

## Carrera Docente.

La Universidad de la República necesita para su desarrollo de un cuerpo docente de excelencia, que tenga como tarea principal el trabajo universitario y que tenga condiciones materiales que le permitan desarrollar su tarea con calidad y con libertad.

Para avanzar en ese sentido es preciso:

1. Evaluar la situación actual.
2. Definir los rasgos principales de la situación a la que aspiramos.
3. Definir una estrategia para acercar la Universidad a esa situación esperada.

### La situación actual.

Existe una serie de reglamentaciones centrales, muy particularmente el Estatuto de Personal Docente (EPD), que la UR ha elaborado para reglamentar la carrera docente, pero las realidades en los diferentes servicios son muy dispares. Algunos de los problemas que existen son:

- Uso de criterios muy diferentes en los distintos servicios universitarios, e incluso en distintos sectores al interior de un mismo servicio, respecto a la carrera funcional. No se han aplicado los mismos criterios, ni aun en términos generales, para acceder a los cargos o para permanecer en ellos. En la práctica se ha creado una cultura muy distinta en cada sector de la UR en cuanto a qué significa ser Profesor Titular o Asistente, por ejemplo.
- Disparidades enormes en cuanto a la dedicación docente en los diferentes servicios y al interior de los servicios. En algunos sectores se cuenta con núcleos de alta dedicación o incluso con un porcentaje muy importante de docentes con alta dedicación. En otros sectores los docentes básicamente vienen a dar clases pero no hacen de la UR el centro de su actividad vital. Esta situación repercute de manera importante en el cumplimiento del conjunto de las funciones universitarias.
- Disparidad de criterios en cuanto a la necesidad de efectivizar a los docentes. Hay sectores donde amplios conjuntos de docentes se encuentran en condición de interinato por muchos años.
- Diferencias salariales muy significativas entre sectores universitarios. Esta situación que puede resumirse en la frase “pago diferente por igual trabajo” tiene numerosas aristas: sectores donde se hace trabajar gratis por varios años a los jóvenes antes de acceder a la carrera docente (en una especie de pago de derecho de piso que se ha incorporado a la cultura), sectores que en la práctica tienen vedado el acceso a regímenes de alta dedicación con remuneración especial (DT), sectores en donde la proporción de su salario que proviene de fondos extra presupuestales es mayor a la mitad de sus ingresos universitarios (afectando potencialmente la autonomía universitaria), sectores que no acceden nunca a las compensaciones extra presupuestales y otros que acceden siempre (generando desbalances internos con efectos nocivos).

El estado de situación descrito muy someramente es el resultado de numerosas acciones puntuales tomadas por la UR en su conjunto y por cada servicio en particular. No es el resultado de una acción globalmente pensada por la institución en función de objetivos estratégicos.

### La situación a la que aspiramos.

Aspiramos a tener una Universidad más sólida, que cumpla mejor sus cometidos y en la que se puedan desarrollar plenamente las misiones de educación, servicio a la sociedad, desarrollo de la ciencia y la cultura y conciencia crítica que le competen. Soñemos un poco y mencionemos algunos aspectos de la situación a la que debemos aspirar:

- Que la UR defina de manera clara qué quiere en materia de carrera docente. No contamos con un mínimo consenso en este sentido. Tener un conjunto de criterios comunes sería un avance considerable.
- Contar con núcleos de alta dedicación en todos los servicios y en todos los departamentos, institutos, áreas, etc. Cada área del conocimiento tiene sus especificidades pero no es posible desarrollar correctamente un área sin un núcleo de alta dedicación que se dedique de lleno a la tarea. En general conviene que un porcentaje mayoritario de los docentes universitarios sean de dedicación completa a la institución. La DT debe ser la norma y no la excepción.
- Que en todos los servicios se desarrolle investigación de calidad en sus temas de incumbencia. Que el país cuente en la Universidad con asesores de primer nivel en los más diversos aspectos del quehacer nacional. No es preciso ni posible que todas las áreas sean de excelencia pero se deben tener núcleos de excelencia (de primer nivel mundial) en todos los servicios.
- Que el docente universitario tenga las condiciones de trabajo correctas. Esto incluye un salario digno y estable, el acceso a condiciones de trabajo adecuadas (libros, revistas, informática, laboratorios, oficinas, salones de clase, viajes al extranjero para juntarse con colegas, etc.).
- Que el docente universitario que trabaja correctamente tenga una cierta tranquilidad en cuanto a su destino. En otros lugares existen mecanismos (como el “tenure”) que garantizan el trabajo de por vida de los universitarios. No planteamos esto, pensamos que la evaluación continua es una buena cosa, pero sí que un docente pueda contemplar la posibilidad de asociar su vida a la Universidad con cierta tranquilidad. Que sepa que si hace su trabajo bien podrá vivir de él toda su vida. Para que esto suceda debemos limitar el interinato, eliminar el trabajo gratuito (que por lo demás es éticamente discutible), adaptar el proceso evaluatorio a los ciclos naturales de vida de cualquier persona.
- Garantizar una cierta movilidad en el cuerpo docente. Los jóvenes deben tener oportunidades para avanzar. Las disciplinas deben poder renovarse.
- Que el salario universitario, además de ser superior al umbral de una existencia digna, tenga cierta relación con las funciones. Los mecanismos de incentivo salarial que nos hemos dado, que tienen objetivos específicos encomiables, deben ser evaluados y mejorados para que cumplan los fines

para los que fueron diseñados pero no se conviertan en factores totalmente determinantes del quehacer universitario.

Algunas medidas para avanzar hacia ese estado deseado.

1. Definir caminos diversos para ejercer la función de docente universitario. Estos caminos “paralelos”, por decirlo de algún modo, deben permitir clarificar las cosas y tratar de manera diferente lo que es diferente. Creo que estos deben ser al menos los siguientes:
  - La carrera de docente universitario tal como está definida hoy en el EPD. Allí se define con claridad lo que es un Ayudante (grado 1), Asistente (grado 2), Profesor Adjunto (grado 3), Profesor Agregado (grado 4) y Profesor Titular (grado 5). Para cumplir a cabalidad las funciones allí señaladas es preciso una alta dedicación a la Universidad y en general debería tenderse a que si se cumplen las condiciones para acceder al cargo ese docente debe tener la DT.
  - Los docentes de baja dedicación, cuyo eje de vida transcurre fuera de la academia, son esenciales para la Universidad, aportando conocimientos muy valiosos producto de su actividad fuera de la Universidad. Creo inconveniente utilizar con ellos los mismos criterios que para un docente de alta dedicación. En la práctica se han usado mecanismos torcidos para dar cuenta de esta situación: se ha usado la diferencia entre interino y efectivo, se evalúa con criterios diferentes a la hora de renovar o de acceder al cargo. También existe la figura de “docente libre”(Art. 10 del EPD), pero por tiempos limitados. Creo que es mejor definir un camino diferente, con sus propias reglas adaptadas a esta situación y que permita la migración de un número importante de docentes a esta nueva categoría. Deben tener un nombre que dé cuenta de la realidad y que tenga todo el valor asociado a su cargo, que incluya una retribución acorde a su importancia y que sea reconocido socialmente. Propongo el de Profesor Asociado.
  - Los Profesores Invitados. Tenemos un número muy importante de colegas que han emigrado o de colegas extranjeros dispuestos a trabajar puntualmente con nosotros. Hoy usamos las figuras que tenemos: los declaramos profesores honorarios o les damos un cargo por designación directa por un par de meses. Creo mejor crear una figura específica, con sus modos adecuados de designación, con recursos propios para financiar eventualmente visitas regulares, etc.

Debe quedar claro que esta propuesta no hace diferencias en cuanto al valor intrínseco de cada camino para ser docente universitario. Simplemente nos da herramientas mejores, porque más apegadas a la realidad, para que cada quien esté donde debe estar, sea evaluado como debe serlo y no debamos estar inventando soluciones a cada rato.

2. Generar fondos específicos, controlados centralmente, que apoyen los esfuerzos para avanzar en el sentido señalado. Estos fondos deben permitir el apoyo a situaciones personales siempre que vayan en el sentido acordado. La gestión central de los recursos procura evitar que los mismos se dispersen en cada servicio de manera homeopática, la idea es más bien apuntar a concentrar los recursos en cosas que cambien cualitativamente la situación. Todos estos apoyos deben ser

nominales, es decir que si el docente beneficiado deja de cumplir con las condiciones apoyadas, el fondo vuelve a la UR para asignarse a otro docente con características similares (no queda en el servicio). Algunos ejemplos de estos fondos centrales a crear de inmediato:

- a. Fondos específicos para ascenso de grado.
  - b. Fondo específico para extensiones horarias. Buscando crear núcleos de alta dedicación. No se trata de incrementar en un servicio a todos los docentes en 5 horas. Se trata de que en ese servicio algunos tengan 40 horas.
  - c. Fondo para apoyar cargos compartidos entre servicios. El carácter no lineal del salario respecto a las horas de dedicación hace que sea más conveniente, por ejemplo pagarle a un docente 20 horas en cada servicio que 40 horas para que realice las tareas en los 2 servicios. Si queremos promover la alta dedicación y la interdisciplinariedad, debemos apoyar centralmente estas situaciones.
  - d. Fondo específico para apoyar proyectos de creación de núcleos de calidad. Las modalidades pueden ser muchas: traer a un experto extranjero, apoyar un núcleo local, etc. En todo caso el apoyo debe basarse en un proyecto y evaluarse en el tiempo.
  - e. Fondo específico para retorno de docentes.
3. Promover centralmente que los servicios implementen políticas activas para solucionar situaciones inconvenientes como las descritas en el primer párrafo. No es necesario contar con nuevos recursos para llamar a cargos en efectividad, o incluso para proceder a algunos llamados de ascenso, por ejemplo.
- a. Revisar el Estatuto del Personal Docente. Crear las figuras de Profesor Asociado y de Profesor Invitado y modificar en consecuencia el EPD.
  - b. Promover la movilidad docente. Incluimos acá el tema de limitar el número de años que se puede permanecer como grado 1 o 2. Este tema se regula de manera diferente en distintos servicios y debe estudiarse la experiencia y lograr algunos criterios globales a aplicar en toda la UR. La idea general debe ser que un ayudante o asistente es un cargo de formación y que el mismo no puede ser eterno.
  - c. Límite de edad. Este es otro tema que debe estudiarse a nivel global. Hay experiencias diversas. Pero pienso que se debe apuntar a un sistema que no desperdicie los recursos que tenemos (en experiencia por ejemplo) pero que permita el ascenso de docentes jóvenes.
  - d. La regularización de las situaciones de cargos interinos por periodos muy largos. Debe procederse a realizar los llamados en efectividad.
4. Lograr que más docentes accedan a la DT. Para ello se deben asignar fondos considerables dentro de un plan que se proponga duplicar el número de docentes con DT en un plazo de 4 años. Esto debe acompañarse de facilidades para que todos los que estén en condiciones académicas de acceder lo hagan. Esto último implica:
- a. Modificar el llamado vigente para facilitar que se presenten docentes con cargos interinos. Se mantiene que solo pueden asumir el régimen una vez que sean efectivos.
  - b. Asignar un fondo central para aumentar el apoyo central al aumento de horas de los docentes que accedan al régimen de la siguiente manera: Si tienen menos de 35 horas de

- dedicación al momento de presentarse al llamado, el fondo central apoyará el incremento horario desde 30 horas a 40.
- c. Creación de un régimen intermedio tipo REDA.
  - d. Modificación del Estatuto del Personal Docente en el sentido de lo propuesto por la CCDT hace 4 años.
  - e. ¿Creación de un apoyo central específico (de tipo DT) para docentes con énfasis en extensión y enseñanza? ¿Cómo definirlo, evaluarlo y gerenciarlo?
5. Realizar un estudio de los distintos mecanismos salariales con que contamos. Hay que incluir en esta evaluación no solo las compensaciones y dedicciones especiales sino también los pagos por servicios profesionales, dedicciones totales, no linealidades en cuanto a la escala salarial, etc. Algunas ideas básicas de esta evaluación deben ser a mi juicio las siguientes:
- a. No es conveniente destruir mecanismos que han dado buenos resultados. Me refiero por ejemplo a los incentivos a las altas dedicaciones: compensaciones con fondos extra presupuestales en algunos servicios, DT's en otros, no linealidad del salario respecto a las horas en toda la UR. Pero sería conveniente hacer un estudio serio de la situación actual. Entender hoy, al cabo de varios años de experiencia, qué cosas realmente son incentivadas por la existencia combinada de todos estos mecanismos y qué cosas son frenadas.
  - b. No es conveniente en general que la parte del salario que proviene de fuentes ajenas al presupuesto sea mayoritaria. Ineluctablemente esto determinará una pérdida de autonomía de la institución. La gente trabaja y se le debe pagar por ello. Si le pagan otros, otros determinarán su agenda. Una cosa es un premio y otra distinta es que el salario sea una parte menor de tus entradas.
  - c. La transparencia en los aspectos salariales es esencial para la salud de la institución.
6. Crear tipos de cargos en el escalafón de funcionarios no docentes para cumplir funciones específicas necesarias para el buen desempeño de la Institución pero que hoy son cubiertas con cargos docentes. Un ejemplo de esta situación es la referida a las personas que se ocupan de aspectos técnicos como los sistemas informáticos. En muchos lugares se ha paliado la ausencia de un escalafón adecuado, nombrando personas en cargos docentes y torciendo de ese modo el significado de los cargos.
7. Desarrollar un verdadero sistema preventivo de salud laboral que apoye al conjunto de los funcionarios de la Universidad. Este sistema debe contemplar de manera central los temas de salud mental.

Gregory Randall