocupar el cargo de que se trate, en forma individual y comparativamente con los demás presentados;*
- Las decisiones de las Comisiones Asesoras deben ser fundadas en el concepto de la calidad del o los aspirantes propuestos, debiendo asimismo, si es del caso, establecer el orden de prelación correspondiente con la misma base de fundamento.”*

9. El segundo – y que no solo es un antecedente, sino que constituiría una directiva - lo constituye la resolución del CDC N.º 4 de fecha 31/VII/2012 que aprobó la “*Síntesis de criterios para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión*”, complementaria del “*Documento de orientación para la*

1 Recuperable en
<http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/4caf4bf2d2feffb003257a45005a1677?OpenDocument>

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

carrera docente de la Universidad de la República” aprobado por resolución del CDC N.º 23/VI/2012²

10. Respecto del documento “*Síntesis ...*”, en lo que es pertinente corresponde destacar algunos numerales:

“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.

....

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

2 Se recuerda que “*Documento,,*” fue el punto de partida para la modificación del Estatuto del Personal Docente que tiene como primer etapa la modificación del Título I aprobada en sesiones del 10/VII/2018, 21/VIII/2018, 1º/IX/2018 y 25/IX/2018 cuyo texto definitivo fuera aprobado por el CDC en sesión extraordinaria del 3/11/2019.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

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.

....

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.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

- 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.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

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*

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

critérios 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

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

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.

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.”

11. Sin perjuicio de recomendar la lectura de todo el documento “*Síntesis...*” porque se extiende sobre otros tópicos vinculados con el tema objeto de la consulta, como la evaluación de docentes en Régimen de Dedicación Total, es importante señalar

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

que algunos de los criterios expresados en los párrafos transcritos ya han sido recogidos o contemplados en otras normas del Título I del Estatuto. Así por ejemplo lo previsto en el numeral 2° está recogido en el texto del art. 62; lo previsto en el numeral 3° es acorde a lo dispuesto en los artículos 12 que refiere a las estructuras académicas, y 35 y 40 en cuanto prevén que el plan de trabajo de cada docente sea acordado con la unidad académica; lo previsto en el numeral 6° ha sido recogido en los artículos 13 y 14; las consideraciones del numeral 7° han sido tenidas en cuenta en el artículo 62 y a ello obedecen también los numerales 4 y 5 del art. 43. Y finalmente los criterios y condiciones de la evaluación a que apuntan los numerales 9°, 11 y siguientes, guardan relación con algunos de los derechos y deberes del personal docente. Por ello deberían tenerse en cuenta, entre otros de los deberes regulados en el artículo 10, los establecidos en los literales **a** (*cumplimiento de tareas con profesionalidad*), **b** (*desempeño obligatorio de tareas de enseñanza de grado para todos quienes ocupan cargos docentes, cualquiera sea su cargo y categoría horaria*), **c** (*desempeño de tareas de enseñanza ajustándose a lo establecido en los planes y programas de estudio*), **f** (*desempeño acorde a los principios y normas de ética universitaria en el cumplimiento de las funciones docentes*), **h** (*desempeño acorde a los principios de dignidad, igualdad y solidaridad humana, guardando el debido respeto en el trato, en particular en la vinculación con estudiantes, pacientes y personal a cargo*) e **i** (*actualización permanente, lo que incluye su formación como docente*). Y también los derechos regulados en el artículo 9° literales **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*) **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*) y **l** (*reconocimiento de la autoría*).

III – Procedimiento de evaluación.

12. Finalmente la Comisión consulta sobre los procedimientos, en particular si **“la ordenanza debería establecer claramente los ámbitos de evaluación (quiénes evalúan, en qué espacio) en cada servicio o ese nivel de regulación queda dentro de la órbita de cada servicio”**.

13. De acuerdo al tenor del art. 62 **“los servicios mediante reglamentaciones pueden establecer los procedimientos y criterios para la evaluación y para la realización de los informes de actuación y evaluación.”** De ello se deriva que la Ordenanza debería principalmente establecer los criterios generales de evaluación y los servicios

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA – DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA

están facultados para establecer criterios y procedimientos específicos, lo que a su vez es acorde con el reparto de competencias que realiza la Ley Orgánica en lo que refiere al personal docente. Ello no impide que la Ordenanza establezca algunas líneas generales sobre el procedimiento que atiendan a garantizar el cumplimiento del art. 65 del Estatuto (que establece la vista previa de la evaluación, antes de adoptarse resolución) así como otros derechos del Personal Docente. Ello además sería acorde con algunos de los criterios del documento “*Síntesis...*” que debe tenerse presente como orientación, como por ejemplo lo que este expresa en sus numerales 14, 15, 16 y 24.

14. Es cuanto corresponde informar en esta instancia.

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 6	Oficina: DR. DANIEL GARCIA - JURIDICA - OFICINAS CENTRALES. Fecha Recibido: 14/10/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Pase a Departamento de Claustro Gral y COMisiones

Firmado electrónicamente por SPENCER DANIEL GARCÍA PERDOMO el 18/10/2021 09:47:26.

	Expediente Nro. 011020-500220-21 Actuación 7	Oficina: DEPARTAMENTO DE COMISIONES Y CLAUSTRO GENERAL – OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 18/10/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Se adjunta nota firmada por el Grupo de trabajo, Propuesta de Ordenanza de Evaluación Docente y Anexo Res. CDC 31.07.2012 es copia fiel del original a la vista.

Pase a Secretaría General con destino al CDC.

Firmado electrónicamente por EVA SUAREZ FARIAS el 10/07/2023 17:23:31.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Nota de presentación al CDC.pdf	87 KB	10/07/2023 17:20:15
Propuesta de ordenanza de evaluación docente 20230707.pdf	87 KB	10/07/2023 17:20:15
Anexo res-CDC-31072012.pdf	103 KB	10/07/2023 17:20:15

Montevideo, 10 de julio de 2023

Consejo Directivo Central
Presente.-

Como es de su conocimiento el CDC en su sesión del 8/6/21 resolvió encomendar a la Comisión Central de Asuntos Docentes (CCAD) la elaboración de una propuesta de ordenanza de Evaluación Docente en el marco del nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD).

Desde entonces la CCAD ha trabajado en la elaboración de un borrador de ordenanza, acompañado de formularios de autoevaluación que entendemos facilitan el proceso de evaluación de la actividad docente, teniendo en cuenta además lineamientos realizados por la Comisión de Implementación del nuevo EPD. Se anexa igualmente un documento aprobado por el CDC en el año 2012 con orientaciones de evaluación de las funciones docentes de enseñanza, investigación y extensión.

La presente versión del borrador de ordenanza incorpora, como resultado de consultas e intercambios, visiones y opiniones de distintos actores de la Udelar, que incluyeron a las mesas del Área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat, del Área Ciencias de la Salud y del Área Social y Artística, así como de la Comisión de asuntos universitarios de ADUR (CAU-ADUR) y de la Dirección General Jurídica, entre otros.

La CCAD entiende que el borrador de "Propuesta de ordenanza de Evaluación Docente" está en condiciones de ser presentado al CDC para su valoración.

Quedando a su disposición, saludamos atte.



Ronald Daga



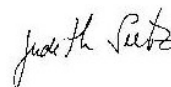
Lucas D'Avenia



Ricardo Faccio



Carlos Santos



Judith Sutz

Propuesta de Ordenanza sobre Evaluación Docente de la Universidad de la República

Comisión de Asuntos Docentes 07.07.2023

Alcance

1. La presente Ordenanza se refiere a la evaluación del desempeño de docentes efectivos, entendida como el proceso de valoración del desempeño de un/a funcionario/a que ocupa un cargo docente efectivo al finalizar el período por el cual fue designado. Dicha evaluación será tomada en cuenta para decidir la reelección del/la docente (artículo 37 del EPD).

2. La Ordenanza sobre Evaluación Docente establece orientaciones, criterios y procedimientos generales de evaluación en el desempeño de las funciones docentes para el conjunto de la Universidad de la República. La evaluación de desempeño debe contribuir a que el desarrollo de las funciones docentes cumpla con las más altas aspiraciones de la Universidad, para lo cual es imprescindible contar con orientaciones comunes a toda la institución, más allá de diferenciaciones derivadas del nivel alcanzado en la trayectoria académica, carga horaria o servicio universitario de adscripción.

Definiciones generales

3. La evaluación es considerada un derecho del/la docente (artículo 9° del EPD) y debe estar orientada en todos los casos a la mejora sistemática de la calidad del desempeño de los/as docentes en el cumplimiento de sus funciones (artículo 63° del EPD).

4. La evaluación deberá considerar en forma cualitativa e integral el conjunto de las actividades realizadas durante el período en el cumplimiento de las funciones establecidas en los artículos 1° y 2° del EPD (artículo 62° del EPD).

5. Se considerarán todas las actividades comprendidas en las funciones docentes sustantivas establecidas en el artículo 1° del EPD (enseñanza; investigación y otras formas de actividad creadora; extensión y actividades en el medio) y en la disposición especial 1ª (asistencia en el caso de docentes de materias clínicas); y, cuando corresponda, las actividades comprendidas en las funciones que establece el artículo 2° del EPD (asistencia técnica, gobierno universitario y gestión académica). Se considerará también toda otra actividad realizada por el/la docente, en la medida en que contribuya al mejor cumplimiento de sus funciones docentes o a su formación.

6. La evaluación deberá contemplar las disposiciones relativas a la escala docente y categorías horarias previstas en los artículos 13° y 14° del EPD.

Objetivos de la evaluación

7. Son objetivos de la evaluación docente: i) ofrecer insumos relevantes para la reflexión sobre el desarrollo de las funciones docentes a nivel de una Unidad Académica o un Servicio; ii) mejorar la calidad del desempeño docente de forma sistemática; iii) valorar la actuación del/la docente para decidir sobre su reelección en el cargo.

8. La evaluación docente en todos los casos procurará: (i) orientar la labor docente en el cumplimiento de los fines de la Universidad (art. 2° de la LO); (ii) estimular el cumplimiento integral de las funciones docentes, evitando, por ejemplo, la excesiva dedicación a una actividad docente por sobre las demás como pauta habitual; (iii) valorar los resultados obtenidos, así como los procesos de trabajo asociados a la búsqueda de resultados, promoviendo la exploración; (iv) estimular la creatividad, reconociendo que crear cosas nuevas, en cualquiera de las actividades docentes, lleva tiempo, lo que puede demorar la visibilidad de los resultados; (v) impulsar la búsqueda de excelencia en el cumplimiento de las funciones docentes.

Criterios de evaluación

9. Se considerará la evaluación que realice el/la propio/a docente sobre su actuación, valoración que será relevada a través de un formulario de informe de actividades. En el caso de docentes de grados 3, 4 y 5, se tomarán en cuenta los planes de trabajo oportunamente elaborados al momento de la designación.

10. Se relevará toda la información disponible por parte de la institución relativa la actuación del/la docente en el período.

11. Respecto a las actividades de enseñanza, además de la valoración de la descripción de la tarea realizada y de los desafíos enfrentados hecha por parte del/la propio/a docente, se tomará en cuenta la evaluación estudiantil. Cada servicio deberá implementar de forma efectiva la evaluación estudiantil de las actividades de enseñanza. La evaluación de dichas actividades podrá contemplar modalidades individuales o colectivas.

12. Se considerarán aquellas circunstancias especiales que puedan haber afectado el desempeño docente tales como maternidad, paternidad o enfermedad (artículo 62° del EPD), así como las situaciones imprevistas que hayan alterado el curso de acción descrito en el plan de trabajo elaborado al momento de la designación -en los casos en que corresponde-.

13. Se tomará en consideración información relativa al contexto en que se realizaron las funciones docentes -Servicio y Unidad Académica de adscripción-, así como el momento de la trayectoria académica a efectos de valorar adecuadamente el desempeño individual.

Procedimiento y fuentes de información para la evaluación

14. La evaluación comenzará con un Informe de Actividades elaborado por el/la docente de acuerdo a los plazos establecidos en el artículo 38° del EPD.

15. El informe de actuación deberá: (i) dar cuenta de los procesos de trabajo, además de los resultados obtenidos y la enumeración de las actividades realizadas; (ii) dar cuenta de lo novedoso en el trabajo realizado, no sólo como descripción de resultados nuevos sino, de forma cualitativa, qué direcciones nuevas se exploraron, por qué, qué lecciones dejaron; (iii) presentar elementos de juicio sobre la calidad de las actividades realizadas a modo de autoevaluación.

16. En base al informe elaborado por el/la docente y a la información disponible, quien actúa como responsable de la Unidad Académica valorará la actuación de acuerdo a lo establecido en la sección “Criterios de Evaluación” de la presente Ordenanza y recomendará al Consejo la reelección (especificando el período) o no reelección del/la docente. En caso de sugerir la reelección, este informe incluirá recomendaciones y orientaciones para la elaboración del plan de trabajo para el nuevo período, en los casos en que corresponda.

17. Cada Servicio establecerá si el informe de actuación elaborado por el docente y la valoración realizada por el responsable de la Unidad Académica deberán ser considerados por uno o más órganos del Servicio que también elaborará una recomendación al Consejo sobre la reelección del docente.

18. En todos los casos, a nivel de la Unidad Académica o a nivel del Servicio, previo a la consideración de la reelección del/la docente por el Consejo, deberá existir un ámbito cogobernado que considere el informe de actuación y lo valore de acuerdo a los criterios establecidos en la presente Ordenanza.

19. A lo largo del período, el docente tendrá la oportunidad de presentar informes parciales ante el responsable de la Unidad Académica cuando sea necesario informar dificultades y/o cambios sustantivos en el Plan de Trabajo previsto al momento de la designación -en los casos en que corresponda-, o a la asignación de actividades. Será responsabilidad de la persona u órgano a cargo de la dirección de la Unidad Académica contribuir a la mejor solución de dificultades, evitando que el proceso de reelección del docente sea la única instancia de evaluación de su desempeño.

20. El plan de trabajo o la asignación de actividades para el período que se inicia tras un proceso de reelección deberá considerar las valoraciones que surjan del proceso de evaluación.

Anexo a la Ordenanza de Evaluación Docente

(i) Planes de trabajo

El siguiente documento sugiere orientaciones acerca de los elementos a ser incluidos en los **Planes de Trabajo** al momento de la asunción del cargo, es decir, después del nombramiento. Pueden guardar o no relación con los planes de trabajo presentados como parte de los documentos requeridos por los llamados; deben ser sustantivamente el resultado de los diálogos del o de la docente con su Unidad Académica.

Se trata de una orientaciones que cada servicio podrá adaptar de acuerdo a sus necesidades.

El desempeño de las funciones estará directamente relacionado con el grado y la carga horaria, de acuerdo al EPD.

1.- Datos de tipo personal

Los que parezcan necesarios, aunque estén en el CV, puesto que se trata de tener un documento unificado donde toda la información sustantiva esté incluida.

2.- Datos de formación

Estudiante: carrera y nivel alcanzado en los estudios.

Graduado: carrera y, si hay exigencia de tesis, título de la misma, fecha de obtención del grado, tutor.

Estudiante de posgrado: posgrado en curso, nivel alcanzado en los estudios.

Posgraduado: posgrado culminado, tesis, fecha, tutor.

Si se trata de estudiante (de grado o posgrado) es razonable suponer que parte de su plan de trabajo incluirá el avance en los estudios: se solicita incluir el grado de avance previsto.

3.- Actividades de enseñanza

Se da cuenta de las actividades de enseñanza previstas, con obligación de participación en actividades de enseñanza de grado. En la mayoría de los casos se tratará de la adscripción a algún tipo de tarea de enseñanza directa o de apoyo directo a la enseñanza en cursos ya existentes: tareas y cursos serán indicados. Si se tratara de la preparación de un curso nuevo a cargo del o de la docente, se incluirá una breve justificación y descripción del mismo.

4.- Actividades de investigación y otras formas de actividad creadora

Descripción de la(s) línea(s) de investigación a desarrollar -sin necesariamente incluir los detalles que deben acompañar a un proyecto de investigación-, justificación de las mismas dentro de la orientación general de trabajo de la Unidad Académica, grado de avance esperado en el período del plan de trabajo. En algunos casos, si así fue acordado, las actividades de investigación pueden consistir en aquellas a realizar para avanzar o finalizar los estudios de posgrado.

5.- Actividades de extensión o en el medio

Aquí puede ser importante incluir participación en actividades planificadas por la Unidad Académica y, también, capacidad de intervenir en actividades de extensión y en el medio a partir de los antecedentes y la experiencia de la o del docente. Nuevas propuestas, siempre acordadas con la Unidad Académica, deben ser detalladas y justificadas.

6.- Asistencia (si corresponde)

Incluir actividades de asistencia correspondientes a la Unidad Académica que serán desarrolladas durante el período.

7.- Actividades de gestión académica y/o construcción institucional

Todo cargo docente tiene asociada alguna tarea de gestión académica, sea en relación a alguna de las demás actividades (enseñanza, investigación y extensión y actividades en el medio) sea a nivel institucional. Se trata de actividades que consumen tiempo y cuya explicitación es importante para calibrar el conjunto de actividades. Si dichas actividades pueden ser planificadas de antemano se deberían indicar: es el caso de algunos docentes centrales que tienen como actividad obligatoria hacer gestión académica, puede ser el caso de quien sea encargado por su Unidad Académica de tareas específicas de gestión académica por un cierto período. Si estas actividades no pueden ser planificadas de antemano, de todas formas, como seguramente van a tener lugar, se debería indicar tentativamente de qué forma la o el docente va a colaborar con las tareas de gestión académica propias de su Unidad Académica o del Servicio.

8.- Actividades de co-gobierno

Si la o el docente tiene responsabilidades de co-gobierno al momento de asumir el cargo, debe explicitarlas y hacer una estimación del tiempo semanal que insumen. Si dichas responsabilidades se concretan en algún momento posterior, deberían ser documentadas como una adenda al plan de trabajo acordado.

(ii) Informe de Actividades

El siguiente documento sugiere orientaciones de los elementos a ser incluidos en los **Informes de Actividades** en ocasión de las renovaciones de cargos. En todos los casos, además de dar cuenta de lo hecho en cada actividad, se compara con las previsiones contenidas en los planes de trabajo.

1.- Avances en la formación (si corresponde)

Estudiantes de grado o de posgrado dan cuenta de lo avanzado en sus estudios.

2.- Actividades de enseñanza

Se da cuenta de las actividades de enseñanza de grado y posgrado realizadas. Si se prepararon materiales para las clases se adjuntan en una carpeta específica. Se incluye una reflexión sobre la experiencia de enseñanza en la que se participó, incorporando, si así se entiende necesario, recomendaciones para su mejora. Si de la experiencia pasada surge una propuesta a futuro también se incluye en este apartado.

3.- Actividades de investigación y otras formas de actividad creadora

Se da cuenta de las actividades de investigación realizadas, salvo aquellas ya referidas en la parte de formación. Se indica, por una parte, todas las formas de comunicación de resultados obtenidos en el período (artículos, capítulos de libros, libros, documentos de trabajo, comunicaciones a eventos

académicos, y toda otra modalidad) y aquellos aparecidos en el período, pero derivados de actividades previas, diferenciándolos claramente. Estas comunicaciones se incluyen en una carpeta específica. Por otra parte, se incluye una reflexión cualitativa sobre los avances alcanzados, sus limitaciones, las nuevas interrogantes planteadas, las posibles colaboraciones interdisciplinarias a las que dieron o podrían dar lugar y otros aspectos que, con vinculación a la investigación, la o el docente quieran destacar.

4.- Actividades de extensión o en el medio

Se da cuenta de las actividades de extensión o en el medio realizadas y los actores con los cuales se interactuó. Se incluye una reflexión sobre lo hecho, sus alcances, cómo podría mejorarse a futuro. Se identifican -si corresponde- nuevas necesidades y oportunidades de actuación en el medio. La documentación asociada a las actividades de extensión y en el medio -que podrá incluir valoraciones de los actores con los que se trabajó- se incluye en una carpeta específica.

5.- Actividades de asistencia (si corresponde)

Se da cuenta de las actividades asistencia. Se incluye -si así lo entiende pertinente la o el docente- una reflexión sobre las mismas, formas de mejorar su eficiencia, nuevas tareas necesarias, etc.

6.- Actividades de gestión académica y/o construcción institucional

Se da cuenta de las actividades de gestión académica y/o construcción institucional realizadas. Se incluye -si así lo entiende pertinente la o el docente- una reflexión sobre las mismas, formas de mejorar su eficiencia, nuevas tareas necesarias, etc.

7.- Actividades de co-gobierno

Se da cuenta de las actividades de co-gobierno asumidas durante el período.

8.- Reflexiones adicionales y plan de trabajo para el período siguiente

Si así lo entienden pertinente, las y los docentes podrán, más allá de los detalles asociados a las actividades realizadas, incluir una reflexión sobre su trabajo en el período, las eventuales vicisitudes personales por las que puedan haber pasado, dificultades encontradas, sugerencias a la Unidad Académica de transformaciones que pueden mejorar condiciones de trabajo, etc.

El plan de trabajo propuesto para el período puede incluirse aquí como un todo o incluirse en cada actividad consignada, indicando lo que se quiere hacer a futuro a partir de lo ya logrado.



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)