

Departamento de Ciencia Política
Facultad de Ciencia Sociales (UdelaR)
Plan de Actividades: 2022-2025
Comisión de Gestión Académica

direccion.dcp@cienciassociales.edu.uy

Florencia Antía, Martín Freigedo, Juan A. Moraes

Abril de 2022

Introducción

El Departamento de Ciencia Política se apresta a cumplir treinta y un años desde su fundación en 1991. A lo largo de estos años, hemos logrado construir un centro académico con buena reputación y gran porte, ya sea en dotación presupuestal como en número de docentes con alta carga horaria y en régimen de dedicación total. Esta evolución, consignada en informes anteriores de la Comisión de Gestión Académica (CGA en adelante), muestra a una ciencia política vigorosa y en proceso de cambio en materia de investigación y publicaciones, y con una oferta de enseñanza diversificada y en expansión.

Naturalmente, estos logros no deben eclipsar los desafíos a nivel institucional y académico que aún persisten, los cuales requerirán de la participación y compromiso de todas y todos. Nuestra evolución nos llena de orgullo, pero también viene acompañada de una serie de responsabilidades en el manejo de nuestros recursos y la eficiencia en la asignación de responsabilidades entre las y los docentes de nuestro Departamento.

En los últimos años, y particularmente desde la incorporación de la CGA como forma de conducción, hemos procesado una serie de cambios importantes, tanto en la estructura de gobierno como en las reglas y procedimientos en el manejo de la política de recursos humanos. Esos cambios han contado con el apoyo sistemático de la amplia mayoría de nuestro plantel docente en asuntos críticos para la construcción de nuestra vida institucional, como por ejemplo la incorporación del gobierno colegiado en la dirección del departamento, la aprobación de un régimen de ascensos o las pautas de evaluación para la renovación de los cargos efectivos. En buena medida, la participación de nuestras y nuestros docentes en la elaboración y aprobación de esos cambios, ha provisto de legitimidad y estabilidad a las reglas que nos hemos dado.

Sin embargo, esa nutrida agenda de cambios iniciados hace más de una década, no solo requiere una adaptación o ajuste respecto a algunos cambios ocurridos en el contexto

de la Udelar, sino también como señal de nuestra capacidad para liderar una serie de cambios institucionales adaptados a las nuevas necesidades académicas del departamento. De hecho, mientras los cambios ocurridos hace más de una década estuvieron motivados por el establecimiento de reglas tendientes a ofrecer garantías en el desarrollo de nuestras y nuestros docentes, los nuevos desafíos están orientados al fortalecimiento y sustentabilidad del funcionamiento académico de nuestro departamento.

Esos desafíos serán canalizados en el marco de nuestros principios rectores, basados en: i) una dirección colectiva; ii) la participación; iii) la transparencia; iv) el pluralismo, y; v) la planificación.

- i) Dirección Colectiva. La administración del Departamento de Ciencia Política (DCP) será ejercida, dentro de las competencias cometidas por la FCS, por una Comisión de Gestión Académica (en adelante, CGA) de tres miembros. Habrá un/a docente encargado/a de la dirección que asumirá la tarea de representación del DCP dentro y fuera de la FCS.¹
- ii) Participación. La CGA apoyará sus decisiones en el trabajo de la Comisión Asesora y la Sala Docente. La Comisión Asesora será designada por la Sala Docente a propuesta de la CGA y será convocada una vez por mes. La Sala Docente se reunirá, como mínimo, tres veces al año.²
- iii) Transparencia. Se favorecerá la circulación de información interna y el conocimiento de las decisiones con sus respectivos fundamentos.
- iv) Pluralismo. Se velará por mantener el pluralismo académico (en todo sentido, teórico, metodológico, temático) que ha caracterizado al DCP desde su fundación.
- v) Planificación. El DCP elaborará todos los años un plan de trabajo que comprenderá, entre otras, las siguientes dimensiones: actividades de desarrollo de la labor de enseñanza, funcionamiento del seminario interno, actividades y seminarios externos, profesores visitantes, convenios y publicaciones.

Sobre esta base, la Comisión de Gestión Académica busca propiciar una serie de cambios y consolidar otros ya iniciados en periodos anteriores. En particular, buscamos mejorar y consolidar nuestra política de recursos humanos e introducir mejoras en la gestión académica. Este camino de consolidación de algunas normas y procedimientos es una buena señal dentro y fuera de nuestro departamento, siempre visto como un modelo de innovación y buenas prácticas institucionales dentro de la Facultad. Precisamente, el Departamento se encuentra en excelentes condiciones de iniciar una discusión y eventual cambio en cuatro asuntos críticos relacionados a su estructura y que afectan la construcción de una carrera docente.

- a) El ingreso al Régimen de Dedicación Total
- b) La evaluación para la recontractación de cargos efectivos
- c) Los ascensos de grado
- d) Las condiciones de retiro

¹Sujeto a posibles ajustes en función de cambios en la estructura de gobierno de las unidades académicas
²Ibid.

a) Ingreso al Régimen de Dedicación Total (DT)

El ingreso a la DT en la UdelaR verificó un crecimiento sostenido entre 2005 y 2019. Durante este periodo, nuestro departamento no fue la excepción. Motivados por la disponibilidad de recursos y reglas laxas de acceso al régimen, las distintas unidades académicas de nuestra Facultad vieron crecer significativamente el número de docentes con dicho estatus contractual. Sin embargo, tanto la disponibilidad de recursos como la laxitud de las reglas para acceder al régimen generan problemas de sustentabilidad a través del tiempo, a los cuales nuestro departamento no ha estado ajeno. La primera Comisión de Gestión Académica electa en 2013 identificó este asunto en su primer informe a la Sala Docente:

“Un aspecto que ha surgido como una debilidad, es la ausencia de mecanismos internos de evaluación para los aspirantes al RDT. La política del DCP ha consistido en apoyar a los docentes que logran acceder al número de horas exigidas de forma generalizada. En muchos casos los docentes consiguen horas de enseñanza fuera del departamento para completar la carga horaria y luego se presentan al RDT con nuestro apoyo. Como consecuencia se genera potencialmente una situación en la que algunos docentes tienen una carga de docencia directa muy superior a la de otros en iguales condiciones. Además de la inequidad que implica de hecho, la situación también incentiva la búsqueda de reducir las horas de enseñanza, lo que exige disponer recursos no previstos para ese fin. La CGA entiende como una carencia la falta de una política más específica de promoción del RDT, que considere, a la vez, las necesidades académicas del departamento y una distribución adecuada de las tareas a realizar en esas condiciones” (p.2).

Naturalmente, la CGA del período 2013 a 2016 debió abocarse a una serie de asuntos ya mencionados, para los cuales fue electa y que en su momento eran considerados de suma importancia para el conjunto del plantel docente del Departamento. Sin embargo, la siguiente CGA electa para el periodo 2016-2019 observó en su propuesta de trabajo que “quedó pendiente un asunto de importancia como lo es la definición de una política sobre el acceso al Régimen de Dedicación Total”, pero a punto seguido indica: “el énfasis en el próximo trienio deberá estar puesto más en la transformación en rutina de las disposiciones y regulaciones que en el desarrollo de otras innovaciones”. Es decir, en lo que la CGA de entonces consideró una rutinización de reglas y procesos, como la “pauta horaria y presencialidad, evaluaciones y renovaciones, promociones y carrera docente, etc.” (p.2). Por tanto, la política de ingreso al Régimen de DT permaneció relativamente postergada.

Decimos relativamente porque la CGA de ese mismo periodo (2016-19) promovió una resolución, luego aprobada por la Comisión Asesora y la Sala Docente (2027), por la cual las postulaciones al régimen de Dedicación Total deberían ser sometidas al dictamen de una Comisión Asesora. Como es evidente, el sistema actual de acceso al RDT se asienta en un modelo de demanda, donde el docente reúne las horas necesarias y postula. Sin embargo, la resolución crea una institucionalidad que no altera en esencia el modelo de demanda, dado que queda obviada la oferta o necesidades académicas del Departamento. Dicho de otro modo, nuestro Departamento podría verse en la necesidad de cubrir, blindar o incentivar el ingreso al RDT en un área debilitada o que ha estado sujeta a cambios en su estructura por

diversos motivos, mientras que el ingreso al RDT se orienta sistemáticamente hacia otras áreas porque la demanda se encuentra allí focalizada. Por este motivo, el punto principal de futuras consideraciones de nuestro plantel docente en materia de ingreso al RDT, habrá de centrarse en qué modelo de ingreso queremos.

Como puede verse, la deliberación en torno a las reglas de ingreso al régimen de DT no es nueva en las preocupaciones de quienes han ocupado la dirección del Departamento. Sin embargo, la comisión electa (2022-2025) considera que este asunto es de fundamental importancia para la estructura y gestión de los recursos humanos. Para ello, la CGA propiciará un debate en el cual se vean involucrados todas y todos los docentes del Departamento, a los efectos de lograr un amplio consenso que legitime el establecimiento de reglas y procedimientos en el marco del nuevo estatuto del personal docente.

b) Pautas de Evaluación

Desde 2017, la Facultad ha iniciado un camino lento pero real hacia el uso de criterios de evaluación para la recontractación de docentes efectivos. Por un lado, la Facultad aprobó en 2020 un único conjunto de pautas para la evaluación de cargos, sustituyendo de jure los criterios que todos los departamentos se han dado para la evaluación de los cargos efectivos. Si bien las nuevas pautas constituyen un mínimo, cada unidad académica dispone del establecimiento de sus propios criterios por encima del umbral establecido para todos los docentes de Facultad. Sin embargo, estas pautas constituyen un mínimo inferior a nuestras pautas aprobadas en 2009 y parcialmente reformadas en 2013. Por lo tanto, el hecho de que nuestros criterios permanecen por encima del umbral establecido en Facultad, no nos expone o fuerza a adoptar nuevos criterios (al menos en el corto plazo).

Por otro y tal vez más importante, la Facultad aprobó en 2021 un conjunto de “Pautas para la Evaluación de la Función Docente de enseñanza en FCS”. Este protocolo propuesto por la Comisión de Enseñanza fue aprobado por el Consejo de Facultad y su implementación quedará a cargo de las comisiones evaluadoras en cada departamento. El documento presenta una serie detallada de criterios de evaluación cuyas implicaciones todavía desconocemos, ya sea para la gestión de las actividades de enseñanza como para el trabajo o esfuerzo de los docentes.³

A nivel de nuestros criterios de evaluación, existen dos visiones sobre el desarrollo de la evaluación de cargos. Por un lado, existe una visión positiva sobre el avance y futuro

³“Las pautas para la evaluación de las actividades de enseñanza contemplan tres ejes: 1) la carga horaria dedicada al dictado de clases y, para quienes son responsables de cursos, el cumplimiento del proceso de evaluación de los mismos; 2) el tiempo dedicado a las actividades de enseñanza en su conjunto; y 3) la calidad de la enseñanza”. Sin contar aspectos de la evaluación cualitativa, las pautas prevén que “[...] a partir de un sistema de puntos, se establecen metas globales para el trabajo dedicado a las tareas de enseñanza en su conjunto, las que se pueden cumplir tanto dictando clases como desempeñando otras tareas vinculadas a la enseñanza. Las metas globales varían en función del grado y carga horaria del/la docente, y en términos generales, un punto equivale a una hora aula o cuatro horas de trabajo en otras actividades. Para docentes grado 3, 4 o 5 con una carga horaria de 40 horas, para quienes el AD 1 exige un mínimo de 90 horas aula (equivalente a 90 puntos), se establece una meta global de 125 puntos, lo que implica acumular 35 puntos adicionales, ya sea dictando más horas de clase o en el desarrollo de otras tareas. Es decir, se espera que en estos casos se cumpla con 140 horas anuales de trabajo en actividades de enseñanza por encima de las 90 horas aula requeridas por el AD. Para docentes grado 2 la meta global es 115 puntos, mientras que para docentes grado 1 es 110 puntos. En el caso de docentes que tienen menos de 40 horas, las metas se ajustan en función de la carga horaria. Las metas no deben ser pensadas como requerimientos estrictos, sino como objetivos que sirven para señalar qué es lo que la FCS espera de sus docentes integrales en términos de la enseñanza y para valorar las actividades de enseñanza fuera del aula” (p. 24, Anexo 12a).

de nuestras pautas de evaluación, las cuales no solo son vistas como un logro importante para la evaluación de nuestras y nuestros docentes, sino que además solo requerirían ajustes marginales en función de algunas inconsistencias o problemas observados en la estructura de puntajes. Por otro lado, existe una visión que si bien admite la existencia de avances a lo largo del tiempo, también es más escéptica de los resultados arrojados por las pautas de evaluación, y por tanto más inclinada a incorporar una serie de ajustes. Nótese que ambas posturas admiten el avance que ha significado la adopción de criterios de evaluación, los cuales han servido de referencia para evaluadores y evaluados, disminuyendo la discreción en los procesos de contratación y aumentando la transparencia de nuestro departamento en el marco de la facultad y la UdelAR en general. Sin embargo, estas dos visiones deberán consensuar dos asuntos críticos.

El primero refiere a la estructura de puntajes. Actualmente, evaluadores y evaluados hemos ido observando a través de los años que la estructura de puntajes adolece de algunos problemas que pueden y deben ser corregidos, en particular en los referidos a la producción científica. En segundo lugar –aunque no del todo desvinculado de lo anterior–, nuestra evaluación ha transitado por un sendero fundamentalmente cuantitativo o que valora sesgadamente el volumen de la producción, en desmedro de la calidad del producto académico.

Si bien nuestras Pautas declaran tener en cuenta un criterio cualitativo, este tipo de consideraciones opera discrecionalmente, sin mayor explicitación de los criterios. Este componente ad hoc de la evaluación constituye el Talón de Aquiles, no solo de nuestro departamento sino de todas las evaluaciones que los restantes departamentos de Facultad están elevando al Consejo desde marzo de 2020. Un criterio puramente cuantitativo no parece contribuir adecuadamente con la pretensión de una evaluación global, pero tampoco con una devolución a las y los docentes que contribuya con su desarrollo profesional. Sin ir más lejos, el hecho de que la media de nuestras y nuestros docentes triplica el puntaje esperado en su grado, es un indicador que debería preocuparnos. En esencia, indica que sería necesario contar con un criterio que pondere la calidad de la producción académica. Por tanto, la suma de una estructura de puntajes que adolece de algunas deficiencias y la ausencia de un criterio cualitativo adecuado, puede y suele producir una evaluación incompleta e incorrecta de nuestro plantel docente.

En 2017, la CGA formó una comisión ad hoc para discutir una posible revisión de las pautas de evaluación del DCP, motivada por algunas observaciones de docentes y evaluadores. La comisión sesionó durante varios meses, pero lamentablemente no logró establecer ningún acuerdo del cual emergieran nuevas pautas de evaluación o una revisión de las mismas. La actual CGA pretende retomar la discusión y se plantea lograr el establecimiento de nuevas pautas, adaptadas a una serie de cambios ocurridos a nivel universitario y en el ejercicio académico de la profesión, que capten rigurosamente el esfuerzo de las y los docentes de nuestro DCP, sin dejar de ser fieles a los principios que guiaron nuestras Pautas aprobadas en 2009.

c) Ascensos de Grado

Nuestro Departamento de Ciencia Política es un excelente ejemplo dentro y fuera de la Facultad, en términos de reglas y procedimientos para el ascenso de grado en la carrera docente. Estas reglas tienen un núcleo: la periodicidad con la cual el Departamento está obligado a convocar a un llamado abierto a ascensos de grado. Esta regla logró mitigar parcialmente la preocupación de una porción importante de compañeras y compañeros por sus

carreras docentes, dadas las dificultades en la implementación otros procesos paralelos de ascenso como los LLOA, donde la evaluación y fondos para su financiamiento quedan en manos externas a nuestro Departamento. Sin embargo, el talón de Aquiles derivado de nuestra regla de ascensos está centrado en la disponibilidad de fondos para los ascensos aprobados. El NEPD dispone que los ascensos de grado –en un plazo que aun desconocemos- serán evaluados por una comisión central de UdelaR, con lo cual nuestro departamento perderá discreción o control en la evolución de los ascensos. No obstante, es importante que el colectivo docente de nuestro departamento esté al tanto de las nuevas disposiciones y las implicaciones que ello tiene, tanto para las carreras individuales como para el funcionamiento institucional.

d) Condiciones de Retiro

Como parte de nuestra evolución, el Departamento está iniciando el retiro sistemático de compañeros, algunos de los cuales han sido fundadores del Instituto en 1991 y otros incorporados con posterioridad pero que ya se encuentran muy cercanos a la edad de retiro previsto por la Facultad de Ciencias Sociales y el NEPD (70 años). Esta regla, viene siendo implementada en todos los servicios de la UdelaR y nuestra Facultad, no sin dejar abierta la posibilidad de establecer un vínculo estrecho con aquellas y aquellos docentes que dejaron su esfuerzo de años en las distintas unidades académicas. Consecuentemente, nuestro Departamento también busca cumplimentar las nuevas reglas de retiro establecidas por la UdelaR, haciendo un uso racional de los instrumentos de contratación de docentes post-retiro, ya sea a través de la modalidad de docente libre o docente contratado. Estas alternativas nos permitirán mantener una relación estable con nuestros colegas retirados, recibiendo sus aportes en cursos, seminarios y otras actividades académicas. Formalmente, Nuestro Departamento no tiene establecido ningún tipo de procedimiento o reglas post-retiro, por lo cual sería de interés general poder avanzar sobre este asunto.

El Núcleo Duro

a) Enseñanza

A nivel de Grado, la actual CGA busca apoyar fuertemente la gestión de la nueva coordinación del Ciclo Inicial y Profesional. Estas dos coordinaciones constituyen la porción más importante de la oferta educativa de nuestro Departamento. Ambas están sometidas a una dinámica compleja, integrando a estudiantes, docentes y personal administrativo, lo cual requiere una adecuada gestión interna dentro del Departamento y en el marco de la Facultad.

Durante el próximo trienio, la CGA persigue ocho objetivos en materia de enseñanza. En primer lugar y basado en la evaluación efectuada por la coordinación de enseñanza, se espera mejorar las tasas de egreso a través de un taller propuesto desde el Colegiado anterior. El contenido sustantivo de dicho taller se encuentra en elaboración, teniendo en cuenta la viabilidad en la carga horaria docente y la disponibilidad presupuestal. Por lo pronto, se espera la realización de un primer seminario en 2022, que habrá de servir de piloto para ediciones subsecuentes.

El segundo objetivo se centra en dinamizar la realización de pasantías de egreso. Las pasantías pueden constituirse en un motor en la mejora en las tasas de egreso en el grado, además de constituir un recurso fundamental en el avance de la investigación. Si bien el número de egresados a través de esta modalidad ha aumentado ostensiblemente en años recientes, consideramos que se pueden expandir los convenios con instituciones públicas y privadas, a los efectos de aumentar la oferta de pasantías para estudiantes. En este sentido, se procurará que la oferta de pasantías se articule con la orientación de las áreas de investigación del DCP. Específicamente: procuraremos una oferta de pasantías articuladas sobre la base de proyectos de investigación consensuados con instituciones del ámbito público y privado.

En tercer lugar, la CGA buscará ampliar la oferta de materias optativas a nivel del ciclo inicial y ciclo profesional. Nuestro Departamento se encuentra en una posición deficitaria en la oferta de cursos optativos, pero al mismo tiempo cuenta con un extendido plantel docente en buenas condiciones de avanzar en una mayor y variada oferta. Este esfuerzo habrá de contar con la coordinación de las áreas, pero también o fundamentalmente con el esfuerzo individual de nuestras y nuestros docentes.

En cuarto lugar y vinculado a lo anterior, la CGA pretende dar respuesta a los efectos de la masividad, en consonancia con las pautas establecidas por la Facultad. Formalmente, nuestro centro de estudios ha estipulado que los cursos no superen el umbral de los cien estudiantes por curso. Esto implica una erogación de recursos o priorización de nuestro esfuerzo presupuestal en aquellos cursos con mayor presencia estudiantil, pero al mismo tiempo una orientación de parte de nuestros recursos humanos para cubrir esos cursos en nuestra licenciatura.

El quinto objetivo de la actual CGA se centra en una revisión de los contenidos del vector metodológico. Para ello, la CGA se dispone a iniciar un proceso de evaluación detallada de los aprendizajes en metodología, que tengan como base un esclarecimiento del perfil profesional del egresado o sus chances de ingresar en programas de postgrado a nivel nacional e internacional. Cualquiera sea el perfil estipulado, la formación metodológica debe guiarse por el objetivo ulterior de ofrecer un panorama básico de los dos estándares en métodos (cualitativo y cuantitativo), y que ante una pregunta, un estudiante pueda imaginar un diseño de investigación que le permita responder básicamente a esa pregunta.

En sexto lugar, la actual CGA se propone dos objetivos largamente postergados a nivel de postgrado. Por un lado, se buscará una mayor articulación académica entre el programa de doctorado y los programas de maestría en Ciencia Política, Historia Política y Políticas Públicas. La actual revisión del programa de Maestría en Ciencia Política avanza en este sentido, facilitando la articulación entre el egreso de la maestría y el ingreso al programa de doctorado. Sin embargo, estas condiciones facilitantes deben ser sustanciadas con una adecuada gestión (consensuada) entre ambos programas y un apuntalamiento presupuestal que contribuya a mejorar la oferta de cursos, la llegada de profesores invitados y la realización de eventos conjuntos que compongan un auténtico programa de maestría-doctorado. Por otro lado, la CGA buscará articular al máximo las posibilidades de acceso a becas, ya sea nacionales como internacionales, así como explorar la posibilidad de realizar estadías cortas en el exterior para nuestros estudiantes de postgrado en fase de tesis.

En séptimo lugar, la CGA se propone hacer una evaluación de las cargas de trabajo institucional de nuestros docentes. Resulta sencillo observar la existencia de asimetrías importantes en las cargas de enseñanza y gestión entre docentes de igual grado y carga horaria, que serán debidamente evaluadas a nivel individual. Si bien algunas de estas asimetrías pueden ser circunstanciales o de corto plazo, es importante destacar que la CGA buscará la

forma más equitativa y sustentable de repartir las cargas de trabajo académico y gestión universitaria en el mediano plazo, sobre la base de criterios claramente establecidos y acordados con nuestro plantel docente.

Finalmente, la disipación de los efectos de la pandemia y las nuevas resoluciones de Udelar muestran un marcado camino de retorno a la presencialidad, tanto en la oferta educativa como en la presencia en las unidades académicas; dos hábitos que hemos perdido. Al día de hoy se aprecia un rezago en el regreso a nuestros puestos de trabajo o al menos a ciertas rutinas de presencia semanal que parecen indispensables en una institución académica. En materia de enseñanza, si bien hay una resolución expresa a favor de la presencialidad en los cursos, también contaremos con algunas experiencias virtuales que habrá que evaluar sus resultados y sustentabilidad en los próximos años. En materia de asistencia a nuestras oficinas de trabajo, contamos con la mejor disposición de nuestras y nuestros colegas a retornar a la presencialidad en el trabajo académico y la gestión dentro del Departamento y la Facultad.

b) Investigación

A nivel de investigación, la CGA tiene cinco objetivos anidados para el próximo trienio. En primer lugar, la CGA busca incentivar a nuestro plantel docente a la postulación en fondos concursables. Si bien no tenemos datos sistematizados sobre el porcentaje de docentes que postulan a fondos como Clemente Estable, María Viñas, distintos programas de CSIC u otros a nivel nacional e internacional, parecería que la tasa es baja, redundando en un número bajo de docentes que cuentan con proyectos financiados con fondos externos. Por otro lado, el DCP cuenta con escasos convenios estables u operativos con instituciones del estado, los cuales podrían beneficiar fuertemente a nuestras y nuestros docentes en el acceso a información y fondos para el financiamiento de nuevos recursos humanos.

En segundo lugar y derivado de lo anterior, el acceso a fondos concursables es una fuente vital de ingresos para el reclutamiento de nuevas generaciones de jóvenes con talento, que no solo contribuyen en el proceso de investigaciones desarrolladas en las distintas áreas del Departamento, sino que su participación temporal ha sido siempre considerada como una inmersión en el oficio o una experiencia de formación académica integral. Este esquema que parece ser sencillo, colida con una progresivamente menguada estructura de oportunidades para captar fondos externos. Por este motivo y en el marco de las limitaciones presupuestales que caracterizan a la Udelar, la CGA busca orientar una porción de futuras inversiones en recursos humanos en el primer nivel de acceso a la carrera docente (grados 1), como forma de revitalizar distintas áreas de investigación y su oferta de enseñanza asociada.

En tercer lugar, la CGA pretende tener un rol proactivo en el establecimiento de acuerdos con dependencias del estado que faciliten el acceso a fondos de investigación o el desarrollo de pasantías en las etapas finales de la formación de grado en nuestra licenciatura. Los convenios pueden y deben ser una fuente fundamental de acceso a información y conocimiento de nuestros objetos de estudio. Sin embargo, es cierto que algunos convenios con instituciones o entidades públicas pueden ser onerosos para nuestro departamento, dado que algunas instituciones de nuestro interés no cuentan con fondos dedicados a la construcción de información o la investigación en asuntos relevantes a nivel académico. En este sentido, nuestro Departamento debería considerar con detenimiento el apoyo o inversión temporal en ciertos programas de investigación. Este camino implica apoyar por ciertos periodos de tiempo a algunos proyectos o programas de investigación que requieren de dicho apoyo para

competir por fondos concursables o ganar reputación de utilidad para el establecimiento de convenios con instituciones públicas y privadas.

En cuarto lugar, estos objetivos de apoyo a la investigación están unidos al funcionamiento de una comunidad académica activa y solidaria. Para ello, los seminarios internos son cruciales para mejorar nuestros proyectos de investigación y sus publicaciones asociadas. No existe comunidad académica sin intercambio crítico y constructivo sobre el trabajo de nuestros pares. Ello implica un esfuerzo en el que los grados superiores deberían mostrar mayores niveles de involucramiento que los verificados hasta ahora en el seminario interno. Es obvio que un seminario con grados dos y tres es productivo para aquellos que se encuentran en proceso de publicación o elaboración de un proyecto. Sin embargo, la participación y contribución de nuestras y nuestros docentes de alto grado resulta de vital importancia para mejorar los productos de investigación de todo nuestro plantel docente. En 2022 el departamento se apresta a cumplir una agenda de seminarios presenciales, volviendo a la dinámica académica anterior a la pandemia. Los esperamos!

Por último pero no menos importante, la Revista Uruguaya de Ciencia Política enfrenta algunos desafíos típicos de una revista latinoamericana, con dificultades en la articulación entre oferta y demanda de artículos publicables. Nuestra revista se merece una discusión con ambición y buena voluntad acerca de lo que queremos para su futuro. Esta discusión debe centrarse en lo que nuestra comunidad académica considera que debería guiar a nuestra principal publicación en el futuro inmediato. Por tanto, la actual CGA busca debatir sobre este asunto en el curso de los próximos meses.

c) Gestión

Como ya fue indicado más arriba, la actual CGA buscará distribuir lo más equitativamente posible las cargas de trabajo en la gestión universitaria, dentro y fuera de la facultad. Asimismo, se iniciará una serie de cambios en la integración de comisiones dentro del Departamento y la Facultad, buscando un rol interactivo con cada una de ellas. Esta interacción tiene dos objetivos. Por un lado, pretende hacer un seguimiento de la agenda de asuntos que la actual CGA considera prioritarios para el trienio. Dado que algunos procesos de cambio en reglas y procedimientos requieren tiempo de discusión y debate dentro del plantel docente, la CGA acompañará ese proceso a los efectos de cristalizar algunos cambios mencionados más arriba. Por otro lado, el flujo interactivo con las comisiones busca mantener una agenda al día sobre los asuntos de interés del Departamento, involucrando a nuestros representantes en el Consejo y las comisiones de Facultad.

Por último, dos asuntos ocuparán nuestra inversión en tiempo y recursos, los cuales redundarán en una mayor y mejor gestión interna y exposición de nuestro trabajo hacia afuera de nuestro Departamento. Por un lado, la CGA buscará construir una única base de datos que contenga toda la información de nuestro plantel docente. Este esfuerzo redundará en una mejor planificación de la gestión del departamento, al tiempo que hará más transparente la gestión de nuestros recursos humanos. Por otro, le dedicaremos un esfuerzo importante a la construcción de una página web con la información actualizada de todo nuestro plantel docente, sus cursos, programas, publicaciones y cualquier otra información académica relevante. Además, la página y en particular las páginas individuales de nuestras y nuestros docentes, será un medio de interacción directa con nuestros estudiantes, al tiempo que un medio de difusión del trabajo de investigación y publicaciones del departamento.

d) Extensión

A nivel de extensión, la CGA se propone dos objetivos para el próximo trienio. El primero busca fortalecer los vínculos con diversos actores del estado y la sociedad civil. El DCP debe potenciar una rica historia de colaboración con organismos públicos, organizaciones sociales, medios de comunicación, fundaciones, entre otros. Este fortalecimiento está vinculado a la formación de nuestros estudiantes, pero también a las tareas de extensión de nuestras y nuestros docentes. Por ese motivo, fortalecer los vínculos con entidades públicas y privadas redundará en un claro beneficio colectivo. Vinculado a lo anterior, pero con una dimensión relacionada a la enseñanza, el Departamento buscará promover los Espacios de Formación Integral (EFI's). En este sentido, el DCP ya ha tenido algunas experiencias en el área de género y diversidad y partidos políticos que podrían ser replicadas en los próximos años, y expandidas a otros asuntos de interés entre el plantel de docentes del Departamento de Ciencia Política.

Florencia Antía, Martín Freigedo, Juan A. Moraes