

Pautas para la renovación de cargos docentes efectivos

dECON

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de la República

Res. 1403/17 del Consejo de Facultad del 13/07/17

Las siguientes pautas para la renovación de cargos docentes efectivos en el dECON pretenden establecer los elementos a evaluar, generando incentivos claros para el desarrollo de la carrera docente, respetando la autonomía académica de los docentes y buscando asegurar la coherencia entre las pautas para la provisión de los cargos y las de renovación de los mismos, promoviendo la excelencia académica del colectivo del dECON.

Como insumos de esta propuesta, se consideraron los siguientes documentos:

- i. Documento de orientación para la carrera docente en la Universidad de la República, Exp. 004020-000792.12 y adjuntos, 31/07/2012.
- ii. Estatuto del Personal Docente, R23 15/04/1968.
- iii. Reglamentos para la provisión de cargos de la FCS, Grado 1: Ordenanza 122010, R 1131/98, R 251/99, R 596/01; Grado 2: R 1131/98, R 311/98; Grado 3: R 372/96, R 1084/96; Grado 4 y 5: R 61/94, R 68/94.
- iv. Pautas para la provisión de cargos efectivos integrales del dECON (última versión R1233/15 del 30/07/15).
- v. Pautas para la provisión de cargos interinos integrales del dECON (última revisión en trámite).
- vi. Pautas para la provisión de cargos de exclusiva enseñanza interinos y efectivos del dECON (en trámite).
- vii. Pautas para la renovación de cargos docentes integrales efectivos del Departamento de Ciencia Política.

I. Aspectos generales

A efectos de la renovación de los docentes efectivos, cada año la Dirección del dECON designará una comisión que la asesorará en la evaluación fundada de la actuación de dichos docentes con base en:

- a. El Registro de Actuación Docente anual completado por el docente.
- b. El Plan de Trabajo, la autoevaluación, los informes de los coordinadores de grado y posgrado, y del investigador superior, en caso de corresponder.

II. Pautas de renovación específicas para docentes efectivos

A los efectos de la renovación uno de los aspectos a considerar es el cumplimiento del plan de trabajo presentado por el docente a la hora de su promoción o contratación así como su autoevaluación.

Actualmente el plan de trabajo se solicita solamente en los llamados y no es requisito para la renovación del cargo, la que se tramita automáticamente por la dirección con la información presentada en el RAD. A los efectos de poder contar con una propuesta del docente contra la cual evaluar su desempeño es necesario entonces introducir nuevos elementos para la renovación. El docente deberá, además de completar el RAD, realizar su autoevaluación donde, en caso que corresponda, justificará los desvíos al plan de trabajo observados en el período del informe. Además, deberá presentar una propuesta de plan de trabajo para el período que se propone renovar.

El plan de trabajo deberá incluir los siguientes aspectos:

1. Formación personal
2. Enseñanza
 - a. Horas de clase de grado y posgrado a dictar
 - b. Otras actividades de enseñanza (tutorías de grado y posgrado; elaboración de materiales docentes; etc.)

3. Investigación: líneas de trabajo y/o proyectos de investigación; productos esperados; divulgación; etc.)¹
4. Extensión y actividades con el medio
5. Gestión

En la Tabla 1, se presentan las diferentes categorías a evaluar de forma quinquenal (o el equivalente bianual en caso de ser la primera renovación o situaciones extraordinarias), considerando solamente las categorías que hacen a las tareas básicas de la actividad docente. En el caso de las actividades de investigación y enseñanza el 50% de los puntos se obtendrán si el docente cumple con el plan de trabajo propuesto.

En todos los casos, las exigencias serán proporcionales al grado, carga horaria y tipo de cargo.

1.1. Formación personal

En el caso de los docentes que se encuentren realizando estudios de posgrado deberán considerarse los avances realizados en el período.

- a. Si se trata de docentes que realizan sus estudios en el exterior y se encuentran en uso de licencia con goce de sueldo deberá tomarse en cuenta: cursos aprobados, grado de avance de su tesis (documentos de trabajo y publicaciones realizadas) debidamente documentados por la Universidad donde cursa estudios.
- b. Si se trata de docentes que realizan sus estudios de posgrado en el país se deberán considerar las mismas categorías, considerando su desempeño en el marco de las otras actividades que realiza (enseñanza, extensión y gestión) ya que, en general, su formación personal es una actividad part-time. Para ello se deberá contar con informe del coordinador del posgrado (cuando se trata de maestría) o del tutor (en el caso de los estudiantes de doctorado).

¹ En el caso de docentes en régimen de DT podrán ser presentados los informes que deben elevar en oportunidad de la renovación de dicho régimen actualizados al momento de la renovación del cargo en caso que este no coincida con la renovación de la DT

1.2. Enseñanza

En materia de enseñanza para la evaluación se deberá contar con los informes del coordinador de grado o posgrado y del responsable del curso (cuando corresponda). Se recomienda tomar en consideración si la asignatura es de grado o posgrado, y en el primer caso la masividad de la asignatura. En todos los casos se considerarán, en primer término, el cumplimiento del plan de trabajo presentado por el docente (50% del puntaje). Los puntos adicionales deberán aplicarse a los siguientes aspectos:

- a. Cursos impartidos (tomando en consideración el Acuerdo Docente aprobado por el Consejo de Facultad en 2009).
- b. El cumplimiento de las horas docentes previstas según programa.
- c. El cumplimiento del horario de dictado de clases.
- d. La participación en la elaboración de materiales, propuestas de pruebas evaluatorias, etc.
- e. La corrección y devolución de exámenes y parciales en plazos establecidos.
- f. La participación en actividades de coordinación (si corresponde).
- g. Los juicios de las encuestas estudiantiles sobre el docente y la asignatura.
- h. La orientación de tesis/tesinas/monografías de grado y posgrado, en este caso se valorará particularmente aquellas que hayan sido concluidas.

1.3. Investigación

Se evaluarán, en primer término, el cumplimiento del plan de trabajo presentado por el docente (50% del puntaje). Los puntos adicionales deberán considerar lo siguiente:

- i. Las publicaciones en sus diferentes formatos (artículos en revistas, libros, capítulos de libro, documentos de trabajo). Se valorarán especialmente aquellas publicaciones que hayan tenido un proceso de arbitraje.
- ii. Las actividades de asesoramiento, dirección y ejecución de tareas vinculadas a proyectos con financiamiento externo, convenios o consultorías administradas por FCS o APFCS, considerando si las mismas

se aprobaron en el marco de programas concursables, si incluyen la formación de recursos humanos (trabajo con asistentes o ayudantes), proyectos de iniciación a la investigación, etc.

- iii. La divulgación de los resultados de investigación: participación activa en congresos y otros eventos científicos o académicos nacionales o extranjeros, dictado de conferencias sobre temas específicos.
- iv. Los reconocimientos académicos, que además de los proyectos obtenidos, mencionados anteriormente, pueden incluir: arbitraje de publicaciones científicas; consejos editoriales de publicaciones científicas; integración de jurados en concursos científicos o académicos; becas obtenidas; árbitro o evaluador de fondos concursables.

1.4. Extensión y actividades con el medio

En este ítem se evaluarán las tareas de extensión universitaria (vinculadas o no a enseñanza e investigación) y las actividades en el medio como conferencias, cursos, seminarios de divulgación, publicaciones de divulgación, artículos o participación en prensa escrita u oral, entre otros.

1.5. Gestión

En este concepto se evaluará el desempeño en funciones de cogobierno (Consejo, Claustro, Comisiones), de dirección (Director, asistentes de Dirección), de coordinación de enseñanza (grado o posgrado) o de investigación; gestión de proyectos docentes y/o de investigación, considerando el orden descendente siguiente:

- a. Dirección departamento
- b. Consejo de Facultad, coordinación de grado y programas de posgrado
- c. Comisiones de alta exigencia (enseñanza, posgrado, investigación, evaluación docente, CAD, DT)
- d. Tribunales de concursos
- e. Comisiones de baja exigencia

f. Claustro

III. Evaluación intermedia

En el caso de los docentes cuyo contrato corresponda a un período de 5 años, se propone realizar una evaluación intermedia al final de la primera mitad del período.

En este caso, cada año, la comisión asesora también hará dicha evaluación intermedia. Esta evaluación tiene el objetivo de dar insumos tanto a los docentes como a la dirección para realizar los ajustes necesarios a los efectos que, en el caso que se constaten desvíos significativos respecto al plan de trabajo presentado, y a los estándares esperados el docente pueda introducir los ajustes necesarios en su actuación de forma de alcanzar en el resto del período los méritos necesarios para su renovación.

Tabla 1

	PUNTAJES MÁXIMOS QUINQUENALES			
	Gr.5	Gr. 4	Gr.3	Gr.2
FORMACIÓN PERSONAL	0	0	13	22
INVESTIGACIÓN	51	51	40	26
Cumplimiento del plan de trabajo	25	25	20	13
Publicaciones				
Participación activa en congresos u otros eventos científicos				
Gestión de proyectos, convenios, consultorías administradas por FCS o APFCS				
Formación de recursos humanos				
Arbitraje de publicaciones científicas				
ENSEÑANZA (Grado y posgrado)	31	31	35	45
Cumplimiento del plan de trabajo	15	15	17	22
Cursos impartidos				
Materiales docentes				
Desempeño docente				
Tutorías				
EXTENSIÓN y ACTIVIDADES CON EL MEDIO	4	4	2	2
Cursos de capacitación y perfeccionamiento (coordinación y/o dictado)				
Ciclos o eventos de difusión				
Artículos periodísticos de difusión				
GESTIÓN UNIVERSITARIA	14	14	10	5
Dirección				
Consejo, coordinación de grado o posgrado				
Integración de comisiones de alta exigencia (enseñanza, posgrado, investigación, evaluación docente, CAD, DT)				
Integración de tribunales de concursos				
Integrantes de comisiones de baja exigencia (resto)				
Integración Claustro				
TOTAL	100	100	100	100
MÍNIMO CRÍTICO PARA RENOVACIÓN	70	70	60	60
Notas:				
1. En caso de que el docente haya alcanzado la formación personal máxima antes del período analizado, los puntos asignados a Formación personal se distribuirán entre Investigación y Enseñanza de forma proporcional.				
2. Se mantiene el criterio establecido en las pautas para la provisión de cargos en efectividad de Gr.3, 4 y 5, que establecen que se exigirá un mínimo del 40% de la suma del puntaje asignado a los rubros de investigación y docencia.				
3. En el caso que el docente no alcance el puntaje crítico la comisión asesora podrá recomendar su recontractación por un período menor o su no recontractación.				