

Borrador de propuestas de cambio en relación a la propuesta de Ordenanza de Evaluación Docente, sus justificaciones y acciones complementarias a desarrollar que se consideran necesarias o importantes para la evaluación docente

Luego de la XXIII CONVENCION "A 50 años del golpe y la intervención: Mártires docentes", realizada el 13 de abril de 2024, en sesión del Consejo Federal Ampliado de ADUR se tomaron las resoluciones sobre el tema en consideración que a continuación transcribimos:

“Parte I

Aprobar en general la propuesta de Ordenanza de Evaluación Docente de la CCAD -Expediente Nro. 011020-500220-21-, con el compromiso y la solicitud de avanzar en los próximos meses con propuestas específicas de mejoras previas a una aprobación definitiva y de mecanismos de mejora continua de la ordenanza de acuerdo con las líneas de trabajo que se proponen a continuación.

Líneas de trabajo cuyo propósito es producir mejoras en la ordenanza:

1) Ampliar la perspectiva de género de la propuesta actual de ordenanza y profundizar en los aspectos de derechos, equidad, inclusión social, no discriminación y no violencia, incluyendo mecanismos de prevención de la inequidad de género y de daños a grupos sociales históricamente discriminados.

2) Garantizar en la ordenanza A) formas de evaluación entre pares más amplias y bidireccionales –incluyendo de grados bajos a grados superiores que ocupen cargos de coordinación o dirección– teniendo en cuenta las asimetrías existentes y B) formas de evaluación externa a las unidades académicas/servicios a cargo de docentes formados y acreditados para ello.

3) Estipular procedimientos para la implementación efectiva de aprendizaje y mejora continua del desempeño -prevista en la propuesta de ordenanza- de docentes y de los colectivos en que están insertos.

4) Definir en la ordenanza:

A) procedimientos generales que permitan la elaboración de reglamentos de evaluación docente por servicio o unidad académica

B) ampliar los criterios generales de procedimiento (hoy sugeridos en formularios propuestos que no son parte de la ordenanza) que deben respetar estas regulaciones de menor jerarquía.

C) Mecanismos de evaluación de los resultados e impactos de la ordenanza y las regulaciones de menor jerarquía que se generen.

D) Mecanismos de actualización de la ordenanza de acuerdo con los resultados de las evaluaciones del punto 4C).

Parte II

Promover un marco normativo de alcance similar para regular la evaluación de los cargos

docentes interinos.

Aprobada por unanimidad.

3.2) Agregar al punto 1 del PDR de Ordenanza de evaluación lo siguiente:

Se buscará mantener concordancia con las recomendaciones realizadas para el RDT. Se incorporará un reconocimiento de factores históricos y culturales que generan condiciones desiguales para el desarrollo de la carrera docente. En particular esto no debe evaluarse como algo que afecta negativamente, sino que hay que reconocer el valor y la importancia del trabajo de cuidados para el desarrollo de las labores productivas. Desde una perspectiva de derechos los cuidados incluyen no solo las tareas asociadas con la maternidad o hijxs, o el cuidado a otras personas sino también el autocuidado. Incluir en la reglamentación la flexibilidad en relación a los plazos para la renovación como derecho, garantizando la posibilidad de no hacer uso de este derecho si la persona así lo decidiera.

Aprobado por unanimidad.”

El GT se movilizó para realizar reuniones de discusión e integrar nuevos miembros. Como culminación de este periodo de trabajo sobre la Ordenanza de Evaluación Docente elaboramos las recomendaciones de cambios en la redacción de la propuesta de la CCAD que lucen en la Tabla I. Las mismas reflejan acuerdos parciales que requieren mayor discusión y recomendaciones de trabajo por parte de la Convención de ADUR.

Tabla I. Cambios en las propuestas de Ordenanza de Evaluación Docente

Propuesta de la Comisión Central de Asuntos Docentes (CCAD, segunda versión, en gris primera versión, cambios entre estas dos versiones en <i>itálica subrayada</i>).	Redacción propuesta por el Grupo de Trabajo en Evaluación Docente de ADUR (GTDA, inserciones en rojo, deleciones en gris)	Justificación y fundamentación de cambios y acciones complementarias
Propuesta de Ordenanza sobre Evaluación Docente de la Universidad de la República Comisión de Asuntos Docentes (03.05.2024, segunda versión, 07.07.2023, primera versión)	Propuesta de Ordenanza sobre Evaluación Docente de la Universidad de la República ADUR 23.08.2024	
Capítulo I.- Ámbito de aplicación Alcance	Capítulo I.- Ámbito de aplicación	
Artículo 1º.- La presente Ordenanza se refiere	Artículo 1º.- La presente Ordenanza se refiere	El artículo primero tiene cambios relevantes

a la evaluación del desempeño de docentes efectivos, entendida como el proceso de valoración del desempeño de quienes ocupan cargos docentes efectivos al finalizar el período por el cual fueron designados. Dicha evaluación será tomada en cuenta para decidir la reelección de la persona (artículo 37 del Estatuto del Personal Docente).

En el caso de cargos interinos, cada Servicio establecerá mecanismos específicos siguiendo las orientaciones generales previstas en esta Ordenanza que deberán ser adecuadas a la situación particular de esta modalidad.

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).

a la evaluación del desempeño de docentes efectivos, entendida como el proceso de valoración del desempeño de quienes ocupan cargos docentes efectivos al finalizar el período por el cual fueron designados. Dicha evaluación será tomada en cuenta para decidir la reelección de la persona, **considerando su modelo de desempeño docente** (artículo 37 del Estatuto del Personal Docente) **y el Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (o unidades Académicas) en la/s que la persona que está siendo evaluada se desempeñe (Ordenanza de Unidades Académicas).**

En el caso de cargos interinos, cada Servicio establecerá mecanismos específicos siguiendo las orientaciones generales previstas en esta Ordenanza que deberán ser adecuadas a la situación particular de esta modalidad.

por parte de la CCAD (en lo referente a cargos interinos) y del GTDA.

El GTDA propone crear la entidad o concepto de “modelo personal de desempeño docente”, que se debe definir en el EPD y que requiere para su elaboración del conocimiento del Plan de desarrollo de la Unidad Académica, que se debe definir en una Ordenanza de Unidades Académicas de la Udelar a elaborar en el futuro, quizás necesariamente en paralelo con la elaboración de esta ordenanza. La elaboración del modelo personal de desempeño se beneficiaría de estar informado o quizá requiere de un modelo general previo.

Justificación: En el punto 3 de la parte I de la resolución del Consejo Federal Ampliado del 13 de abril de 2024 se definió como línea de trabajo:

“3) Estipular procedimientos para la implementación efectiva de aprendizaje y mejora continua del desempeño -prevista en la propuesta de ordenanza- de docentes y de los colectivos en que están insertos.”

Fundamentación: La autoevaluación y la evaluación docente que desarrolle juicios cualitativos requiere para que aporte al aprendizaje y mejora continua del desempeño la elaboración de un modelo conceptual individual del desempeño docente. Dicho modelo no debe ser visto como una construcción individualista, sino individualizante de la autoevaluación y de la evaluación por otros. Tampoco debe ser

considerado como una construcción estática o definitiva, pero sí como una construcción que dé la estabilidad que se considere necesaria y que comunique la “personalidad docente”. Las desviaciones entre las actividades propuestas y las actividades realizadas en el plan de trabajo de la persona que está siendo evaluada que sean compatibles con dicho modelo de desempeño no deben ser consideradas necesariamente un problema a solucionar. Las desviaciones entre los planes propuesto y ejecutado pueden ser pistas a seguir para continuar esto como un cambio de desarrollo o para mitigarlo si es necesario, en el primer caso la persona que está siendo evaluada podría considerar un cambio en su modelo personal de desempeño docente, en el segundo caso el Los marcos y herramientas de autoevaluación y evaluación para la mejora del desempeño y la reelección en cargos docentes deben ajustarse a dicho modelo conceptual. Dicho modelo conceptual es un modelo individual de desempeño docente, debe permitir a la vez el derecho a una evaluación justa y formativa, facilitar la autoevaluación, facilitar la elaboración del plan de trabajo docente y debe ser compatible con todas las regulaciones que apliquen a los docentes (particularmente importantes son la Ley Orgánica y el EPD) y así como estar en consonancia (en vínculo recíproco) con el **Plan de Desarrollo de la Unidad Académica**.

En la costumbre en la Udelar de dicha entidad se parece a lo que se ha denominado anteriormente “concepto del cargo”, que se elabora para la presentación de proyectos de trabajo de cargos superiores en algunos servicios. El modelo conceptual individual del

desempeño docente debe distinguirse del perfil del cargo al que accedió la persona que está siendo evaluada, si esta condición aplicara. Sin embargo, el perfil del cargo al que se accedió, así como otras cuestiones, afectan el modelo de desempeño docente. Así mismo, un cambio en el Modelo personal de desempeño docente podría justificar un cambio en el Perfil del Cargo, lo que debe procesarse de acuerdo a la reglamentación correspondiente.

En el caso de la autoevaluación, la elaboración del modelo de desempeño docente personal puede estar informada por un modelo general de desempeño docente aportado por el servicio y/o por la Unidad Académica, el cual debe ser considerado una guía y no un documento vinculante. Las diferencias o incompatibilidades entre los planes de trabajo individuales y los planes de desarrollo de las unidades no deben considerarse necesariamente problemas, tampoco que la única variable de ajuste sea el plan de trabajo de la persona que está siendo evaluada.

Todos los docentes tienen derecho a solicitar asesoramiento y formación a superiores y/o a la institución para poder elaborar autoevaluaciones, evaluaciones y en particular construir y ajustar su modelo de desempeño docente.

Acciones complementarias necesarias:

- 1) El concepto de modelo de desempeño docente debe definirse pluralmente e incluirse en el EPD, probablemente en su artículo 37.

		<p>2) Debe redactarse una ordenanza de Unidades Académicas donde se defina qué es y cuáles son los procedimientos generales de elaboración del Plan de Desarrollo de la Unidad, estableciendo una vinculación bidireccional con los planes individuales de trabajo.</p> <p>3) Deben construirse capacidades para y desplegar formación para la autoevaluación y la evaluación de docentes y Unidades Académicas.</p>
<p>Artículo 2º.- La Ordenanza sobre Evaluación Docente establece orientaciones, criterios y procedimientos generales de evaluación del 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 los fines de la Universidad establecidos en el artículo 2 de la ley 12.549.</p> <p>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 <u>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.</u></p>	<p>Artículo 2º.- La Ordenanza sobre Evaluación Docente establece orientaciones, criterios y procedimientos generales de evaluación del 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 los fines de la Universidad establecidos en el artículo 2 de la ley 12.549.</p>	<p>Sin cambios propuestos por el GTEDA. La CCAD realizó cambios de redacción en consonancia con sugerencias y opiniones manejadas previamente en el GTEDA.</p>
Capítulo II.- Definiciones generales	Capítulo II.- Definiciones generales	

<p>Definiciones generales</p>		
<p>Artículo 3°.- Quienes desempeñan funciones docentes en la Universidad de la República tienen derecho a ser evaluados (artículo 9°, literal g del Estatuto del Personal Docente).</p> <p>En todos los casos la evaluación de la actividad docente debe orientarse a la mejora sistemática de la calidad del desempeño de las funciones docentes (artículo 63° del Estatuto del Personal Docente).</p> <p><i>3. <u>La evaluación es considerada un derecho del/la docente</u> (artículo 9° del EPD) <u>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</u> (artículo 63° del EPD).</i></p>	<p>Artículo 3°.- Quienes desempeñan funciones docentes en la Universidad de la República tienen derecho a ser evaluados (artículo 9°, literal g del Estatuto del Personal Docente), así como a recibir formación para evaluar y autoevaluarse.</p> <p>En todos los casos la evaluación de la actividad docente debe orientarse a la mejora sistemática de la calidad del desempeño de las funciones docentes (artículo 63° del Estatuto del Personal Docente).</p>	<p>Sin cambios propuestos por el GTEDA. La CCAD realizó cambios de redacción en consonancia con sugerencias y opiniones manejadas previamente en el GTEDA relacionados con el uso de lenguaje no heteronormativo.</p>
<p>Artículo 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 Estatuto del Personal Docente (artículo 62° del Estatuto del Personal Docente).</p> <p>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 <u>EPD</u> (artículo 62° del <u>EPD</u>).</p>	<p>Artículo 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 Estatuto del Personal Docente (artículo 62° del Estatuto del Personal Docente).</p>	<p>Sin cambios propuestos por el GTEDA.</p>
<p>Artículo 5°.- Se considerarán todas las actividades comprendidas en las funciones docentes sustantivas establecidas en el</p>	<p>Artículo 5°.- Se considerarían todas las actividades comprendidas en las funciones docentes sustantivas establecidas en el</p>	<p>Sin cambios propuestos por el GTEDA. La CCAD realizó cambios de redacción en consonancia con sugerencias y opiniones</p>

<p>artículo 1º del Estatuto del Personal Docente (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 docentes que establece el artículo 2º del Estatuto del Personal Docente (asistencia técnica, gobierno universitario y gestión académica). Se considerará también toda otra actividad realizada por la persona evaluada, en la medida en que contribuya al mejor cumplimiento de sus funciones docentes o a su formación.</p> <p>5. Se considerarán todas las actividades comprendidas en las funciones docentes sustantivas establecidas en el artículo 1º del <u>EPD</u> (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 2º del <u>EPD</u> (asistencia técnica, gobierno universitario y gestión académica). Se considerará también toda otra actividad realizada por <u>el/la docente</u>, en la medida en que contribuya al mejor cumplimiento de sus funciones docentes o a su formación.</p>	<p>artículo 1º del Estatuto del Personal Docente (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 docentes que establece el artículo 2º del Estatuto del Personal Docente (asistencia técnica, gobierno universitario y gestión académica). Se considerará también toda otra actividad realizada por la persona evaluada, en la medida en que contribuya al mejor cumplimiento de sus funciones docentes o a su formación.</p>	<p>manejadas previamente en el GTEDA relacionados con el uso de lenguaje más inclusivo.</p>
<p>Artículo 6º.- La evaluación deberá contemplar las disposiciones relativas a la escala docente y categorías horarias previstas en los artículos 13º y 14º del EPD.</p> <p>6. La evaluación deberá contemplar las</p>	<p>Artículo 6º.- La evaluación deberá contemplar las disposiciones relativas a la escala docente y categorías horarias previstas en los artículos 13º y 14º del Estatuto del Personal Docente, así como las disposiciones relativas a la elaboración del Plan de Desarrollo de las</p>	<p>Cambios propuestos por el GTEDA:</p> <p>1) algo menor: hacer uso adecuado y consistente de abreviaturas (no usar EPD).</p> <p>2) Se incluye a la evaluación docente como</p>

<p>disposiciones relativas a la escala docente y categorías horarias previstas en los artículos 13° y 14° del EPD.</p>	<p>Unidades Académicas contenidas en la Ordenanza de Unidades Académicas.</p>	<p>un proceso que también depende de definiciones a nivel de la Unidad Académica, en particular de la articulación colectiva del Plan de Desarrollo de la Unidad Académica, y por tanto supone la existencia de la Ordenanza de Unidades Académicas (que se puede crear en paralelo con la Ordenanza de Evaluación Docente, siendo disposiciones del mismo nivel).</p>
<p>Capítulo III.- Objetivos de la evaluación</p> <p>Objetivos de la evaluación</p>	<p>Capítulo III.- Objetivos de la evaluación</p>	
<p>Artículo 7°.- Son objetivos de la evaluación docente:</p> <p>a.- ofrecer insumos relevantes para la reflexión sobre el desarrollo de las funciones docentes a nivel de una Unidad Académica o un Servicio;</p> <p>b.- mejorar la calidad del desempeño docente de forma sistemática;</p> <p>c.- valorar la actuación de quien desempeña un cargo docente para decidir sobre su reelección en el cargo.</p> <p>7. Son objetivos de la evaluación docente: <i>i)</i> ofrecer insumos relevantes para la reflexión sobre el desarrollo de las funciones docentes a nivel de una Unidad Académica o un Servicio; <i>ii)</i> mejorar la calidad del desempeño docente de forma sistemática; <i>iii)</i> valorar la actuación <u>del/la docente</u> para decidir sobre su reelección en el cargo.</p>	<p>Artículo 7°.- Son objetivos de la evaluación docente:</p> <p>a.- ofrecer insumos relevantes para la reflexión sobre el desarrollo de las funciones docentes a nivel de una Unidad Académica o un Servicio;</p> <p>b.- mejorar la calidad del desempeño docente de forma sistemática;</p> <p>c.- valorar la actuación de quien desempeña un cargo docente para decidir sobre su reelección en el cargo.</p>	<p>Sin cambios propuestos por el GTEDA. La CCAD realizó cambios de redacción en consonancia con sugerencias y opiniones manejadas previamente en el GTEDA relacionados con el uso de lenguaje más inclusivo.</p> <p>El orden en el que están presentados los objetivos podría ser cuestionado o cambiado o se podría reflexionar sobre ello al menos.</p>
<p>Artículo 8°.- La evaluación docente en todos los casos procurará:</p>	<p>Artículo 8°.- La evaluación docente en todos los casos procurará:</p>	<p>Cambios propuestos por el GTEDA:</p>

<p>a.- orientar la labor docente en el cumplimiento de los fines de la Universidad (art. 2º de la ley 12.549);</p> <p>b.- 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;</p> <p>c.- valorar los resultados obtenidos, así como los procesos de trabajo asociados a la búsqueda de resultados, promoviendo la exploración;</p> <p>d.- 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;</p> <p>e.- impulsar la búsqueda de excelencia en el cumplimiento de las funciones docentes.</p> <p>8. La evaluación docente en todos los casos procurará: <i>(i)</i> orientar la labor docente en el cumplimiento de los fines de la Universidad (art. 2º de la <u>LO</u>); <i>(ii)</i> 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; <i>(iii)</i> valorar los resultados obtenidos, así como los procesos de trabajo asociados a la búsqueda de resultados, promoviendo la exploración; <i>(iv)</i> 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; <i>(v)</i> impulsar la búsqueda de excelencia en el cumplimiento de las funciones docentes.</p>	<p>a.- orientar la labor docente en el cumplimiento de los fines de la Universidad (art. 2º de la ley 12.549);</p> <p>b.- 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;</p> <p>c.- valorar los resultados obtenidos, así como los procesos de trabajo asociados a la búsqueda de resultados, promoviendo la exploración;</p> <p>d.- 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;</p> <p>e.- impulsar la búsqueda de mejoras continuas/ excelencia? en el cumplimiento de las funciones docentes.</p> <p>f.- ser un proceso documentado, transparente, argumentado, autorreflexivo y de reflexión grupal y colectiva, con derecho a réplica oportuna y constructiva por parte de la persona evaluada y del/de los evaluador/es y auditable por parte de la institución.</p> <p>g.- estimular el desarrollo armonioso de los espacios universitarios y el desempeño académico y profesional, que incluye la valoración no solo de la productividad y la calidad académica tradicionalmente entendida sino de otros atributos y conductas de valor también académicos, refrendados por la Udelar y nuestra sociedad, como el respeto a los derechos humanos, la cooperación, la solidaridad, la comunicación adecuada, el liderazgo académico, el cuidado personal y de otros, el desarrollo profesional, el comportamiento y desempeño docente de acuerdo a principios y regulaciones éticas, el respeto y las contribuciones al desarrollo de las</p>	<p>En este artículo se pueden agregar varios aspectos que hacen a la calidad de la evaluación, aspectos que hemos discutido en varias ocasiones, en el GT de evaluación como en otros espacios.</p> <p>hemos discutido en varias ocasiones la pertinencia del concepto de excelencia, varias veces hemos propuesto <u>alternativamente búsqueda de mejoras continuas en el desempeño docente.</u></p>
--	--	---

	<p>regulaciones nacionales, el servicio a la sociedad, así como la construcción y mejor gobernanza institucional y académica.</p> <p>h.- ofrecer insumos, con el consentimiento informado de la persona que está siendo evaluada, para el estudio, la prevención, el control y la interrupción de fenómenos que afectan la calidad del desempeño, la salud y dignidad de las personas así como el clima y la cultura institucional, como diversas formas de violencia, discriminación y sobrecarga de trabajo, incluyendo el trabajo no remunerado y el trabajo en cuidados (autocuidado y cuidado de otros).</p> <p>i.- basarse en la articulación de saberes y la integración de conocimientos científicos e información administrativa legítima.</p> <p>j.- ofrecer insumos para procesos de investigación y aprendizaje colectivos tendientes a la formación docente en autoevaluación y evaluación de docentes, unidades académicas, programas y servicios.</p> <p>k.- favorecer por diversos medios la organización de programas de evaluación y formación docente de calidad, plurales y confiables en cada servicio, que procuren abastecerse de recursos necesarios y faciliten un desarrollo infraestructural e institucional acorde.</p>	
<p>Capítulo IV.- Criterios de evaluación</p> <p>Criterios de evaluación</p>	<p>Capítulo IV.- Criterios de evaluación</p>	
<p>Artículo 9º.- Se considerará la evaluación que realice sobre su actuación la propia persona</p>	<p>Artículo 9º.- Se considerará la evaluación que realice sobre su actuación la propia persona</p>	<p>Cambios propuestos por el GTEDA:</p>

<p>evaluada, valoración que será relevada a través de un formulario de informe de actividades. Se tomarán en cuenta los planes de trabajo oportunamente elaborados al momento de la designación.</p> <p>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. <i>En el caso de docentes de grados 3, 4 y 5,</i> se tomarán en cuenta los planes de trabajo oportunamente elaborados al momento de la designación.</p>	<p>evaluada (autoevaluación), valoración que será relevada a través de un formulario de informe de autoevaluación, que debe ser adecuado para que la persona que está siendo evaluada pueda incluir información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">a.- las actividades realizadas,b.- la descripción del modelo personal de desempeño docente,c.- cómo se relaciona el anterior con el modelo de desempeño docente de la unidad académica o servicio (o unidades/servicios, según corresponda)d.- el perfil del cargo ocupado (si corresponde),e.- la valoración cualitativa y fundada de las contribuciones que el trabajo realizado ha reportado o reportará en el futuro para la formación docente personal, el cumplimiento de las funciones docentes y el despliegue del plan de desarrollo de la/s unidad/es académicas, servicio/s, programas ó área/s que corresponda.f.- evaluaciones y valoraciones realizadas en otras unidades académicas o por terceros significativos para el evaluado que den cuenta cualitativa del desempeño docente concretado y/u propuesto por la persona que está siendo evaluada.g.- una descripción de las barreras o explicaciones que la persona que está siendo evaluada considere relevantes para dar cuenta de las discrepancias entre las propuestas de trabajo y los logros alcanzados a través de su desempeño así como de los modelos de desempeño y las actividades realizadas. <p>Se tomarán en cuenta los planes de trabajo oportunamente elaborados al momento de la designación, los planes de desarrollo y los informes de actividades de las unidades</p>	<p>En este artículo se pueden agregar varios aspectos que hacen a la calidad de la evaluación, aspectos que hemos discutido en varias ocasiones, en el GT de evaluación como en otros espacios.</p>
--	--	--

	académicas, servicios o programas que correspondan.	
<p>Artículo 10.- Se relevará toda la información disponible por parte de la institución relativa la actuación de la persona evaluada a lo largo del período.</p> <p>10. Se relevará toda la información disponible por parte de la institución relativa la actuación del/la docente en el período.</p>	<p>Artículo 10.- Se relevará toda la información disponible por parte de la institución relativa a la actuación de la persona evaluada a lo largo del período.</p>	
<p>Artículo 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 quien está siendo evaluado, se tomará en cuenta la evaluación estudiantil.</p> <p>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 <u>que, en todos los casos, deberán garantizar la reserva de la identidad de quienes realizan la evaluación.</u></p> <p>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 <u>del/la propio/a docente</u>, se tomará en cuenta la evaluación estudiantil.</p> <p>Cada servicio deberá implementar de forma efectiva la evaluación estudiantil de las actividades de enseñanza. La evaluación de</p>	<p>Artículo 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 quien está siendo evaluado, se tomará en cuenta la evaluación estudiantil.</p> <p>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 que, en todos los casos, deberán garantizar la reserva de la identidad de quienes realizan la evaluación.</p>	Sin cambios propuestos por el GTEDA.

<p>dichas actividades podrá contemplar modalidades individuales o colectivas.</p>		
<p>Artículo 12.- Se considerarán aquellas circunstancias especiales que puedan haber afectado el desempeño docente tales como maternidad, paternidad o enfermedad (artículo 62° del Estatuto del Personal Docente), así como las situaciones imprevistas que hayan alterado el curso de acción descrito en el plan de trabajo elaborado al momento de la designación.</p> <p>12. Se considerarán aquellas circunstancias especiales que puedan haber afectado el desempeño docente tales como maternidad, paternidad o enfermedad (artículo 62° del <u>EPD</u>), así como las situaciones imprevistas que hayan alterado el curso de acción descrito en el plan de trabajo elaborado al momento de la designación <u>-en los casos en que corresponde-</u>.</p>	<p>Artículo 12.- Se considerarán aquellas circunstancias generales y particulares que influyeron en el desempeño docente, tales como las responsabilidades de cuidados definidas en el artículo 62° del Estatuto del Personal Docente y otras responsabilidades y circunstancias que sitúan y contextualizan el desempeño docente y permiten su evaluación cualitativa e integral.</p> <p>Esto incluye las situaciones imprevistas reportadas por la persona en evaluación y la institución que hayan alterado el curso de acción descrito en:</p> <p>a.- el plan de trabajo elaborado al momento de la designación, b.- el plan de desarrollo de la unidad o unidades académica/s que corresponda/n. c.- el informe de actividades de la unidad o unidades académica/s que corresponda/n.</p>	<p>Cambios propuestos por el GTEDA:</p> <p>En este artículo se pueden agregar varios aspectos que hacen a la calidad de la evaluación, aspectos que hemos discutido en varias ocasiones, en el GT de evaluación como en otros espacios.</p> <p>Se debe modificar el Art 62 del EPD y se debe crear la Ordenanza de Unidades Académicas</p>
<p>Artículo 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.</p> <p>13. Se tomará en consideración información relativa al contexto en que se realizaron las</p>	<p>Artículo 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.</p>	<p>Sin cambios propuestos por el GTEDA.</p>

<p>funciones docentes -Servicio y Unidad Académica de adscripción-, así como el momento de la trayectoria académica a efectos de valorar adecuadamente el desempeño individual.</p>		
<p>Capítulo V.- Procedimiento y fuentes de información para la evaluación</p> <p>Procedimiento y fuentes de información para la evaluación</p>	<p>Capítulo V.- Procedimiento y fuentes de información para la evaluación</p>	
<p>Artículo 14.- La evaluación comenzará con un informe de actividades elaborado por <u>la persona que está siendo evaluada</u>, de acuerdo a los plazos establecidos en el artículo 38° del Estatuto del Personal Docente.</p> <p>14. La evaluación comenzará con un Informe de Actividades elaborado por <u>el/la docente</u> de acuerdo a los plazos establecidos en el artículo 38° del <u>EPD</u>.</p>	<p>Artículo 14.- La evaluación comenzará con un informe de autoevaluación elaborado por la persona que está siendo evaluada, de acuerdo a los plazos y prórrogas excepcionales establecidos en el artículo 38° del Estatuto del Personal Docente y comunicado a través del formulario arriba mencionado.</p> <p>Para dicha elaboración la persona que está siendo evaluada debe ser previamente informada del Plan de Desarrollo de la Unidad Académica a la que está adscrita o de las unidades académicas donde desempeñe funciones para el período que por el que está siendo evaluada y haber podido disponer de instancias previas de asesoramiento y/o formación en autoevaluación docente.</p>	<p>La persona que está siendo evaluada podrá solicitar prórroga fundada para el llenado del informe de autoevaluación, lo que requiere modificar el EPD.</p> <p>La autoevaluación es un proceso complejo que se puede aprender y mejorar y la persona que está siendo evaluada tiene derecho a ser informada y asesorada adecuadamente.</p>
<p>Artículo 15.- El informe de actividades deberá:</p> <p>a.- dar cuenta de los procesos de trabajo, además de los resultados obtenidos y la enumeración de las actividades realizadas;</p> <p>b.- dar cuenta de lo novedoso en el trabajo realizado, no sólo como descripción de</p>	<p>Artículo 15.- El informe de autoevaluación de la persona que está siendo evaluada deberá:</p> <p>a.- dar cuenta de los resultados obtenidos, realizar una enumeración de las actividades realizadas, describir los procesos de trabajo, incluyendo las colaboraciones internas y externas a la Unidad Académica a la que la</p>	<p>Debemos encontrar un nombre adecuado para dicho informe, pensamos que puede ser “Informe de Autoevaluación de la Persona que está siendo Evaluada”.</p> <p>El agregado realizado por la CCAD sobre un formulario general de relevamiento del informe de actividades (que queremos</p>

<p>resultados nuevos sino, de forma cualitativa, qué direcciones nuevas se exploraron, por qué, qué lecciones dejaron;</p> <p>c.- presentar elementos de juicio sobre la calidad de las actividades realizadas a modo de autoevaluación.</p> <p><u>En caso de así desearlo la persona evaluada, podrá indicar los resultados obtenidos y las actividades realizadas en la página del CVuy donde dichos resultados y actividades están referenciados. A efectos de unificar la información lo más posible y sin desmedro de los agregados que cada Unidad Académica o Servicio entienda conveniente incorporar, el informe de actividades, así como los elementos de juicio sobre lo realizado a modo de autoevaluación, seguirán las pautas de un formulario común para el conjunto de la Universidad.</u></p> <p>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.</p>	<p>persona está adscrita, así como la competencia por recursos y poder y otros desafíos y dificultades encontrados y cómo éstas afectaron su desempeño;</p> <p>b.- dar cuenta de su modelo personal de desempeño docente de acuerdo con los artículos 1°, 2°, 13° y 14° el EPD así como con otras regulaciones.</p> <p>c.- las tareas acordadas en el seno de la o las unidades académicas donde se desempeña y las necesidades de desarrollo académico personal y de remuneración que derivan de ellas, y si estas se pudieron realizar.</p> <p>d.- la carga de trabajo real que le demandó el desempeño realizado en sus diferentes dimensiones y si la persona que está siendo evaluada quiere y puede aumentarla, si debe disminuir o si se puede compartir para un mejor desempeño docente, siendo particularmente importante reportar los excesos de carga de trabajo y sus causas.</p> <p>e.- dar cuenta de lo novedoso y/o relevante en el trabajo realizado, incluyendo aportes a la disciplina, la interdisciplina, o la construcción institucional, no sólo como descripción de resultados nuevos y/o positivos sino, de forma cualitativa, qué direcciones nuevas se exploraron, por qué, qué lecciones dejaron;</p> <p>f.- presentar elementos de juicio sobre la calidad de las actividades realizadas a modo de autoevaluación, así como elementos de juicio documentados que la persona que está siendo evaluada decida incluir producidos por pares, impares y/u organizaciones sobre su</p>	<p>renombrar) es visto como muy importante.</p> <p>Se proponen cambios varios en el contenido requerido.</p> <p>Se propone introducir múltiples cambios.</p> <p>¿Qué pasa en caso de que el formulario sea muy pobre o no se cumpla con los requerimientos de información? ¿Se interrumpe la evaluación?</p>
--	---	---

	<p>desempeño y el impacto del mismo en distintos niveles y espacios.</p> <p>e.- dar cuenta de tareas de autocuidado y de cuidado de terceros que se hayan asumido o no se hayan podido asumir en el período a evaluar.</p> <p>En caso de así desearlo la persona evaluada, podrá indicar los resultados obtenidos y las actividades realizadas en la página del CVuy donde dichos resultados y actividades están referenciados. A efectos de unificar la información lo más posible y sin desmedro de los agregados que cada Unidad Académica o Servicio entienda conveniente incorporar, el informe de actividades, así como los elementos de juicio sobre lo realizado a modo de autoevaluación, seguirán las pautas de un formulario común para el conjunto de la Universidad.</p> <p>¿Qué pasa en caso de que el formulario sea muy pobre o no se cumpla con los requerimientos de información? ¿Se interrumpe la evaluación?</p>	
<p>Artículo 16.- En base al informe elaborado por la persona evaluada, <u>a su plan de trabajo para el período</u> y a la información disponible, quien actúa como responsable de la Unidad Académica <u>—o quien el Servicio designe para esta tarea—</u> 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 docente. En caso de sugerir la reelección, este</p>	<p>Artículo 16.- En base al informe elaborado por la persona evaluada, a su plan de trabajo para el período y a la información disponible, quien actúa como responsable de la Unidad Académica —o quien el Servicio designe para esta tarea— 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 docente. En caso de sugerir la reelección, este</p>	<p>Múltiples cambios propuestos por el GTEDA. Pensar mecanismos, procesos e instrumentos con garantías para todos</p>

<p>informe incluirá recomendaciones y orientaciones para la elaboración del plan de trabajo para el nuevo período, en los casos en que corresponda.</p> <p>16. En base al informe elaborado por <u>el/la docente</u> 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 <u>del/la docente</u>. En caso de sugerir la reelección, este informe incluirá recomendaciones y orientaciones para la elaboración del plan de trabajo para el nuevo período, <u>e</u> los casos en que corresponda.</p>	<p>informe incluirá recomendaciones y orientaciones para la elaboración del plan de trabajo para el nuevo período, en los casos en que corresponda.</p> <p>En el caso de los docentes con mayores responsabilidades de las unidades académicas, docentes G3, G4 y G5, la evaluación se complementará con la evaluación de docentes de cargos G1, G2 y G3 a través de un procedimiento que asegure la desidentificación de los evaluados.</p> <p>La evaluación del responsable de la unidad académica tomará en cuenta los informes de actividades, planes de desarrollo e informes de evaluación de la Unidad Académica correspondiente de acuerdo con el EPD y otras regulaciones pertinentes.</p> <p>Toda la información reunida para la evaluación de la persona que está siendo evaluada debe estar a disposición de la misma al mismo tiempo que quede disponible para el evaluador, sea este el responsable de la Unidad Académica o quien el Servicio designe para la tarea.</p>	
<p>Artículo 17.- Cada Servicio establecerá <u>al menos un órgano cogobernado que considerará el informe de actuación elaborado por el docente y la valoración realizada en el ámbito de la</u> Unidad Académica. El órgano o los órganos cogobernados que consideren la actuación, también emitirán una recomendación al Consejo acerca de la reelección de la persona.</p> <p>17. Cada Servicio establecerá <u>si el informe de</u></p>	<p>Artículo 17.- Cada Servicio establecerá al menos un órgano cogobernado que considerará el informe de autoevaluación elaborado por el docente y la valoración realizada en el ámbito de la unidad académica o unidades académicas que correspondan o quien el Servicio designe para esta tarea. El órgano o los órganos cogobernados que consideren la actuación, también emitirán una recomendación al Consejo acerca de la reelección de la persona.</p>	<p>El cambio de redacción realizado por la CCAD para su segunda versión fusiona el artículo 17 con el artículo 18 anteriores y elimina como posibilidad explícita que existan ámbitos cogobernados de evaluación docente a la interna de cada unidad académica.</p> <p>La propuesta sigue sin plantear sin embargola necesidad de espacios ni tiempos para la elaboración y comunicación</p>

<p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p>	<p>La persona que está siendo evaluada tiene 5 días hábiles luego de la notificación por los medios que ésta defina para realizar una valoración sobre toda la información que será usada en su evaluación.</p> <p>Así mismo, la persona que está siendo evaluada tiene 5 días hábiles para realizar una valoración sobre la evaluación realizada en el ámbito de la Unidad Académica o quien el Servicio designe para esta tarea, previo a que este sea considerado por el órgano de cogobierno correspondiente.</p> <p>La persona que está siendo evaluada tiene hasta 10 días hábiles para realizar una valoración sobre la evaluación realizada en el ámbito de la del órgano de cogobierno correspondiente antes de que el mismo emita su informe de evaluación a ser considerado por el Consejo, el que tomará la decisión de reelegir o no reelegir a la persona que está siendo evaluada.</p>	<p>de descargos o valoraciones realizadas por la persona que está siendo evaluada, antes de que el informe del evaluador alcance el siguiente nivel.</p> <p>Se realiza un propuesta que garantiza la observación paso a paso del proceso por parte de la persona que esta siendo evaluada, que puede elaborar juicios sobre el proceso mientras este va avanzando.</p> <p>No se dice en la propuesta de la CCAD que sea el CDF/S el que define la reelección o no, parece sobreentenderse. Lo decimos explícitamente</p>
<p>Artículo 18.- A lo largo del período, <u>quienes ocupan cargos docentes</u> tendrán 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, o a la asignación de actividades.</p> <p><u>Los cambios previstos en el Capítulo VII del Estatuto del Personal Docente darán lugar a la revisión del Plan de Trabajo.</u></p> <p>Será responsabilidad de la persona u órgano a</p>	<p>Artículo 18.- A lo largo del período, quienes ocupan cargos docentes tendrán 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, o a la asignación de actividades.</p> <p>Los cambios previstos en el Capítulo VII del Estatuto del Personal Docente darán lugar a la revisión del Plan de Trabajo.</p> <p>Será responsabilidad de la persona u órgano a</p>	<p>Sin cambios propuestos por GTEDA.</p>

<p>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.</p> <p><u>Los servicios establecerán mecanismos que permitan dar seguimiento al cumplimiento de los planes de trabajo a lo largo del período.</u></p> <p>19. A lo largo del período, <i>el docente</i> 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 <i>-en los casos en que corresponda-</i>, o a la asignación de actividades.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Los servicios establecerán mecanismos que permitan dar seguimiento al cumplimiento de los planes de trabajo a lo largo del período.</p>	
<p>Artículo 19.- 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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 19.- 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.</p>	<p>Sin cambios propuestos por GTEDA.</p>
<p>Capítulo VI.- Reglamentación</p>	<p>Capítulo VI.- Reglamentación</p>	

<p>Artículo 20.- Los servicios establecerán mediante reglamentación, los procedimientos y criterios específicos que crean convenientes, siguiendo a la presente Ordenanza. La reglamentación deberá tener en cuenta particularidades disciplinarias e institucionales relativas a cada uno de los servicios universitarios.</p>	<p>Artículo 20.- Los servicios establecerán mediante reglamentación, los procedimientos y criterios específicos que crean convenientes, siguiendo a la presente Ordenanza. La reglamentación deberá tener en cuenta particularidades disciplinarias e institucionales relativas a cada uno de los servicios universitarios.</p>	<p>Sin cambios propuestos por GTEDA.</p>
<p>Artículo 21.- Los servicios dispondrán de doce meses a partir de la vigencia de la Ordenanza sobre Evaluación Docente para ajustar su normativa interna a lo que se dispone en la presente Ordenanza.</p>	<p>Artículo 21.- Los servicios dispondrán de doce meses a partir de la vigencia de la Ordenanza sobre Evaluación Docente para ajustar su normativa interna a lo que se dispone en la presente Ordenanza.</p>	<p>Sin cambios propuestos por GTEDA.</p>