

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Tecnicultura Universitaria en Gestión y Administración de las Organizaciones con Orientación en Instituciones Universitarias

Proyecto Final de Estudios

Tema: Gestión Institucional y Evaluación de Desempeño Docente

**Título: Análisis y Propuesta de Reglamentación Complementaria para la
Evaluación de desempeño de los Docentes Efectivos en la Facultad de Ciencias
Políticas y Sociales**

Estudiante: Araceli S. Antón

Tutora: Lic. Marta Marinero

Co-tutora: Lic. Prof. Laura Troncoso

Mendoza, abril de 2025

AGRADECIMIENTOS

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo. En primer lugar, agradezco a mis tutoras, Lic. Marta Victoria Marinero y Lic. Laura Tatiana Troncoso, por su guía, paciencia y valiosas recomendaciones, quienes fueron fundamentales para el desarrollo del presente trabajo.

A mi familia especialmente, mi compañero de viaje e hijo, por su infinito amor y por ser pilar en los momentos difíciles de la vida. A mi madre y hermana por el apoyo que siempre me brindan.

A la Universidad Pública por brindarme la oportunidad de crecer académicamente y a todas aquellas personas que de manera directa o indirecta aportaron su granito de arena para que este proyecto se haga realidad.

A todos, gracias por ser parte de este viaje.

Araceli

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO I	
MARCO NORMATIVO QUE REGULA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES EFECTIVOS	13
CAPITULO II	
CASOS PRESENTADOS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO NO CONTEMPLADOS EN LA NORMATIVA VIGENTE DE EVALUACIÓN	18
2.1. Diagnóstico	18
2.2. Antecedentes de los casos resueltos.....	27
2.2.1. CASOS A.....	27
2.2.2. CASOS B.....	28
2.2.3. CASOS C.....	29
CAPÍTULO III	
PROPUESTA DE NORMATIVA COMPLEMENTARIA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EFECTIVO PARA LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UNCUIYO	31
CONCLUSIÓN	35
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL	36
ANEXO I :Modelo de Encuesta.....	38
ANEXO II: Ordenanzas	41

INTRODUCCIÓN

Fundamentación

El tema abordado en el presente trabajo surge desde mi inquietud por resolver problemas que se presentan en la gestión institucional ante situaciones no previstas por la normativa vigente en mi lugar de trabajo. Desde hace años me desempeño como personal de apoyo en la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo, una secretaria por la cual se realizan una gran cantidad de funciones, entre ellas se encuentra la Evaluación de Desempeño Docente. El cursado de la carrera me proveyó de insumos fundamentales para repensar el trabajo que se realiza cotidianamente en la secretaria, e identificar situaciones que se presentan como áreas problemáticas a mejorar en pos de mejorar la calidad del trabajo de gestión institucional.

En lo que respecta al procedimiento administrativo de las evaluaciones de docentes efectivos de la Facultad, se inicia en la Secretaría Académica, y es ésta quien tiene la responsabilidad de informar a los docentes que le corresponden ser evaluados y además iniciar los correspondientes expedientes y el control de los mismos. Asimismo, este procedimiento involucra a varias Direcciones de esta Unidad Académica: Dirección General de Gestión Académica, Dirección de Personal, Dirección de Despacho; Mesa de Entrada, Secretaría General y Consejo Directivo.

La gestión institucional y la evaluación del desempeño docente son componentes fundamentales en el funcionamiento de las universidades argentinas. Estos procesos buscan mejorar la calidad educativa, asegurar la eficiencia en el uso de recursos y promover la excelencia académica. A continuación, se presenta una aproximación a la temática en cuestión.

Estado de la cuestión

La gestión institucional en las universidades argentinas se enfoca en la conducción integral de la institución, abarcando aspectos administrativos y académicos. Incluye la

planificación estratégica, la asignación de recursos, y la implementación de políticas que regulan el funcionamiento institucional (Nogueira, 2000). La gestión institucional también implica la integración de la docencia, la investigación y la extensión, así como la convergencia entre estudios de grado y posgrado.

La gestión institucional y la evaluación del desempeño docente en las universidades argentinas son procesos interconectados que buscan mejorar la calidad educativa y la eficiencia institucional (Araujo, 2014). A través de la autoevaluación y la evaluación externa, las universidades pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para abordar los desafíos actuales en un entorno cada vez más complejo y competitivo.

El presente trabajo se desarrolla en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo), una institución educativa de nivel universitario y de carácter público. Esta universidad se caracteriza por su compromiso con la creación de una sociedad más justa y equilibrada. Para alcanzar este objetivo, sus docentes desarrollan tareas en áreas de investigación, vinculación, extensión y gestión, siempre con el propósito de lograr la excelencia en su desempeño.

El Estatuto Universitario de la UNCuyo, piedra angular de su funcionamiento, establece claramente la importancia de la formación continua del claustro docente, así como su participación activa en actividades de investigación y extensión. De igual manera, se reconoce la necesidad imperativa de evaluar periódicamente a todos los docentes, independientemente de su categoría, condición o dedicación, con miras a mejorar las prácticas educativas universitarias.

En este sentido, la Ordenanza N° 91/2014-CS, promulgada por el Consejo Superior de la UNCuyo, reglamenta las evaluaciones de docentes efectivos actualmente, garantizando su implementación en todas las Unidades Académicas. Sin embargo, es crucial destacar que dichos procesos de evaluación deben llevarse a cabo con el más absoluto respeto por los derechos y la estabilidad laboral del personal docente.

La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS), consciente de su responsabilidad en el cumplimiento de estas disposiciones, realiza las evaluaciones correspondientes, adaptándose a la normativa vigente y respetando las particularidades de cada caso. No obstante, se ha identificado una problemática recurrente relacionada con la evaluación de docentes efectivos que se encuentran en situación de licencia por motivos de salud o por desempeñar cargos de gestión o mayor jerarquía.

Estas situaciones, si bien son contempladas en la ordenanza, hay un vacío en cuanto a los detalles de las distintas realidades que se presentan, las cuales son abordadas

por el Consejo Directivo y no siempre encuentran una solución uniforme y equitativa. Por ende, se hace necesario realizar un análisis detallado de estos casos y proponer alternativas que garanticen la equidad y la justicia para todos los docentes involucrados.

Con el fin de regular adecuadamente este aspecto del proceso evaluativo, es necesario presentar al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales una propuesta de reglamentación. Esta propuesta busca mediar y establecer normas claras frente a la situación mencionada.

Cabe destacar que la Ordenanza 91/2014-CS establece para estas situaciones en su Artículo 6º que:

“LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SE REALIZARÁ CADA 4 AÑOS. EL CONSEJO DIRECTIVO PODRÁ DISPONER LA POSTERGACIÓN DE LA MISMA POR CAUSAS DEBIDAMENTE FUNDADAS COMO LICENCIAS, EJERCICIO DE OTRAS FUNCIONES, ETC.”¹

Además, en el artículo 21º de la mencionada Ordenanza menciona que:

“CADA UNIDAD ACADÉMICA PODRÁ ESTABLECER Y APLICAR REGLAMENTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA PRESENTE ORDENANZA, CON EL FIN DE MEJORAR LA CALIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS DISTINTAS DIMENSIONES Y/O DE GARANTIZAR DERECHOS DE LOS DOCENTES EVALUADOS. LAS REGLAMENTACIONES COMPLEMENTARIAS DEBERÁN SER RATIFICADAS POR EL CONSEJO SUPERIOR.”²

En este contexto, y en conformidad con lo dispuesto por la Ordenanza 91/2014-CS, se propone la elaboración de una reglamentación que contemple excepciones para que, en los casos mencionados anteriormente, no se realicen evaluaciones.

El gran desafío que posee la docencia universitaria en estos tiempos, es saber adaptarse a la necesidad de los cambios, provocados por la globalización y el rápido avance de la tecnología, como así también a las demandas del mercado. Todo ello sin perder el rumbo del rol fundamental que cumple en la sociedad y poder así definir los objetos de estudio.

El tema de la evaluación se explicita en la Ley Federal de Educación N.º 24.195 elaborada el 14 de abril de 1993, menciona en su Artículo 48...**el Ministerio de**

¹ Ord. 91/2014-CS, Pág. 3

² Ord. 91/2014-CS, Pág. 6

Cultura y Educación de la Nación, las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, deberán garantizar la calidad de la formación impartida en los distintos ciclos, niveles y regímenes especiales mediante la evaluación permanente del sistema educativo. En el mismo artículo indica que ...deberá convocar junto con el Consejo Federal de Cultura y Educación a especialistas de reconocida idoneidad e independencia de criterio para desarrollar las investigaciones pertinentes por medio de técnicas objetivas aceptadas y actualizadas³

Aquí ya se pone de manifiesto las exigencias educativas que anualmente analiza la Comisión de Educación en ambas Cámaras del Congreso de la Nación. En su Artículo 49 revela que **...la evaluación de la calidad en el sistema educativo verificará la adecuación de los contenidos curriculares de los distintos ciclos, niveles y regímenes especiales a las necesidades sociales y a los requerimientos educativos de la comunidad, así como el nivel de aprendizaje de los alumnos/as y la calidad de formación docente.⁴** En este último comienza a mencionarse que se analizará la formación docente.

Las universidades nacionales están regidas específicamente por la Ley de Educación Superior 24521 creada en 1995. En la misma aclara que las universidades nacionales y privadas son responsable del Estado Nacional por tanto es el Estado quien las financia, supervisa y fiscaliza. Estas responsabilidades implican:

- a) **Garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones en el acceso, la permanencia, la graduación y el egreso en las distintas alternativas...**
- b) **Proveer equitativamente, en la educación superior de gestión estatal, becas, condiciones adecuadas de infraestructura y recursos tecnológicos apropiados para todas aquellas personas que sufran carencias económicas verificables;**
- c) **Promover políticas de inclusión educativa que reconozcan igualitariamente las diferentes identidades de género y de los procesos multiculturales e interculturales.⁵**

En el Artículo 11 plasma los derechos y obligaciones de las universidades que se

3 Ley Federal de Educación N.º 24.195 (14 de mayo de 1993). Artículo 48. Pág. 13

4 Ibid. Artículo 49

5 Ley de Educación Superior 24.521 (10 de agosto de 1995), Artículo 2, inciso: a, b, c.

transcriben a continuación haciendo hincapié en el presente trabajo, el inciso c porque solicita una actualización por parte de los y las docentes en su carrera académica.

a) **Acceder a la carrera académica mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición:**

b) **Participar en el gobierno de la institución a la que pertenecen, de acuerdo a las normas legales pertinentes:**

d) **Actualizarse y perfeccionarse de modo continuo a través de la carrera académica:**⁶

Con respecto a los deberes de los docentes específicamente se manifiestan en el Artículo 12, entre ellos hace mención que deben estar al tanto de la normativa que regula la institución, cumplir la función docente pero también de investigación y servicio; además vuelve a destacar la actualización en su formación profesional para la docencia.⁷

En el Capítulo 3, el Artículo 37, trata sobre las condiciones del funcionamiento de la institución, de qué manera se impulsa el perfeccionamiento docente y cómo la universidad es quien debe brindar las herramientas para que así sea:

Artículo 37: Las instituciones universitarias garantizaran el perfeccionamiento de sus docentes, que deberá articularse con los requerimientos de la carrera académica. Dicho perfeccionamiento no se limitará a la capacitación en el área científica o profesional específica y en los aspectos pedagógicos, sino que incluirá también el desarrollo de una adecuada formación interdisciplinaria.⁸

En el Capítulo 4, Artículo 51, se especifica que el o la docente para poder ingresar **...a la carrera académica universitaria se hará mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición. ...Podrán igualmente prever la designación temporaria de docentes interinos, cuando ello sea imprescindible y mientras se sustancia el correspondiente concurso.**⁹

Se observa entonces que la Ley de Educación Superior 24.521 brinda un marco normativo más específico para las instituciones universitarias públicas. Habiéndose

⁶ Ibíd. Artículo 11, inciso a ,b y d

⁷ Ibíd. Artículo 12

⁸ Ibíd. Artículo 37

⁹ Ibíd. Artículo 51

centrado en este trabajo fundamentalmente, lo que atañe a las obligaciones de las instituciones y sus docentes.

En este camino se tiene que redefinir también como enfrentan la evaluación los docentes universitarios ante las diferentes aristas que posee. Se puede inferir que el momento de la evaluación de un docente, es un espacio de debates y que posee intereses sociales diversos.

En este campo Pablo Vaint habla de los aspectos que debe tenerse en cuenta a la hora de programar las evaluaciones de los docentes. Considera que hay diferentes actores, escenarios y currículum que posee esta actividad. Entre los actores se encuentran los estudiantes, docentes y el conocimiento que posee el docente. Los escenarios abarcan el contexto social, profesional y el aula donde se desarrolla la enseñanza y como se adapta el currículum a los desafíos actuales.¹⁰

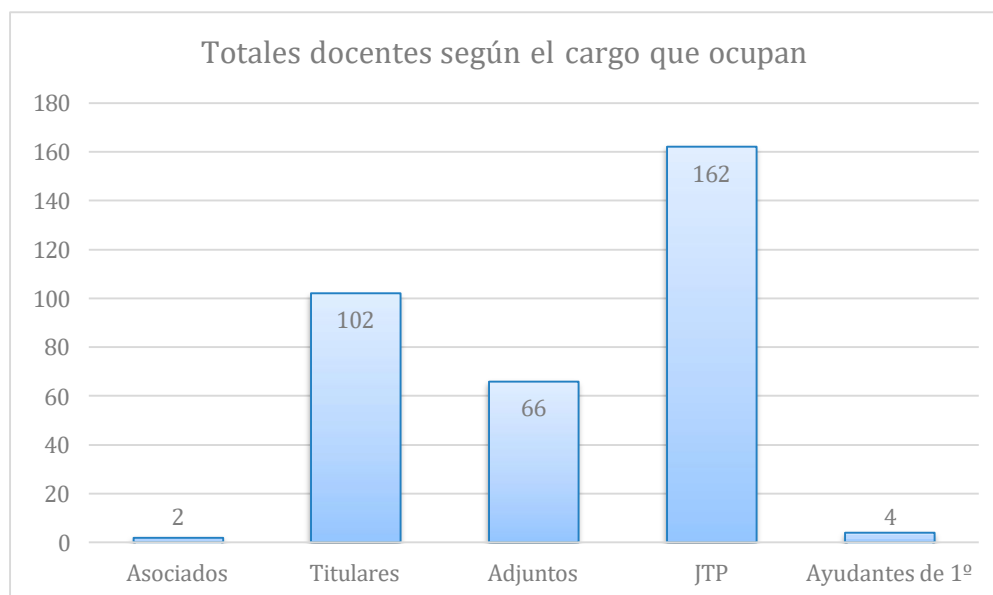
Vaint plantea que para mejorar la calidad educativa se debe pensar en las aristas que posee la docencia universitaria como así también involucrar a los diferentes actores para obtener mejores resultados. En este sentido se puede decir que la UNCuyo lo tuvo en cuenta a la hora de elaborar la reglamentación pertinente al tema, siempre pensando también en que puede perfeccionarse. La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales en particular, involucra a los y las docentes en un proceso llamado “Saberes de Cátedra” que consiste en el autodiagnóstico de los equipos de cátedra, llevado a cabo desde el año 2022 mediante encuentros entre las cátedras de todas las carreras. Este es un enriquecedor intercambio de experiencias docentes donde se reflejan necesidades, demandas, tensiones, dificultades, resistencias, propuestas, logros y desafíos.

La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, como parte fundamental de su misión institucional, se compromete con los principios de una educación pública, laica y gratuita, promoviendo la inclusión, igualdad social y excelencia académica. Despliega una amplia oferta educativa, abarcando diversas carreras de grado, pregrado, posgrado y programas de formación docente, por lo tanto, cuenta con una importante cantidad de docentes en su planta permanente e interina.

El claustro docente efectivo ha aumentado significativamente por el proceso de efectivización que llevó a cabo la Universidad en los años 2016 y 2020; ascendiendo a un total de 336 cargos.

¹⁰ VAIN, Pablo Daniel (1998). *La evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo*. Universidad Nacional de Misiones. Pág. 04.

Gráfico N° 1: Docentes y auxiliares docentes efectivos según el cargo de revista



Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos del Mapa Docendi de la FCPyS. Agosto, 2024

Como se observa en el gráfico, el claustro docente está constituido de la siguiente manera:

- Profesores/as Titulares: 102 (ciento dos)
- Profesores/as Asociados: 2 (dos)
- Profesores/as Adjuntos/as: 66 (sesenta y seis)
- Jefe de Trabajos Prácticos: 162 (ciento sesenta y dos)
- Ayudantes de Primera Categoría: 4 (cuatro)

Si analizamos este cuadro, vemos los Jefe de Trabajos Prácticos son los que mayor cantidad hay, siguiendo los Profesores/as Titulares, Profesores/as Adjuntos/as, Ayudantes de Primera Categoría y finalmente los/as Profesores/as Asociados.

Dichos docentes se desempeñan en las diferentes carreras que dicta esta Unidad Académica de pregrado y grado.

En este contexto, la evaluación del desempeño docente emerge como una herramienta esencial para garantizar la calidad educativa y fomentar la mejora continua en todas las dimensiones de la labor académica. Sin embargo, se ha identificado la necesidad de revisar y ajustar el proceso de evaluación vigente, especialmente en lo que respecta a

la evaluación de docentes con condiciones particulares que no están contempladas en la normativa existente.

La Ordenanza N° 91/2014-CS, que regula la Evaluación de Desempeño de los Docentes efectivos de la UNCuyo, no aborda de manera específica la situación de aquellos docentes que ocupan cargos efectivos, pero desempeñan funciones interinas de mayor jerarquía, ni la de aquellos que se encuentran en licencia prolongada por diversos motivos. Esta falta de consideración genera una situación de desigualdad y dificulta la aplicación justa y equitativa del proceso de evaluación.

Por un lado, los docentes que ocupan cargos interinos de mayor jerarquía se ven sometidos a evaluaciones duplicadas: una anual por su cargo interino, el cual pueden estar ejerciendo en forma interina debido a la necesidad de fortalecer la dotación docente o por razones de gestión académica, y otra cada cuatro años por su cargo efectivo. Por otro lado, los docentes en licencia prolongada, en ambos casos se enfrentan a la imposibilidad de presentar un informe de desempeño debido a su ausencia del cargo durante un período significativo.

En la Facultad hay tres evaluaciones de desempeño docentes: el que realiza los estudiantes, el que efectúa el profesor/a titular o adjunta/o a los docentes interinos que tienen a su cargo en la cátedra y el que realiza la Dirección de Carrera a los/as Profesores/as Titulares interinos o Adjuntos, este último siempre que esté a cargo de la cátedra; y finalmente la evaluación a los docentes efectivos.

Problema

A partir de la revisión bibliográfica y los casos observados a lo largo de diversas evaluaciones de desempeño realizadas desde mi lugar de trabajo, nos planteamos el siguiente interrogante sobre la problemática mencionada:

¿Cómo implementar el proceso de evaluación del desempeño de docente efectivos que contemple los casos que, por estar de licencia, no han ejercido su rol durante el período de evaluación y, por lo tanto, no cuentan con información suficiente para ser evaluados?"

Supuesto

La implementación de una evaluación de desempeño docente equitativa es posible a partir de la elaboración de una reglamentación que contemple aquellos casos de docentes efectivos que se encuentran en licencia desempeñando otro cargo interino en la

misma cátedra, o en un cargo de mayor jerarquía dentro o fuera de la Facultad, o por estar de licencia por enfermedad.

Objetivos

Objetivo general:

“Realizar la reglamentación complementaria que se requiere para las Evaluaciones de Docentes Efectivos que se encuentran en licencia desempeñando otro cargo interino en la misma cátedra, o en un cargo de mayor jerarquía dentro o fuera de la Facultad, o por estar de licencia por enfermedad”.

Objetivos específicos:

1. Analizar las normativas vigentes que regulan la evaluación de desempeño docente efectivo
2. Indagar sobre los casos concretos no contemplados en la normativa vigente de evaluación docente.
3. Proponer una normativa complementaria de evaluación de desempeño docentes efectivos para la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCuyo.

Metodología

En cuanto a la **metodología** a emplear será de carácter descriptiva, en el comienzo de la investigación y de análisis de los resultados en el uso del dato arrojado por el instrumento utilizado (encuestas).

Para ello se ha pensado en hacerla a través de una estrategia cuantitativa aprovechando la experiencia que se tiene por estar trabajando en el sector y contar con los datos de casos particulares y con el objeto de mejorar el proceso de evaluación de los y las docentes. En este sentido se diseñará y aplicará una encuesta dirigida a diferentes unidades académicas de la UNCuyo, con el objetivo de comprender cómo están gestionando este proceso en otras facultades. A través de esta encuesta, se buscará indagar si dichas unidades enfrentan dificultades similares a las experimentadas en la FCPyS, y, en caso afirmativo, conocer cuáles son las estrategias y mecanismos implementados para resolver dichas dificultades de manera eficiente.

Este trabajo consta de una fundamentación y tres capítulos; en el primero se hace el análisis normativo; en el segundo capítulo se hace un diagnóstico y presentación de los casos producidos en la evaluación de desempeño docentes efectivos en la Facultad de Ciencias Políticas y sociales; y en el capítulo tercero se presenta una propuesta de ordenanza para que los miembros del Consejo Directivo lo analicen y dejar a su consideración la aprobación de la misma. Finalmente se realiza la conclusión del trabajo teniendo en consideración todo lo desarrollado.

CAPITULO I

MARCO NORMATIVO QUE REGULA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES EFECTIVOS

En este apartado se presentará y analizará las normativas vigentes que regulan las evaluaciones de docentes efectivos y, además, sus actividades académicas. Por ello comenzaremos por el Estatuto Universitario que es la norma madre de la Universidad Nacional de Cuyo para luego ir a las Ordenanzas.

1.1 Normativa

Las reglamentaciones presentadas a continuación se pueden observar en el Anexo I del presente trabajo.

1. **Artículo 61 del Estatuto Universitario:** El Artículo 61 del Estatuto Universitario establece que cada unidad académica es responsable de realizar un control de desempeño de sus docentes efectivos cada cuatro años desde su designación efectiva. Además, este artículo indica que el Consejo Directivo tiene la facultad de proponer cambios en la función y/o dedicación del docente, pero la decisión final recae en el Consejo Superior. Se especifica también que cuando un docente reciba dos evaluaciones negativas consecutivas o tres evaluaciones negativas acumuladas, esto constituirá un fundamento para un juicio académico¹¹.
2. **Ordenanza N° 91/2014 – CS:** La Secretaría Académica del Rectorado produce el reglamento para el proceso de Evaluación de Docente Efectivo. En ella se establece las condiciones que debe tener la comisión evaluadora.

La comisión evaluadora debe estar conformada por tres docentes titulares y tres suplentes. Todos ellos deben poseer una categoría igual o superior a la de los evaluados, y uno de los miembros (tanto de titulares como suplentes) debe ser externo a la universidad. La comisión es presentada, analizada y aprobada por el Consejo Directivo.

¹¹ Estatuto Universitario – UNCuyo, Pág. 15

La comisión tiene la función principal de analizar y evaluar la documentación presentada para elaborar un acta en la que determina si la evaluación del docente es “Satisfactoria” o “No Satisfactoria”, considerando la información proporcionada por la Secretaría Académica, el informe integrador y la propuesta elaborada por el docente. Además, la comisión puede incluir opiniones o sugerencias para el docente evaluado.

Una vez finalizada la evaluación, el acta se presenta al Consejo Directivo, que tiene la última palabra en la aprobación de la evaluación. Posteriormente, se informa al docente sobre la decisión tomada. En caso de que el resultado sea “No Satisfactorio”, el docente deberá someterse a una nueva evaluación en el próximo año, considerando las sugerencias de la comisión evaluadora. Si un docente recibe dos evaluaciones consecutivas o tres alternadas con resultado “No Satisfactorio”, el Consejo Directivo puede proponer cambios en su función o dedicación, decisión que deberá ser ratificada por el Consejo Superior.

El docente tiene derecho a impugnar el resultado de su evaluación. La solicitud de impugnación debe ser presentada al Consejo Directivo para su resolución.

1.2 Procedimiento

Esta reglamentación ordena el procedimiento y la información que conforma el expediente de cada docente en diferentes partes:

A. La documentación que presenta la Secretaría Académica.

1. Datos relacionados con el sector académico: aquí incluye la carrera, departamento y espacio curricular. Categoría y dedicación, espacio curricular, cantidad de estudiantes, carga horaria, régimen anual o semestral y finalmente la dotación docente del espacio curricular.
2. Datos del desempeño docente: en este apartado se incluyen los informes elaborados por los diferentes sectores de la Facultad y que están relacionados a su desempeño: Informe del docente responsable de cátedra, de la oficina de Personal sobre licencias extraordinarias e inasistencias injustificadas, resultados de

encuestas de alumnos, resultado de evaluaciones anteriores y la propuesta de desarrollo académico presentado por el docente para ese período a evaluar.

B. La documentación que presenta el docente.

1. Informe de los cuatro años a evaluar: el mismo consta de diferentes aspectos a desarrollar:
 1. Datos personales
 2. Contexto de desempeño
 3. Trayectoria Docente: aquí incluye la docencia en grado y pregrado, posgrado, producción de materiales pedagógicos, formación de recursos humanos, y la participación en diferentes aspectos de la vida institucional.
 4. Formación académica del período a evaluar
 5. Investigación científica, creación artística e innovación tecnológica.
 6. Extensión y vinculación
 7. Gestión institucional
2. Plan de trabajo para los próximos cuatro años: el docente debe incluir una propuesta académica de formación y orientación del plan académico para el espacio curricular en el que se desempeña (sin formato específico)

Este reglamento tiene como objetivo ordenar el procedimiento y la información que conforma el expediente de cada docente, asegurando una evaluación transparente y justa.

3. **Ordenanza N° 03/1989 – CD**: Establece las obligaciones docentes de la FCPyS en relación al cumplimiento horario y responsabilidades académicas por categoría y dedicación de docentes y auxiliares de docencia. Entre las mismas se menciona las obligaciones sobre el número de clases que le corresponde dictar según su categoría y dedicación, asistencia a mesas de examen, atención de alumnos en la que se determina la cantidad de horas a cumplir según su dedicación en el cargo. Tiene en cuenta además una reunión mensual de cátedra o cualquier otra área de la Facultad.

Establece asimismo la responsabilidad e importancia en la asistencia a mesas de exámenes y cuál es el procedimiento en caso de no poder hacerlo al igual que el dictado de clases o atención de estudiantes en consulta.

4. **Ordenanza N° 13/1989 – CD:** Amplía la Ord. 3/1989 fijando las funciones y obligaciones académicas de los distintos cargos y dedicaciones relacionados con docentes y auxiliares de docencia. La misma cuenta con un cuadro donde se especifican las responsabilidades según sus cargos y se discriminan las diferentes actividades que involucra a la tarea docente como son: elaboración total del programa, colaboración en la elaboración del programa, planificación de actividades de la cátedra, actualización de la bibliografía, formación de los recursos humanos, producción creativa, planificación, ejecución y evaluación de los trabajos prácticos, elaboración de parciales y exámenes finales.
5. **Ordenanza N° 01/2001 – CD:** Contempla el régimen de incompatibilidades docentes y establece la carga horaria según la dedicación del cargo.

Aquí hace una distinción del cumplimiento horario docente entre “prespecialidad” y “disponibilidad” precisando el número de horas presenciales que debe tener en cuenta el docente para cada dedicación. Aclara además las tareas que hacen a la disponibilidad docente: dictado de clases, atención de consultas, integración de mesas de exámenes, reuniones de cátedra y de carrera, funciones que atañen a la investigación, extensión y otras institucionales.

6. **Ordenanza N° 28/2000 – CS:** Redefine las responsabilidades y compatibilidades en las dedicaciones de los cargos docentes. En este sentido comienza precisando los tipos de dedicaciones existentes (exclusiva, tiempo completo, semiexclusiva y simple) y la carga horaria adecuada a cada una. Complementa detallando que el tiempo presencial es aquel que debe cumplir en forma efectiva el docente en el establecimiento para las tareas de dictado de clases, evaluaciones y consultas; con la cantidad de horas semanales a cumplir según la dedicación.

Esclarece además que el tiempo de disponibilidad docente es aquel que utiliza para el cumplimiento de tareas académicas, de investigación, extensión y gestión.

En ambos casos se considera a la unidad horaria de sesenta (60) minutos.

En base al cumplimiento de estos requisitos académicos la presente ordenanza considera la posibilidad de un trabajo fuera de la universidad, pero sin perjudicar la tarea docente, pero considera incompatible el desempeño en instituciones que capaciten a personas aspirantes a ingresar en cualquier unidad académica de la UNCuyo.

Para otorgar las dedicaciones es necesario que lo haga el Consejo Directivo para los docentes interinos y el Consejo Superior para el caso de los efectivos. Y cuando el docente ingrese a la unidad académica por concurso debe quedar reflejado con claridad el cargo y dedicación en el llamado.

En párrafo aparte indica que entre las obligaciones que atañen a cada tipo de dedicación pueden los Decanos con previa autorización del Consejo Directivo, asignar funciones extras a los docentes que cumplen dedicación exclusiva como por ejemplo de gestión, investigación, etc.

Se deja aclarado también, que antes de comenzar el año académico todos los docentes deben informar los días, horarios y lugares en los que se van a desempeñar a lo largo del año como así también una declaración jurada.

Se hace responsable al Consejo Directivo de control del cumplimiento de las obligaciones y en caso de algún tipo de incumplimiento prevé sanciones, desde el llamado de atención hasta la suspensión de dedicación.

Los cambios para una reducción de dedicación serán analizados por el Consejo Directivo y ratificadas por el Consejo Superior.

CAPITULO II

CASOS PRESENTADOS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO NO CONTEMPLADOS EN LA NORMATIVA VIGENTE DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

En este capítulo se realizará un diagnóstico de los casos presentados en la Facultad respecto a la evaluación de desempeño docentes efectivo; en los cuales el Consejo Directivo lo resolvió y los criterios adoptados fueron diferentes según el caso.

Resulta importante destacar que hasta la actualidad no hay en la Facultad una normativa complementaria de evaluación de desempeño docente efectivo a la Ordenanza 91/2014-CS, que regule el procedimiento administrativo para estos casos que se plantean más adelante.

2.1. Diagnóstico

En este punto se elaborará un diagnóstico empírico para analizar cuáles son las razones por las que se puede modificar el cargo de un docente efectivo y de qué manera afecta este cambio tanto a la persona involucrada como a toda la institución.

El propósito de este capítulo es, por tanto, una visión comparativa y contextualizada que permita no solo comprender mejor la situación actual en la FCPyS, sino obtener también identificar posibles soluciones y buenas prácticas que puedan ser replicadas o adaptadas para optimizar el proceso de evaluación.

Desde el momento en que los docentes efectivizan sus cargos, obtienen la estabilidad laboral. En algunos casos; el carácter y el cargo se modifican, quedando en licencia y esto sucede:

- Cuando el docente se jubila y se designa al docente o auxiliar docente efectivo de la misma asignatura en un cargo mayor con igual o mayor dedicación.
- Cuando el Profesor/a Titular o Adjunto (este último siempre que esté a

cargo de la cátedra) este de licencia por cargo de mayor jerarquía.

- Cuando el docente esté de licencia por estudio y sea mayor a 30 días.
- Cuando el docente esté de licencia de largo tratamiento.

En todos estos casos se designa en forma interina a un docente (efectivo) de la misma cátedra para que el dictado de la asignatura continúe con normalidad y estén presentes en las mesas de exámenes.

Algunas necesidades institucionales llevan en ocasiones a que los docentes son designados en la misma cátedra debido a que la dotación docente ha sido modificada por diversos motivos como: jubilación, licencia prolongada, licencia por cargo de mayor jerarquía dentro o fuera de la Universidad Nacional de Cuyo.

Estas modificaciones en los cargos presentan inconvenientes significativos para todas las partes involucradas en los procesos evaluativos. Primero, afectan al docente, quien debe ser evaluado por un cargo que no está desempeñando. También impactan a la Secretaría Académica, responsable de llevar a cabo estos procesos evaluativos, quienes deben realizar procedimientos adicionales para justificar la situación de cada caso. Finalmente, afectan a los diferentes sectores de la Facultad que contribuyen con información al proceso.

En consideración al tema expuesto se elaborada una encuesta para obtener información respecto al tema abordado y se distribuye en las diferentes Unidades Académicas de la UNCuyo. Las cuales respondieron y brindaron sus aportes que fue muy importante para el desarrollo de este tema; ellas fueron: Filosofía y Letras, Ciencias Agrarias, Artes y Diseño, Instituto Tecnológico Universitario y Ciencias Económicas.

Se presenta a continuación un análisis de las respuestas:

Tabla Nº 1: Información obtenida de las Facultades de la UNCuyo respecto a la evaluación de desempeño docente efectivo

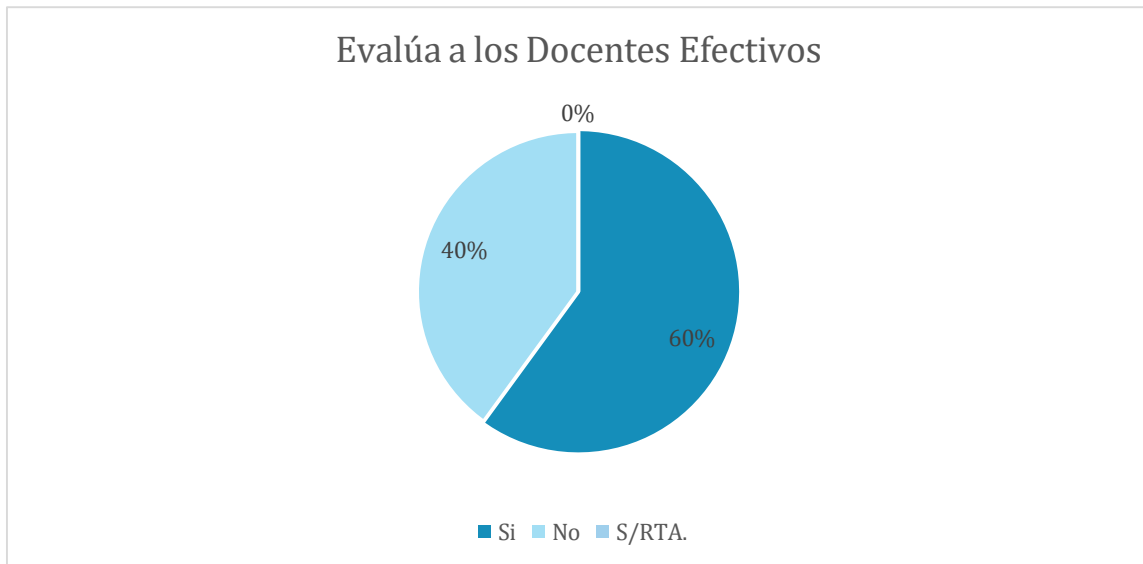
Respuestas de las Facultades respecto al proceso de evaluación de docentes efectivos. Mendoza Septiembre 2024							
PREGUNTAS Y RESPUESTAS	Si	% SI	No	% NO	S/RTA.	% S/RTA	Total
Evalúa a los Docentes Efectivos	3	60%	2	40%	0	0%	5
Tiene ordenanzas o resoluciones que complementen la Ord. 91/14-CS	3	60%	0	0%	2	40%	5
Temas que complementan la Ord. 91/14-CS	2	40%	1	20%	2	40%	5
Tienen docentes de licencia	3	60%	0	0%	2	40%	5
Soluciones	3	60%	0	0%	2	40%	5
Criterio diferente para la conformación comisión evaluadora	0	0%	3	60%	2	40%	5
Se considera en la siguiente eval. la propuesta docente	1	20%	1	20%	3	60%	5
Se hacen eval. de los estudiantes hacia los docentes	5	100%	0	0%	0	0%	5

Fuente: Elaboración propia información obtenida de las encuestas realizadas a las Facultades e Instituto de la UNCuyo

De esta tabla se obtiene la siguiente información:

- De las 4 facultades y un Instituto solo 3 realizan evaluación de desempeño docente
- 2 tienen normativas complementarias de la Ordenanza 91/2014-CS
- 3 tienen docentes en licencias como el caso que se está exponiendo en este trabajo
- 3 dieron soluciones en las evaluaciones de desempeño docente que se encontraban de licencia y 2 no respondieron.
- Con respecto a si consideran las propuestas que presentan los docentes para aplicar en los próximos 4 años: 1 responden que sí, 1 que no y 3 no responden directamente.
- Finalmente, cuando se le preguntan si los estudiantes evalúan a los docentes todas respondieron que sí.

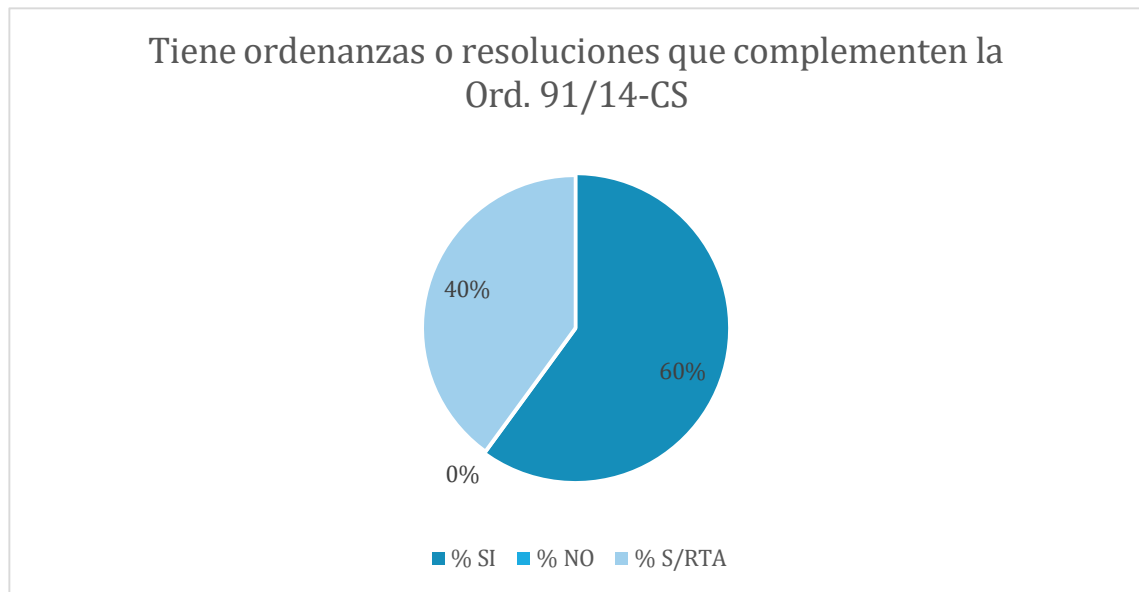
Gráfico N°2: Información de las Facultades e Instituto encuestado respecto si realizan evaluación de desempeño docente efectivo



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas a las Facultades e Instituto de la UNCuyo. Mendoza, Setiembre 2024.

Se observa que entre las respuestas obtenidas respecto si las facultades llevan a cabo el proceso de evaluación de desempeño docente efectivo; el 60% respondieron que cumplen con la evaluación mientras un 40% no las realizan.

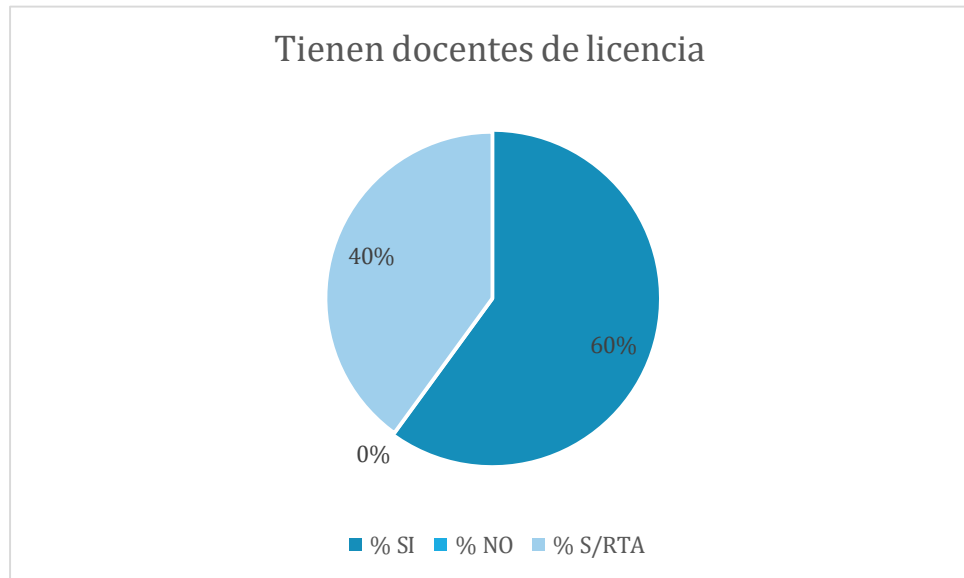
Gráfico N° 3: Representación de las respuestas obtenidas de las encuestas si tienen normativas complementarias a la Ordenanza 91/2014-CS



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en la UNCuyo. Mendoza, Setiembre 2024.

Este gráfico muestra en porcentaje qué Unidades Académicas tienen resoluciones u ordenanzas que complementen a la Ord. 91/14-CS; como se detalla en el gráfico el 60% ha generado alguna reglamentación complementaria y un 40% no manifestó ninguna respuesta de la muestra tomada.

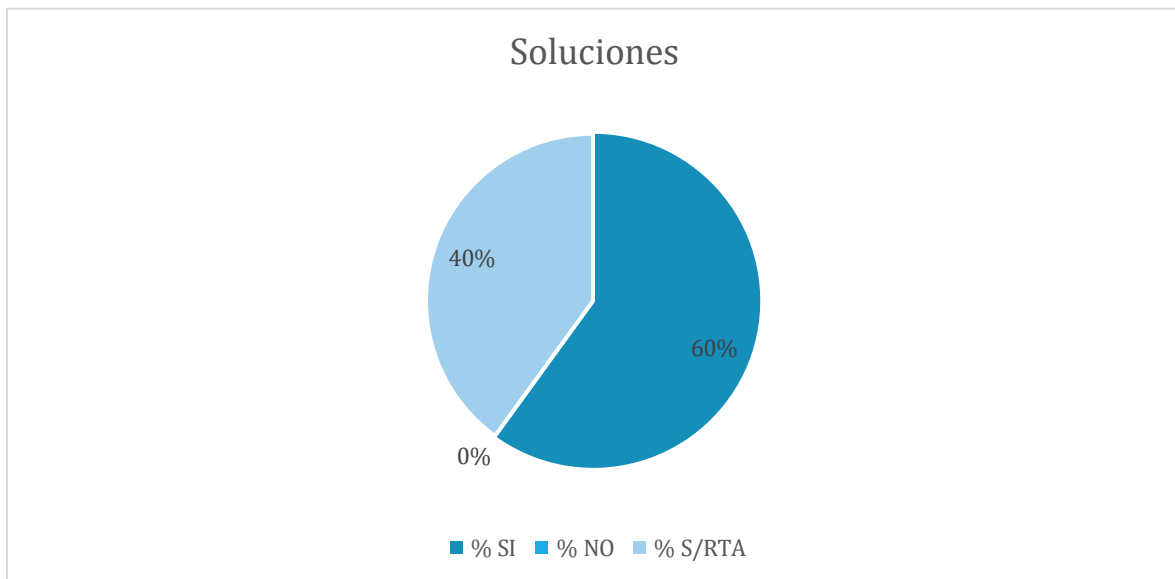
Gráfico N° 4: Docentes efectivos que se encuentran de licencia medido en porcentaje



Fuente: Elaboración propia en base a la muestra realizada en la UNCuyo. Mendoza, Setiembre 2024.

De las respuestas obtenidas el 60% afirmaron que tienen docentes efectivos en licencia y un 40% no respondieron.

Gráfico N° 5: Porcentaje de Facultades e Instituto que respondieron respecto a cómo solucionaron el tema de la evaluación de desempeño docente efectivo estando el docente de licencia.

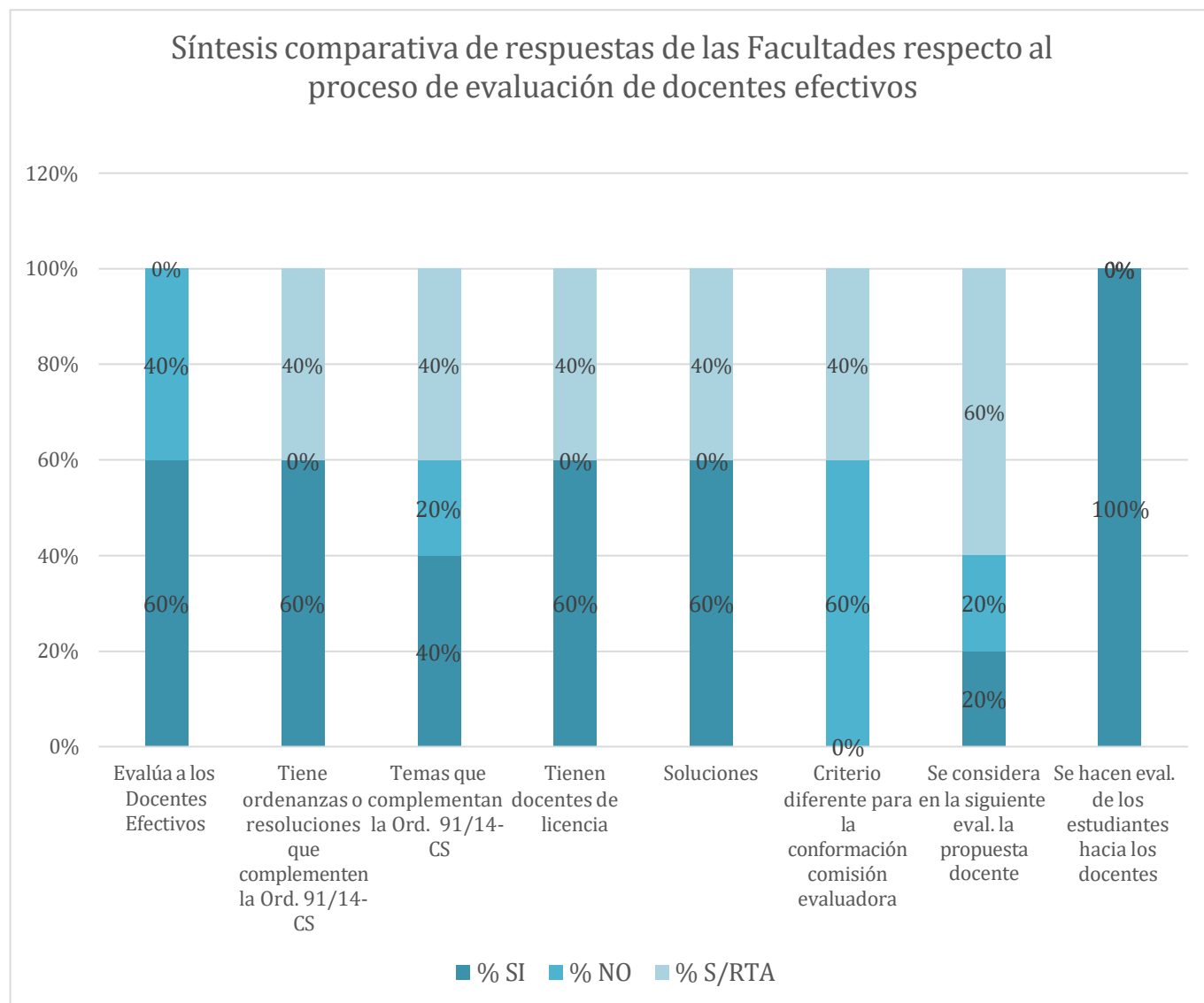


Fuente: Elaboración propia en base a la muestra. Mendoza, Setiembre 2024

Lo que se busca con esta pregunta saber si las Unidades Académicas habían podido dar solución administrativa sin perjudicar al docente en la evaluación de desempeño. El 60% respondieron que sí pudieron dar respuesta a esta situación y un 40% no respondieron. Entre las respuestas brindadas se destaca la Facultad de Ciencias Económicas; la cual responde que proceden a informar a la Comisión Evaluadora la situación del docente para que no sea perjudicado en su evaluación.

Con respecto a la Facultad de Artes y Diseño sólo evalúan a los docentes efectivos que no han modificado su situación de revista; es decir los que cambiaron su carácter y cargo no son evaluados.

Gráfico N° 6: Síntesis de las preguntas efectuadas a las Facultades e Instituto dependiente de la Universidad Nacional de Cuyo respecto al tema desarrollado.



Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos de la encuesta efectuada en la UNCuyo. Mendoza, Setiembre 2024.

Tabla N° 2: Respuestas obtenidas de las encuestas efectuadas

Respuestas de las Facultades respecto al proceso de evaluación de docentes efectivos. Mendoza Septiembre 2024						
PREGUNTAS Y RESPUESTAS	Si	% SI	No	% NO	S/RTA.	% S/RTA
Evalúa Docentes Efectivos	3	15%	2	29%	0	0%
Usa Ord. 91/14-CS	3	15%	0	0%	2	15%
Complemento Ord. 91/14-CS	2	10%	1	14%	2	15%
Docentes de licencia	3	15%	0	0%	2	15%
Soluciones	3	15%	0	0%	2	15%
Criterio diferente para la conformación comisión evaluadora	0	0%	3	43%	2	15%
Se considera en la siguiente eval. la propuesta docente	1	5%	1	14%	3	23%
Se hacen eval. de los estudiantes hacia los docentes	5	25%	0	0%	0	0%
Total	20	100%	7	100%	13	100%

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos de la encuesta efectuada en la UNCuyo. Mendoza, Setiembre 2024.

Se puede visualizar que hubo más respuestas positivas donde se pregunta si se hacen evaluación de los estudiantes hacia los docentes, con un alto porcentaje (25%) y donde hubo menos respuestas positivas fue donde se indaga si se considera la propuesta que presenta el docente en la próxima evaluación.

Se obtuvo la mayor cantidad de respuestas negativas en la pregunta que investiga si se tiene algún criterio diferente a la hora de conformar la comisión evaluadora, con un 43% y menos respuestas negativas en donde se pregunta si se evalúa a los docentes efectivos, con un 29%.

Se consiguió un alto porcentaje sin respuesta en la pregunta si se considera en la siguiente evaluación la propuesta docente, con un 23%.

Es relevante resaltar el alto porcentaje (60%) de las Unidades Académicas que dijo no tener otro criterio diferente a la conformación de la comisión evaluadora para las evaluaciones docentes, haciéndolo acorde a lo establecido en la Ord. 91/14-CS.

Se rescata que en la pregunta 3, donde hace referencia a la elaboración de reglamentación propia por parte de la facultad que complementa la Ord. 91/14-CS, la Facultad de Artes y Diseño posee una reglamentación sobre el procedimiento de la evaluación, Ord 05/23-CD; otra sobre las áreas científico-disciplinarias que deben tenerse en cuenta para la conformación de las comisiones evaluadoras, Ord. 07/23 -CD; y se completa con una grilla de ponderación para miembros de las comisiones evaluadoras Ord. 11/23-CD.

La pregunta 5 tiene el objeto de saber de qué manera han solucionado las facultades los casos de licencias docentes no contemplados en la ordenanza mencionada. Aquí hubo respuestas variadas, como por ejemplo la Facultad de Filosofía y Letras menciona que en estos momentos hay un proyecto para presentar ante el Consejo Directivo que contemplan estos casos; la Facultad de Ciencias Económicas informa a la comisión evaluadora cuando se presenta esta la situación; la Facultad de Artes y Diseño expresa que solo se evalúa a los y las docentes que al momento de tocarle la evaluación están cumpliendo su cargo por concurso efectivo, en el caso de corrimiento no corresponde ser evaluado, ya que no es efectivo en el cargo en el que se desempeña.

2.2. Antecedentes de los casos resueltos

A continuación, se realizará un análisis de casos concretos que se han presentado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y cómo han sido resueltos institucionalmente. En cada caso, se especificará el cargo efectivo que posee el/la docente, su dedicación, la cátedra y la carrera a la que pertenece. Asimismo, se explicarán las causas de su licencia y el desenlace de la situación. A los efectos de proteger la identidad de los docentes involucrados solo se mencionará que se hizo Resolución; no se adjuntará las resoluciones de cada caso.

2.2.1. CASOS A

Este caso representa a un auxiliar docente que concursa un cargo Jefe de Trabajo Prácticos efectivo con dedicación simple en la cátedra de Sociología de la carrera de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública. Posteriormente concursa el mismo docente un cargo de Profesor Adjunto interino en la misma cátedra de la misma

carrera. El profesor solicita licencia en el cargo efectivo; a continuación, se detalla lo siguiente:

Año en que se evalúa: 2016

Cargo efectivo: Jefe de Trabajos Prácticos (licencia por incompatibilidad)

Dedicación: Simple

Cátedra: Sociología General

Carrera: Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública

Cargo interino: Profesor Adjunto

Dedicación: Semiexclusivo

Cátedra: Sociología General

Carrera: Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública

Causas de la licencia: El docente concursó un cargo de Profesor Adjunto Interino con dedicación semiexclusiva en la misma cátedra. Motivo por el cual el profesor estuvo de licencia por incompatibilidad en su cargo efectivo.

Resolución del problema: El docente es evaluado por la Comisión Evaluadora en forma negativa (con dos dictámenes, uno positivo y dos negativos), dicha acta se eleva al Consejo Directivo (CD) para su tratamiento; los miembros del CD solicitan la ampliación de los dos dictámenes emitidos. Luego de su análisis y de acuerdo a las normativas vigentes se lo evalúa *No Satisfactorio*.

Con posterioridad el profesor apela y eleva una nota solicitando se reconsidere su situación por estar de licencia sin goce de haberes debido a que concursó un cargo adjunto interino en la misma cátedra. Tras considerar los fundamentos presentados por el profesor y las circunstancias especiales de su licencia y desempeño, se concluye que la evaluación debe ser reconsiderada y a través de una Resolución se deja sin efecto la anterior que lo evalúa negativamente y le *da por aprobada la evaluación (Satisfactoria)*.

2.2.2. CASOS B

Este caso hace mención a una auxiliar docente que tiene un cargo Jefe de Trabajos Prácticos efectivo con dedicación semiexclusiva en la cátedra Francés, común a las carreras de Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública, Sociología, Trabajo

Social y Comunicación Social. Posteriormente al jubilarse la Profesora Titular se la designa a la auxiliar docente por Consejo Directivo hasta tanto se llame a concurso en el cargo de Profesora Titular interina con dedicación semiexclusiva en la cátedra y carreras de grado mencionada anteriormente. A continuación, se detalla:

Año: 2019

Cargo efectivo: Jefe de Trabajos Prácticos

Dedicación: semiexclusiva

Cátedra: Francés

Carreras: Licenciaturas en Ciencia Política y Administración
Pública, Sociología, Trabajo Social y Comunicación Social.

Cargo interino: Profesora Titular

Dedicación: Semiexclusivo

Cátedra: Francés

Carreras: Licenciaturas en Ciencia Política y Administración
Pública, Sociología, Trabajo Social y Comunicación Social.

Causa de la licencia: La docente estaba con licencia por incompatibilidad en su cargo original por ser designada como Titular interina con dedicación semiexclusiva desde el mes de julio del 2015.

Resolución del problema: La docente es integrada al proceso de evaluación que se llevó a cabo en el 2019 pero la Comisión Evaluadora analizó los antecedentes y entendió que no correspondía ser evaluada en su cargo efectivo de Jefa de Trabajos Prácticos, sino en el que estaba efectivamente desempeñando en ese momento con carácter interino. El acta se presentó ante el Consejo Directivo y sus integrantes la exceptuaron del proceso de evaluación.

2.2.3. CASOS C

En este caso el auxiliar docente estuvo de licencia por cargo de mayor jerarquía por un período de casi 5 años. A continuación, se detalla:

Año: 2019

Cargo efectivo: Jefe de Trabajos Prácticos

Dedicación: Semiexclusivo

Carácter: Efectivo

Cátedra: Problemática Filosófica

Carrera: Licenciatura en Sociología

Causa de la licencia: El docente esta de licencia por cargo de mayor jerarquía desde agosto del 2014 por cumplir funciones de Organizador Ejecutor Categoría “A”, como representante de la UNCuyo ante Organismos Nacionales por los períodos 2014-2018 y 2018-2022 según constan en las Resoluciones de la Facultad

Resolución del problema: El CD otorga una prórroga para presentar su informe y ser evaluado el próximo año. Al momento de evaluar nuevamente Secretaría Académica solicita exceptuar del proceso de evaluación al docente por continuar de licencia. El Consejo Directivo resuelve el pedido exceptuando del proceso de evaluación al docente según consta en Resolución.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE NORMATIVA COMPLEMENTARIA DE EVALUACIÓN
DE DESEMPEÑO DOCENTE EFECTIVO PARA LA FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA
UNCUYO

Lo que se pretende es elaborar una propuesta de normativa complementaria a la que actualmente regulan la evaluación de desempeño docentes efectivos; que contemplen los casos mencionados en el capítulo II. De manera que habría un procedimiento a aplicar cuando se presenten situaciones similares a las expuestas (docentes efectivos que se encuentran de licencia por enfermedad, por cargo de mayor jerarquía o por incompatibilidad).

Lo que se propone es realizar una Ordenanza que considere estos casos y sea tratada y dejar a su consideración a la aprobación por los miembros del Consejo Directivo de la Facultad.

De ser aprobada la misma permitirá dar solución a estas situaciones que no están contempladas en las normativas vigentes y que guíe a cómo se debe proceder en casos similares.

A continuación, se presenta un modelo de Ordenanza:

Mendoza,

VISTO:

Expediente SUDO: Secretaría Académica Eleva Proyecto de Propuesta
de Reglamentación Complementaria de la Ordenanza 91/2014-CS que regula las
Evaluación de Desempeño de los Docentes Efectivo en la Facultad de Ciencias Políticas y
Sociales

CONSIDERANDO:

Que como lo indica el Estatuto Universitario en su Artículo 44 *“todos los docentes, cualquiera sea su categoría, condición y dedicación, estarán sujetos a evaluaciones*

periódicas, de acuerdo con la normativa que dicte el Consejo Superior”; y en su artículo 61 “es obligación de cada Unidad Académica realizar un control de desempeño de sus docentes cada cuatro años desde la designación de cada docente efectivo en el cargo...”. Que el Consejo Superior dicta como normativa donde se reglamentan los requisitos a tener en cuenta para la evaluación de desempeño de los docentes efectivos la Ordenanza N° 91/2014-CD.

Que habiéndose identificado una problemática recurrente relacionada con la evaluación de desempeño de los docentes efectivos que se encuentran en situación de licencia por motivos de salud; por desempeñar cargos de gestión o mayor jerarquía o que se tengan dos cargos en una misma asignatura y carrera; cuyo carácter difieren (uno interino otro efectivo); estas situaciones planteadas a la hora de ser evaluados los docentes se ven perjudicados y no hay normativa que regulen dichas situaciones.

Que en la Ordenanza 91/2014-CS no contempla los casos mencionados; pero en el Artículo 5° de esta ordenanza determina que “Cada Unidad Académica dictará las normas necesarias para la evaluación y control de desempeño de los docentes ...”

Que el/la docente se encuentra de licencia por ende no cumple la función del cargo efectivo y no cuenta con la información correspondiente.

Que la Ord. 91/2014-CS en su artículo 6° indica que “LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SE REALIZARÁ CADA AÑOS. EL CONSEJO DIRECTIVO PODRÁ DISPONER LA POSTERGACIÓN DE LA MISMA POR CAUSAS DEBIDAMENTE FUNDADAS COMO LICENCIAS, EJERCICIO DE OTRAS FUNCIONES, ETC.”

Que resulta necesario dejar en claro cómo se debe proceder ante estos casos.

Que la Ordenanza 91/2014/CS en su artículo 21° menciona que “CADA UNIDAD ACADÉMICA PODRÁ ESTABLECER Y APLICAR REGLAMENTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA PRESENTE ORDENANZA, CON EL FIN DE MEJORAR LA CALIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS DISTINTAS DIMENSIONES Y/O DE GARANTIZAR DERECHOS DE LOS DOCENTES EVALUADOS. LA REGLAMENTACIONES COMPLEMENTARIAS DEBERÁN SER RATIFICADAS POR EL CONSEJO SUPERIOR.”

Que se requiere normalizar y reglamentar la situación planteada con los docentes efectivos que se encuentran de licencia por diversos motivos.

Por todo ello y de acuerdo a lo resuelto por unanimidad en la sesión realizada el día.....de
.....de

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
RESUELVE

Artículo 1º: Exceptuar a los docentes efectivos que revistan un cargo docente superior de carácter interino en la misma cátedra y por lo tanto se encuentren de licencia en el cargo efectivo o aquellos docentes que estén de licencia por cargo de mayor jerarquía y/o de gestión de la evaluación de desempeño docente; hasta que su situación de revista vuelva a su origen.

Artículo 2º: Exceptuar de evaluación de desempeño a los docentes efectivos que se encuentran de licencia por enfermedad un período superior a tres años sin ejercer la docencia; hasta que se restituyan a su labor docente y podrán ser evaluados en sus funciones cuando hayan permanecido en él durante el lapso de cuatro años sin interrupción.

Artículo 3º: Secretaría Académica deberá iniciar expediente comunicando al Consejo Directivo de los/las docentes efectivos que quedan exceptuados de la evaluación de desempeño; para que el Consejo Directivo tome conocimiento y se proceda emitir resolución de los/las docentes que estén comprendido en esta ordenanza.

Comuníquese e insértese en el libro de ordenanzas.

Esta reglamentación complementaria entra en vigor a partir de su aprobación y deberá ser revisada periódicamente para asegurar su adecuación a las necesidades institucionales y académicas.

Artículo 3º: Elévese al Consejo Superior para ser ratificada.

Existen precedente en otras Facultades de la Universidad Nacional de Cuyo que han realizados normativas que complementan a la Ord. 91/2014-CS, porque esta normativa brinda el Reglamento de Evaluación de Desempeño de los Docentes Efectivos; pero cada Unidad Académica puede hacer una regla que se adecue a las situaciones planteadas de cada Facultad.

CONCLUSIÓN

Si se considera el objetivo general: “realizar la reglamentación complementaria que se requiere para las Evaluaciones de Docentes Efectivos que se encuentran en licencia desempeñando otro cargo interino en la misma cátedra, o en un cargo de mayor jerarquía dentro o fuera de la Facultad, o por estar de licencia por enfermedad”; se puede concluir que, a través del desarrollo de este trabajo, se ha podido concretarlo.

Lo mismo ha sucedido con los objetivos específicos; además se presenta una propuesta de Ordenanza para que los miembros del Consejo Directivo puedan analizarlo y decidir su aprobación.

Esta propuesta busca mediar y establecer normas claras frente a las situaciones mencionadas.

Este análisis destaca la relevancia de implementar una reglamentación complementaria que permita a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales abordar de manera justa y eficiente la evaluación de docentes efectivos en situaciones especiales, como licencias o cargos interinos de mayor jerarquía. La propuesta de modificación presentada busca asegurar un proceso de evaluación más equitativo, alineado con los principios de transparencia y mejora continua en la calidad educativa. Al fortalecer este aspecto de la gestión docente, la Facultad no solo respalda el desarrollo profesional de sus docentes, sino que también promueve un entorno académico más inclusivo y adaptado a las realidades de su comunidad educativa.

Este enfoque integrador representa un avance significativo hacia una práctica evaluativa que refleja los valores y objetivos de la Universidad Nacional de Cuyo, contribuyendo así al crecimiento sostenido de la institución.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA Y DOCUMENTAL

- ARAUJO, S. M., (2014). *La evaluación y la Universidad en Argentina: políticas, enfoques y prácticas*. Revista de la Educación Superior, XLIII (4)(172), 57-77.
- GUADAGNI, A y Boedo, F. *La educación argentina en el siglo XXI: Los desafíos que enfrentamos: calidad, deserción, inclusión*. Ed. El Ateneo
- MARINO, D.; DE ARELLANO, R., G.; DE PIETRUCCHI, C. 1988. *Diseño de un instrumento para evaluar al docente universitario*. Universidad Nacional de San Juan. Facultad de Ingeniería. Argentina. 106 p.
- TORRES, C. *La educación superior en américa Latina: de la reforma de 1918 al ajuste estructural de los noventa*. Cuadernos. Publicación de la Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Entre Ríos. 1994.
- VAIN, P. (1998). *La evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo*. Universidad Nacional de Misiones.

Marco normativo

- ORDENANZA N° 03/89 – CD. (1989). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo. Reglamento que establece las obligaciones docentes en relación al cumplimiento horario y responsabilidades académicas.
- ORDENANZA N° 13/89 – CD. (1989). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo. Ampliación de la Ordenanza 03/89 – CD.
- ORDENANZA N° 28/00 – CS. (2000). Rectorado. Universidad Nacional de Cuyo. Reglamento que establece las responsabilidades y compatibilidades como así también la carga horaria de los docentes según las dedicaciones de los cargos.
- ORDENANZA N° 01/01 – CD. (2001). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo. Establece el régimen de incompatibilidades docentes.
- ORDENANZA N° 91/14 – CS. (2014). Rectorado. Universidad Nacional de Cuyo.

Reglamento que ordena el proceso de evaluación de los docentes efectivos de la UNCuyo.

Sitios web

- Portal oficial del Estado Argentino (5 de mayo de 1993). *Ley Federal de Educación* 24.195. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24195-17009/texto>
- Portal oficial del Estado Argentino. (10 de agosto de 1995). *Ley de Educación Superior* 24.521. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24521-25394/actualizacion>
- Portal oficial del Estado Argentino. (14 de diciembre de 2006). *Ley de Educación Nacional* 26.206. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Portal de la Universidad Nacional de Cuyo. (30 de octubre de 2024). Estatuto Universitario. Rectorado. Universidad Nacional de Cuyo. <https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/estatuto-universitario-1.pdf>

ANEXO I :Modelo de Encuesta

Encuesta sobre el proceso de Evaluación de Docentes Efectivos

ENCUESTA SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DOCENTES EFECTIVOS

B *I* U  

La presente encuesta tiene por finalidad obtener información relevante respecto al proceso de evaluación docente efectivo; con respecto a la aplicación de normativas que se aplique a dicho tema. Cabe destacar que es anónima y la información proporcionada será de gran importancia y considerada en el Trabajo Final: "Análisis y Propuesta de Reglamentación Complementaria para la Ordenanza que Regula la Evaluación de los Docentes Efectivos en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales" de la Tecnicatura Universitaria en Gestión y Administración de Organizaciones con Orientación en Instituciones Universitarias; cuya autora es Araceli Susana Antón.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

1-¿Evalúan a los docentes y auxiliares docentes efectivos cada cuatro años, como lo establece la Ordenanza 91/2014- Consejo Superior? Marque con una cruz *

- ☐ Sí (si responde afirmativamente pasar a la pregunta 2)
- ☐ No (por favor fundamente su respuesta) Pasar a la respuesta 8

2- ¿Tienen la Facultad ordenanzas o resoluciones que complementen a la Ordenanza 91/2014-CS (Evaluación Docente Efectivo)?

- ☐ Sí (Puede agregar el número de ordenanzas o resoluciones en el punto 9)

☐ No

2 Bis- Ampliación de la respuesta 2. Puede agregar las ordenanzas o resoluciones que posee la Unidad Académica complementarias a la Ord. 91/2014-CS

Texto de respuesta larga

3- ¿Qué temas complementan la/s resolución/es u ordenanza/s? Por favor fundaméntelo

Texto de respuesta larga

4- Tienen docentes y auxiliares docentes efectivos que se encuentren en licencia en el cargo efectivo; porque están desempeñando otro cargo interino en la misma cátedra, o en un cargo de mayor jerarquía dentro o fuera de la Facultad, o por estar de licencia por enfermedad?

☐ Sí (Pasar a la pregunta 5)

☐ No

5- ¿Cómo ha solucionado la facultad estos casos concretos, no contemplados en la ordenanza mencionada anteriormente del Consejo Superior? Explíquelo por favor

Texto de respuesta larga

6- ¿La Facultad tiene algún criterio para conformar la Comisión Evaluadora?

☐ Sí (explíquelo por favor)

☐ No (en el caso que se rigen a lo establecido por la Ord. 91/2014-CS)

☐ Otro:

6 Bis - Ampliación de la respuesta 6 en caso de haber marcado Sí

Texto de respuesta larga

7- ¿La propuesta que efectúa el docente y/o auxiliar docente, se lo considera en la próxima evaluación? Fundamente su respuesta

☐ Sí

☐ No

☐ Otro:

7 Bis - Ampliación de la respuesta 7

Texto de respuesta larga

8- ¿La Facultad tiene implementada alguna evaluación docente: por ejemplo, evaluación de los estudiantes? Por fundamente su respuesta

☐ Sí

☐ No

☐ Otro:

8 Bis- Ampliación de la respuesta 8 en caso de haber marcado Sí

Texto de respuesta larga

Comentarios / Aportes

Texto de respuesta larga

ANEXO II: Ordenanzas



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

RECTORADO

► 2014

Año de Homenaje al
Almirante Guillermo Brown
en el Bicentenario del
Combate Naval de Montevideo

MENDOZA, 4 DIC 2014

VISTO:

El Expediente REC:0017341/2013, donde la Secretaría Académica del Rectorado eleva el proyecto de Reglamento de Evaluación de Desempeño de los Docentes efectivos de la Universidad Nacional de Cuyo, a fin de que cada Unidad Académica cumpla con lo previsto en los Artículos 44 y 61 del Estatuto Universitario, y

CONSIDERANDO:

Que la evaluación de desempeño docente se inscribe en la necesidad de la Universidad de promover procesos de evaluación periódica y continua de sus prácticas institucionales en vistas al mejoramiento de la actividad universitaria.

Que es necesario consolidar la cultura de la evaluación como posibilidad de comprensión y mejora de las prácticas docentes universitarias, arbitrando los medios para que la misma se desarrolle en todas las Unidades Académicas de la UNCUIYO en condiciones de equidad.

Que el sistema de evaluación de desempeño se implementó en esta Casa de Estudios en 1993, con la aprobación y puesta en vigencia de las Ordenanzas Nros. 46/93-C.S. y 66/93-C.S.

Que el Estatuto Universitario establece en su Artículo 44 que todos los docentes, cualquiera sea su categoría, condición o dedicación, estarán sujetos a evaluaciones periódicas, de acuerdo a la normativa que dicte el Consejo Superior.

Que, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Universitario en su Artículo 61, cada Unidad Académica debe realizar un control de desempeño de sus docentes efectivos, a partir de la ordenanza general que dicte el Consejo Superior.

Que, asimismo, el Estatuto Universitario indica que el Consejo Superior debe dictar una ordenanza general destinada a la evaluación de desempeño docente.

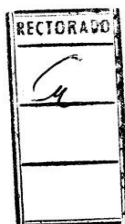
Que por Ordenanzas Nros. 23/2010-C.S. y 39/2010-C.S. se modificó la reglamentación correspondiente a concursos docentes, y que en consecuencia, es necesario integrar los procedimientos en las diferentes instancias de la carrera docente.

Que los procesos de evaluación de desempeño académico en la UNCUIYO suponen el respeto irrestricto por los derechos y estabilidad laboral de su personal docente.

Que la evaluación de desempeño constituye fundamentalmente una instancia de reflexión del docente sobre sus propias prácticas y por tanto, de mejora cualitativa de la educación.

Que se busca una mejora cualitativa en todas las dimensiones de desempeño de los docentes universitarios, con especial referencia a las funciones de docencia, investigación y extensión.

Que un proceso de evaluación de desempeño de los docentes debe contextualizarse contemplando las condiciones institucionales y el ambiente de trabajo en las que se desarrollan las prácticas evaluadas.



Ord. N° 91

//.



-2-

//

Que la propuesta de base de la presente modificación surge del trabajo previo sobre carrera docente realizado por una comisión ad hoc en el marco de la paritaria local entre la Asociación de Docentes e Investigadores de la UNCUIYO (FADIUNC) y la UNCUIYO. Posteriormente se formó una comisión designada a tal efecto de la que participó: el Consejo Asesor de Asuntos Académicos, integrado por la Secretaría Académica, los Secretarios de Áreas de todas las Unidades Académicas y Representantes Gremiales de la FADIUNC.

Que la presente ordenanza surge como resultado de acuerdos logrados sobre la base de estudios sistemáticos e investigaciones sobre la temática, así como del análisis comparativo de las normativas sobre desempeño docente de otras Universidades Nacionales.

Por ello, atento a lo expuesto, lo establecido en el Artículo 61 del Estatuto Universitario y lo aprobado por este Cuerpo en sesión del 19 de noviembre de 2014,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
ORDENA:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EFECTIVOS DE LA UNCUIYO, de acuerdo con las normas contenidas en el Anexo I de la presente Ordenanza que consta de CUATRO (4) hojas.

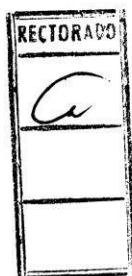
ARTÍCULO 2°.- Aprobar la guía para la presentación de documentación por la Secretaría Académica, incluida como Anexo II, que consta de UNA (1) hoja y forma parte de la presente Ordenanza.

ARTÍCULO 3°.- Aprobar la guía para la presentación de documentación por el docente, incluida como Anexo III, que consta de CINCO (5) hojas y forma parte de la presente Ordenanza.

ARTÍCULO 4°.- Derogar las Ordenanzas Nros. 46/93-C.S. y 66/93-C.S. a partir del UNO (1) de enero de 2015.

ARTÍCULO 5°.- Cada Unidad Académica dictará las normas necesarias para la evaluación y control de desempeño de los docentes interinos y reemplazantes que cumplen funciones en la misma, dentro del plazo estatutario contemplado para estas designaciones.

ARTÍCULO 6°.- Comuníquese e insértese en el libro de ordenanzas del Consejo Superior.



Prof. Esp. Adriana Arza GARCÍA
Secretaría Académica
Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Dante Ricardo PIZZI
Rector
Universidad Nacional de Cuyo

ORDENANZA N° 91

ig.
Reglamento Desempeño (Desempeño Docente Comi Evalua)



ANEXO I

-1-

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO**

De la Evaluación de Desempeño Docente

ARTÍCULO 1º. – El presente reglamento de Evaluación de desempeño para los docentes efectivos, da cumplimiento a la normativa estatutaria de la UNCUYO referida a la evaluación periódica y control del desempeño de los docentes efectivos según su categoría y dedicación. Serán tomadas en cuenta las actividades de docencia, investigación, extensión y vinculación, servicios a la comunidad universitaria, participación en la gestión institucional, actualización y perfeccionamiento de su formación académica y aportes pertinentes de su experiencia profesional.

ARTÍCULO 2º - Para el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño cada docente deberá presentar un informe integrador del periodo a evaluar, con carácter de declaración jurada y una propuesta de desarrollo académico en el marco institucional para el siguiente periodo. Este último será una propuesta de la proyección profesional del docente en el marco de las necesidades y posibilidades institucionales. La propuesta tendrá carácter prospectivo y flexible. La no presentación de la documentación en tiempo y forma podrá ser causal de una resolución de rendimiento NO Satisfactorio, por parte del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 3º - La Secretaría Académica de la Unidad Académica presentará a la comisión evaluadora un informe correspondiente al periodo a evaluar, según se indica en el ANEXO II:

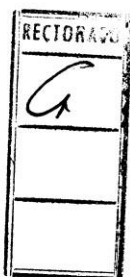
ARTÍCULO 4º - La comisión evaluadora podrá incorporar la instancia de una entrevista personal y requerir la presentación, ampliación y/o aclaración de la documentación aportada por el docente, cuando lo considere necesario.

ARTÍCULO 5º -La comisión evaluadora deberá atender especialmente la valoración de la dimensión docencia de grado y toda otra función que haya sido asignada al docente.

ARTÍCULO 6º. – La evaluación de desempeño se realizará cada 4 años. El Consejo Directivo podrá disponer la postergación de la misma por causas debidamente fundadas como licencias, ejercicio de otras funciones, etc.

De las comisiones evaluadoras de desempeño docente

ARTÍCULO 7º. – Las comisiones evaluadoras se conformarán en cada Unidad Académica de acuerdo con las áreas científicas o disciplinares que el Consejo Directivo establezca a los efectos de la evaluación. Estarán integradas por tres docentes titulares y





ANEXO I

-2-

tres suplentes que sean o hayan sido profesores efectivos de igual o mayor categoría que el docente evaluado o por especialistas de reconocido prestigio.

De los tres miembros titulares de la comisión, uno deberá ser especialista externo a la Universidad. El mismo criterio rige para la elección de los miembros suplentes. En caso de renuncia o de ausencia de un titular, lo reemplazará el suplente que reúna las mismas condiciones que el titular reemplazado.

ARTÍCULO 8º - A solicitud del docente a ser evaluado se podrá designar un veedor de la representación gremial. Un estudiante, un docente y un graduado podrán ser designados también como veedores por el Consejo Directivo para la Evaluación del Desempeño Docente. Los veedores podrán tener acceso a la documentación presentada por los docentes y Secretaría Académica, aunque no a las deliberaciones del Tribunal Evaluador para elaborar el acta final.

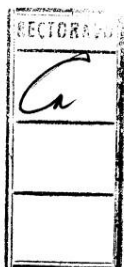
ARTÍCULO 9º - El Consejo Directivo de cada Unidad Académica aprobará la integración de la Comisión Evaluadora que actuará en cada caso a propuesta del sector académico correspondiente (Departamento, Carrera o equivalente) y que será elevado por la Secretaría Académica de la Unidad Académica. El Consejo Directivo aprobará la nómina o podrá solicitar cambios debidamente fundados.

ARTÍCULO 10º. - Para facilitar la conformación de las Comisiones Evaluadoras se sistematizará un Banco de Evaluadores de la UNCUYO. Cada Unidad Académica elevará a la Secretaría Académica de Rectorado un listado de potenciales evaluadores en su área indicando nombre y apellido, categoría y área de desempeño. La base de datos será organizada y administrada por la Dirección de Gestión Académica de Rectorado. Ésta será responsable de su actualización anual y deberá garantizar el acceso a la misma por parte de todas las Unidades Académicas.

ARTÍCULO 11º.- Los docentes que serán evaluados podrán recusar con la debida fundamentación, a uno o varios miembros de la comisión y en los términos y causales que se contemplan en el Reglamento de Concursos de la Universidad. En caso de que el Consejo Superior haga lugar a la recusación, el miembro de la comisión Evaluadora será reemplazado.

ARTÍCULO 12º - La Comisión evaluadora deberá funcionar con la totalidad de sus miembros. En caso de ausencia de alguno, debe ser reemplazado por su suplente de modo de no afectar su funcionamiento.

ARTÍCULO 13º - La Comisión Evaluadora elaborará su dictamen o dictámenes tomando en consideración el Informe de Secretaría Académica, el Informe Integrador del docente y la propuesta de desarrollo académico presentada oportunamente para el periodo bajo evaluación.



Ord. N° 91



ANEXO I

-3-

El acta del dictamen deberá explicitar los criterios de evaluación utilizados y fundamentar sobre la calidad, pertinencia y consistencia de los antecedentes y la documentación suministrada por la Secretaría Académica y/o requerida en virtud del artículo 4, con respecto a las distintas dimensiones del desempeño docente.

Luego de analizar y valorar los elementos expresados, la Comisión Evaluadora sugerirá el resultado del desempeño como Satisfactorio o No satisfactorio, con la fundamentación correspondiente.

Asimismo, la Comisión Evaluadora podrá destacar la labor desarrollada por el docente, señalar aspectos que tendrá que fortalecer para sus evaluaciones posteriores en las distintas dimensiones consideradas y/o expresar opinión, sugerencias u observaciones sobre la propuesta de desarrollo académico presentada por el docente para el siguiente período

ARTÍCULO 14° - El acta final de las actuaciones de la Comisión Evaluadora contendrá un informe debidamente fundado con inclusión de posibles dictámenes en disidencia que será presentado ante el Consejo Directivo, junto con las observaciones de los veedores si las hubiere.

DEL TRÁMITE FINAL

ARTÍCULO 15° - El Consejo Directivo resolverá sobre el o los dictámenes de la Comisión y determinará el resultado de la evaluación de desempeño. La resolución final será notificada al interesado por Secretaría Académica de la respectiva unidad académica.

ARTÍCULO 16° - El docente podrá solicitar reconsideración o impugnación de la resolución de su evaluación al Consejo Directivo, en un plazo no mayor a 10 (diez) días de haber sido notificado de la misma. El Consejo Directivo resolverá las reconsideraciones o impugnaciones.

ARTÍCULO 17° - La calificación Satisfactoria del desempeño docente asegura el mantenimiento del cargo en la categoría y dedicación en que fue evaluado. Las sugerencias propuestas por la Comisión Evaluadora se tendrán en cuenta para el otorgamiento de estímulos de acuerdo a las posibilidades presupuestarias de las Unidades Académicas.

ARTÍCULO 18° - La calificación No satisfactoria implicará la realización de una nueva evaluación al año siguiente, en la que el docente deberá dar cuenta de las recomendaciones hechas por el Consejo Directivo para superar los aspectos observados en su desempeño como docente universitario.

ARTÍCULO 19° - En caso que el desempeño del docente fuera evaluado dos veces consecutivas o tres acumuladas como No Satisfactorio se actuará conforme al Estatuto Universitario.

ARTÍCULO 20° - Sobre la base del resultado debidamente fundamentado de las evaluaciones, el Consejo Directivo podrá disponer cambios en la función y/o en la





ANEXO I

-4-

dedicación del docente. Se requerirá el voto de dos tercios de la totalidad de los miembros del Consejo Directivo, quien lo elevará al Consejo Superior para su ratificación. Para modificar la resolución del Consejo Directivo, se necesitará la mayoría de dos tercios del Consejo Superior.

ARTÍCULO 21°. -Cada Unidad Académica podrá establecer y aplicar reglamentaciones complementarias a la presente ordenanza, con el fin de mejorar la calidad del proceso de evaluación de las distintas dimensiones y/o de garantizar derechos de los docentes evaluados. Las reglamentaciones complementarias deberán ser ratificadas por el Consejo Superior

ARTÍCULO 22°. – Salvo estipulación expresa en contrario, todos los plazos establecidos en el presente reglamento se contarán en días hábiles. A los efectos de los plazos, en ningún caso se computarán los días comprendidos en el mes de enero y los primeros QUINCE (15) días de febrero, así como los correspondientes a los actos eleccionarios.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 23°. - La presente normativa será de aplicación progresiva y paulatina a partir del Ciclo Lectivo 2015. En el lapso en que se produzcan desfases entre la presentación del Informe Integrador y la Propuesta de desarrollo académico en el marco institucional no se podrán confrontar las actividades desarrolladas por el docente con la documentación presentada. A tal efecto, el docente presentará una “Síntesis explicativa de las actividades” desarrolladas en los cuatro años justificando/fundamentando las prioridades, la que será presentada como un anexo del Informe Integrador.

ARTÍCULO 24°. - Se conformará una comisión integrada por Secretaría Académica del Rectorado, Secretarios del área de las Unidades Académicas y representantes gremiales de la FADIUNC, a fin de elaborar una normativa complementaria sobre cargos, dedicaciones y funciones que fijen parámetros genéricos homogéneos que permitan valorar equitativamente en la función docente, considerando categoría y dedicación. La propuesta será elevada al Consejo Superior para su aprobación.



Prof. Esp. Adriana Aída GARCÍA
Secretaría Académica
Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI
Rector
Universidad Nacional de Cuyo



ANEXO II

-1-

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR SECRETARÍA ACADÉMICA

“La Secretaría Académica de cada Unidad Académica presentará a la Comisión Evaluadora un informe correspondiente al periodo a evaluar, con los siguientes datos:

1. Datos del sector académico y de los espacios curriculares en los que se desempeña el docente.

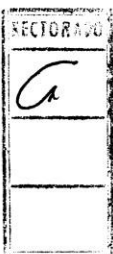
- *Sector académico en que se encuentra designado el docente (carrera, departamento, área, instituto, espacio curricular u otra denominación que corresponda en la Unidad Académica).*
- *Categoría y dedicación del cargo ocupado por el docente.*
- *Espacio/s curricular/es en el/los que se ha desempeñado el docente en el período*
- *Cantidad de estudiantes, carga horaria, régimen anual o semestral del/de los espacio/s curricular/es indicado/s.*
- *Estado de la dotación docente del/los espacio/s curricular/es.*

2. Datos referidos al desempeño del docente

- *Informe de desempeño efectuado por el profesor responsable de cada uno de los espacios curriculares en los que ha actuado el docente evaluado, cuando así corresponda.*
- *Informe de las oficinas de Personal y/o de Recursos Humanos sobre licencias extraordinarias e inasistencias injustificadas.*
- *Sistematización de Resultados de las Encuestas realizadas por los alumnos durante el período a evaluar.*
- *Resultados de las evaluaciones de desempeño anteriores.*
- *Propuesta de desarrollo académico en el marco institucional propuesto por el docente para el período en evaluación.*

3. Contexto de desempeño:

En este apartado cada unidad académica podrá resolver la incorporación de otra información que considere pertinente a los efectos de dar cuenta de todos aquellos aspectos personales, institucionales y de contexto que han contribuido a definir el desarrollo de la propuesta.



Prof. Esp. Adriana Aída GARCÍA
Secretaría Académica
Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI
Rector
Universidad Nacional de Cuyo

Ord. N° 91



ANEXO III

-1-

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR EL DOCENTE:

a) INFORME INTEGRADOR DEL PERIODO A EVALUAR: ESQUEMA PARA SU PRESENTACIÓN

El docente deberá consignar solo los antecedentes propios comprendidos en el periodo a evaluar.

Si el docente no tuviera antecedentes en alguna categoría o no correspondiera según su desarrollo profesional deberá eliminarlas de modo de no dejar campos sin datos. En todos los casos se respetará el orden asignado en el presente esquema.

1. Datos Personales

Nombre y Apellido

DNI

Domicilio

Dirección electrónica

Unidad Académica

Sector Académico (Dirección- Departamento- Área)

Espacio curricular

Categoría y dedicación del cargo docente desempeñado en el periodo evaluado

Título/s de grado

Título/s de posgrado

2. Contexto de desempeño:

En este apartado, el docente podrá dar cuenta de todos aquellos aspectos personales, institucionales y de contexto (cantidad de alumnos, equipo de cátedra, infraestructura, equipamiento, materiales pedagógico-didácticos, etc.) que han contribuido a definir las características del periodo evaluado.





ANEXO III

-2-

El docente podrá incorporar también los análisis y ajustes de la propuesta de desarrollo académico presentado en el periodo anterior.

3. Trayectoria Docente

3.1. Docencia de grado y pregrado

Completar por cada espacio curricular en los que participe el docente

- a) Denominación del espacio curricular
- b) Periodo de participación en el espacio curricular
- c) Estructura de cargos del espacio curricular
- d) Carga horaria total y semanal del espacio curricular
- e) Porcentaje de clases dictadas
- f) Programas de los espacios curriculares en el periodo del desempeño evaluado
- (a cumplimentar solo por docentes a cargo del espacio curricular).
- g) Cantidad de alumnos
- h) Otra información que el docente estime conveniente precisar.

3.2. Docencia de posgrado

Completar por cada espacio curricular en los que participe el docente

- a) Denominación del posgrado
- b) Carácter arancelado o no arancelado
- b) Universidad- Unidad Académica en el que se desarrolla
- c) Denominación del espacio curricular
- d) Período-horas de participación en el espacio curricular

3.3. Producción de materiales pedagógicos para el desarrollo del espacio curricular

- a) Publicaciones (impresas/ digitales): libros, capítulos de libros, artículos en revistas científicas o académicas
- b) Desarrollos en entornos virtuales
- c) Trabajos inéditos: documentos de cátedra; guías de ejercicios o trabajos prácticos; otros





ANEXO III

-3-

3.4. Formación de recursos humanos en docencia

- Profesores y docentes auxiliares

a) N° de profesores y docentes auxiliares

b) Actividades de docencia en que se los ha formado

- Adscriptos o Concurrentes autorizados

a) N° de adscriptos o concurrentes

b) Actividades de docencia en que se los ha formado

- Auxiliares Alumnos / Ayudantes Alumnos ad honorem

a) N° de auxiliares o ayudantes alumnos

b) Actividades de docencia en que se los ha formado

3.5. Participación en la vida institucional relacionada con el cargo docente

a) Comisiones ad hoc creadas por CD o CS

b) Proyectos /programas /actividades de intervención y/o
innovación pedagógica

c) Tutorías o asesoramiento de alumnos

3.6. Otros.

4. Formación Académica en los últimos 4 años

4.1. Título/s de grado

4.2. Título/s de posgrado

4.3. Actualización y capacitación (denominación, carga horaria, institución, fechas,
con/sin evaluación)

4.3. Premios y distinciones

4.4 Otros

5. Investigación científica, creación artística e innovación tecnológica

5.1. Categoría de Investigador- Organismo que categorizó

5.2. Participación en proyectos o programas de investigación / creación
artística/innovación tecnológica

a) Actividad que desempeña el investigador: director, co-director,
investigador, becario

b) Institución que acreditó o evaluó el proyecto o programa

c) Evaluación obtenida, distinciones





ANEXO III

-4-

5.3. *Resultados del proyecto o programa* (ponencias, publicaciones, otras formas de transferencia y difusión)

5.4. *Formación de recursos humanos en investigación/ creación artística /innovación tecnológica* (Investigadores, becarios, pasantes, otros)

5.5. *Dirección de Tesis de Grado/Posgrado*

5.6. *Creación artística: tipos y características de las mismas*

5.7 *Otros*

6. Extensión y vinculación universitaria

6.1. *Cursos de capacitación / actualización dictados*

a) Denominación o temática de los cursos

b) Carga horaria

c) Destinatarios

d) Encuadre institucional

e) Fechas

f) Con/sin evaluación

6.2. *Conferencias y reuniones técnicas*

6.3. *Evaluación de proyectos de extensión.*

6.4. *Publicaciones vinculadas a las temáticas de extensión*

6.5. *Participación en proyectos /programas institucionales de extensión*

6.6. *Asistencia o transferencia hacia la comunidad avaladas por la institución universitaria*

6.7. *Formación de recursos humanos en extensión*

6.8. *Otros*

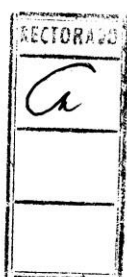
7. Gestión Institucional

7.1. *Gobierno y gestión institucional*

7.2. *Gestión gremial universitaria en cargos electivos*

7.3. *Representación institucional ante otras organizaciones*

7.4. *Otros*





ANEXO III

-5-

**b) PROPUESTA DE DESARROLLO ACADÉMICO EN EL
MARCO INSTITUCIONAL**

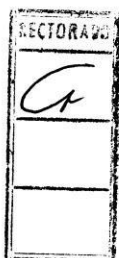
En este apartado el docente consignará las líneas de formación académica que orientarán su desempeño en el siguiente período. Estas se definirán en el marco de las políticas institucionales en general y, en particular, las del sector académico al que pertenece el docente, entendiendo especialmente la valoración de la dimensión docencia de grado y otra función que considere relevante.

Dado que el proceso de evaluación de desempeño constituye una instancia valiosa para promover la reflexión del docente sobre su propio desempeño en el período evaluado, se estima que la definición de líneas de desarrollo académico aportará un marco objetivo sobre el cual la comisión asesora confrontará las acciones y antecedentes presentados por el docente.

A modo tentativo, se sugiere realizar la descripción de tareas previstas a desarrollar en el próximo período de 4 años en cuanto a la formación de grado, actividades extracurriculares, de promoción, actualización y especialización, de investigación y de gestión institucional.

Prof. Esp. Adriana Ayda GARCÍA
Secretaría Académica
Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI
Rector
Universidad Nacional de Cuyo



Ord. N° 91



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

MENDOZA, 10 de mayo de 1989.

VISTO:

El expediente N° C-8-469-89, donde la Comisión de Asuntos Académicos eleva anteproyecto de resolución sobre obligaciones de los docentes de la Facultad, y

CONSIDERANDO:

La necesidad de reactualizar la normativa con referencia al cumplimiento horario y a las responsabilidades académicas de los docentes y auxiliares de docencia de esta Facultad.

Que la mera enunciación del número de horas a cumplir de acuerdo a la dedicación de los docentes no asegura la calidad de las presentaciones;

Que es preciso entonces fijar las actividades que requieren un cumplimiento riguroso;

Que la complejidad que resulta del aumento del número de docentes y de carreras de la Facultad exigen también fijar con precisión las responsabilidades académicas por categoría y dedicación, habida cuenta de los aspectos cualitativos de las mismas;

Que la Comisión de Asuntos Académicos eleva una propuesta en tal sentido, la cual tiene en cuenta la participación del claustro para contar con la experiencia y consenso del mismo;

Por ello, y teniendo en cuenta lo resuelto en la sesión realizada el día 8 de mayo del corriente año,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS
Y SOCIALES
ORDENA:

ARTICULO 1°.- Disponer que a partir de la fecha de publicación de la presente resolución todos los docentes de la Facultad deberán cumplir con las siguientes obligaciones horarias: 1- dictado del número de clases correspondientes a los que sean fijados de acuerdo a categoría y dedicación; 2- asistencia a las mesas examinadoras que le sean fijadas por las autoridades de la Facultad; 3- atención de alumnos en horario y lugar determinado, establecido previamente ante la Secretaría de Administración Docente; en razón de DOS (2) horas para los docentes de dedicación simple; CUATRO (4) horas dedicación semi-exclusiva; OCHO (8) horas dedicación exclusiva; 4- una reunión mensual de cátedra y otra de área, asegurando una permanencia mínima de TRES (3) horas para su desarrollo.

ARTICULO 2°.- Encomendar a la Secretaría de Administración Docente para que efectúe el control pertinente del cumplimiento horario fijado en el artículo anterior.

ARTICULO 3°.- La justificación de inasistencia, las licencias especiales para la recuperación de la salud y por maternidad; las licencias extraordinarias; y franquicias se registrarán por el Decreto PEN N° 3.413/79. La norma mencionada es de aplicación al personal docente y auxiliares de docencia de la Facultad.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

ARTICULO 4º.- Las inasistencias injustificadas a las mesas de exámenes, dictado de clases, y atención de alumnos dará lugar en cada caso a los descuentos de ley. El trámite administrativo de justificación de inasistencia se realizará ante Mesa de Entradas de la Facultad en el formulario previsto al efecto, con intervención de Secretaría de Administración Docente, quien deberá pronunciarse acerca de la procedencia o no de la justificación.

ARTICULO 5º.- La inasistencia a mesa de exámenes y a clase deberán comunicarse fehacientemente a Secretaría de Administración Docente con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de antelación, a fin de prever con el suficiente plazo el aviso al suplente en el supuesto de mesa de exámenes. En el caso del dictado de clases el titular tomará los recaudos necesarios para que la prestación docente se efectivice. En el caso de atención de alumnos se deberá prever, con independencia de la justificación de inasistencia, la concurrencia de otro docente de la cátedra.

ARTICULO 6º.- Disponer que en el plazo de un mes a partir del quince (15) del corriente las Areas eleven una propuesta, elaborada por los docentes en el seno de las mismas, que contemple con claridad las responsabilidades académicas de cada cargo por categoría y dedicación, habida cuenta de la necesidad de asegurar con equidad y eficiencia la prestación del servicio educativo de la Facultad y la correcta utilización de los recursos humanos.

ARTICULO 7º.- El incumplimiento de lo estipulado en la presente dará lugar a las sanciones previstas en la Ordenanza N° 3/66-R y sus modificatorias. El órgano de aplicación será el Responsable de Personal.

ARTICULO 8º.- Derogar la Ordenanza N° 361/76-D.I.

ARTICULO 9º.- Comuníquese e insértese en el Libro de Ordenanzas.

ORDENANZA N° 3.

jmm.

carri
JUAN ALBERTO RAMIREZ
SECRETARIO GENERAL DE
ADMINISTRACION FINANCIERA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES



MENDOZA, 1 diciembre 1989.-

VISTO:

La necesidad de fijar las obligaciones académicas de los distintos cargos y dedicaciones; y

CONSIDERANDO:

Que en la Ordenanza N° 3/89 sobre cumplimiento horario de los docentes, se solicitó a las áreas sugerencias sobre cuáles deberán ser las obligaciones académicas por cargo y dedicación.

Que es preciso fijar, en base a las opiniones vertidas, una normativa que tenga en cuenta las características de todas las carreras y que contemple la multiplicidad de obligaciones académicas partiendo del proceso esencial de enseñanza aprendizaje, para juzgar con equidad el desempeño de todos los docentes.

Que para ello el Decanato designó a pedido de Secretaría Académica una Comisión especial que redactara un proyecto para ser elevado al Consejo Directivo.

Que la Comisión de Asuntos Académicos aprobó dicho anteproyecto.

Por ello, y teniendo en cuenta lo resuelto en la sesión realizada el día 4 de diciembre del corriente año,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
O R D E N A :

ARTICULO 1°.- Todos los docentes de la Facultad, salvo que se les encomiende una función especial, deberán cumplir las actividades discriminadas por cargo que se consignan en el ANEXO I de la presente Ordenanza.

ARTICULO 2°.- Los JEFES DE TRABAJOS PRACTICOS y AYUDANTES DE PRIMERA con dedicación semiexclusiva, además de cumplir con las actividades consignadas en el ANEXO I, deberán acreditar alguna de las actividades sugeridas en el ANEXO II de la presente Ordenanza.

ARTICULO 3°.- Los PROFESORES TITULARES, ASOCIADOS y ADJUNTOS con dedicación semiexclusiva, además de cumplir con las actividades consignadas en el ANEXO I, deberán acreditar como mínimo, alguna de las actividades sugeridas en el ANEXO III.

ARTICULO 4°.- Los docentes que posean dedicación exclusiva, además de cumplir con las actividades consignadas en el ANEXO I, deberán acreditar dos actividades como mínimo, de las consignadas en el ANEXO II, en el caso de los JEFES DE TRABAJOS PRACTICOS, AYUDANTES DE PRIMERA, y del ANEXO III en el caso de los ADJUNTOS, ASOCIADOS y TITULARES. Estos últimos deberán priorizar los Seminarios, las direcciones y los cursos especiales.

ARTICULO 5°.- La autoridad de la Facultad, a través de las áreas y Secretaría Académica, efectuará una evaluación anual de las tareas docentes a los efectos de dar cumplimiento a la Ordenanza N° 10/88-CS. en el caso de los docentes efectivos, y de facilitar el proceso de redesignación en el caso de los interinos, hasta tanto se realicen los concursos. Dicha evaluación deberá ser consignada en el legajo personal.

ARTICULO 6°.- Comuníquese e insértese en el libro de Ordenanzas.

ORDENANZA N° 13

jgc.

ISAAC PABLO GUTIERREZ
PROSECRETARIO ADMINISTRATIVO

Cargos	Funciones	Responsabilidad total en la elaboración del programa	Colaborar en la elaboración del programa	Planificar las actividades de la cátedra	Actualización bibliográfica y temática	Formación de los recursos humanos de la cátedra	Producción creativa	Trabajos Prácticos			Parciales	Examen final	Carga horaria
								Planificación	Ejecución	Evaluación			
Titular	responsable	responsable		responsable	responsable	responsable	responsable	responsable	Supervisar a los J.T.P.	responsable	Supervisión	responsable	50%
Asociado	responsable (si no hay titular en la cátedra)	colaborador	Responsable colaborador	responsable	responsable	colaborador	responsable	colaborador	colaborador	responsable	Supervisión colaborador	responsable	
Adjunto		colaborador	colaborador	colaborador	colaborador	colaborador	responsable	colaborador	colaborador	responsable	responsable	responsable	50%
J.T.P.		colaborador	colaborador	colaborador	colaborador	colaborador		colaborador	responsable	colaborador		colaborador	
Ayudante de Primera		colaborador	colaborador	colaborador	colaborador	colaborador		colaborador	responsable	colaborador			

Atribuciones: Titular - Asociado - Adjunto: tienen libertad de cátedra



ISAAC FRANCISCO GUTIERREZ
PROFESOR ADMINISTRATIVO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES



ANEXO III

- Investigación
- Dirección de becarios o de investigaciones
- Publicaciones (artículos, folletos, libros) académicas.
- Publicaciones de extensión y/o difusión
- Organización de reuniones académicas (congresos, simposios, etc.).
- Participación de reuniones académicas.
- Dictado de cursos, conferencias, etc., de extensión y/o difusión.
- Actividades de transferencia y/o asesoramiento exterior.
- Perfeccionamiento:
 - . Estudio de idiomas
 - . Cursos de actualización
 - . Maestrías
 - . Doctorados
 - . Pasantías.
- Funciones estatutarias.
- Tareas y misiones especiales encargadas por la Facultad.
- Participación en Comisiones internas.
- Jurado en concursos.
- Director de área, institutos, centros, laboratorios y otras unidades académicas.
- Tareas por extensión.

(Corresp. ORDENANZA N°13)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES



(ORDENANZA N° 13)

A N E X O II

- Investigación
- Publicaciones (artículos, folletos, libros) académicas.
- Publicaciones de extensión y/o difusión.
- Colaboración en la organización de actividades académicas (congresos, simposios, jornadas, etc.).
- Participación en reuniones académicas.
- Colaboración en el dictado de cursos curriculares o extra curriculares, conferencias, de extensión y/o difusión.
- Colaboración en actividades de transferencia y/o asesoramiento externo).
- Perfeccionamiento:
 - . Estudio de idiomas
 - . Cursos de actualización
 - . Maestrías
 - . Doctorados
 - . Pasantías.
- Funciones estatutarias.



MENDOZA, jueves, 28 de junio de 2001.-

VISTO:

La Ordenanza N° 28/00-CS, por la cual se fija el régimen de incompatibilidades docentes y se establece la carga horaria según sus distintas dedicaciones-docentes en la Universidad Nacional de Cuyo; y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3° de la mencionada norma distingue dos planos en cuanto al cumplimiento horario docente: "presencialidad" y "disponibilidad";

Que el artículo 4° de dicha ordenanza fija los porcentajes mínimos semanales de "presencialidad" para las distintas dedicaciones;

Que por el artículo 5° se delega en el Consejo Directivo la facultad de adecuar la dedicación presencial en virtud de los requerimientos necesarios para el efectivo y eficaz cumplimiento de las obligaciones docentes;

Que por el artículo 7° se prescribe que el Consejo Directivo reglamentará el cumplimiento de la disponibilidad conforme a pautas de razonabilidad que permitan su exigencia y cumplimiento adecuado;

Que, previo a dictar la reglamentación respectiva, por expediente N° F-8-967/00 se consultó la opinión de los docentes de la Facultad a través de las Direcciones de Carrera, obrando los informes respectivos a fs. 13/16;

Que lo dispuesto en la presente Ordenanza no modifica el contenido de las Ordenanzas N° 3/89-CD y 13/89-CD, manteniéndose vigentes las mismas.

Por todo ello, teniendo en cuenta lo aprobado por unanimidad en la sesión del día 19 de junio del corriente;

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ORDENA:

CORRESPONDE ORDENANZA 01/01-CD

...../1111



...../IIII/

ARTÍCULO 1º - Establecer para cada dedicación la siguiente intensidad horaria respecto de la "presencialidad", conforme con los artículos 2º y 4º de la Ordenanza N° 28/00-CS:

- | | |
|--|--------------------|
| • para el Profesor con Dedicación Exclusiva: | 24 horas semanales |
| • para el Profesor con Dedicación Completa: | 18 horas semanales |
| • para el Profesor con Dedicación Semiexclusiva: | 10 horas semanales |
| • para el Profesor con Dedicación Simple: | 4 horas semanales |

ARTÍCULO 2º - El cumplimiento de la "presencialidad" incluye las siguientes tareas:

- el dictado de clases;
- la atención de alumnos en consulta;
- la integración de Tribunales Examinadores;
- la consulta de archivos;
- la atención de seminarios;
- la asistencia a pasantes;
- la participación en reuniones de cátedra;
- la participación en reuniones de carrera;
- las tareas de extensión de su docencia e investigación;
- funciones institucionales

ARTÍCULO 3º - Determinar que toda otra actividad no estipulada en el artículo 2º y no obstante requerida al docente, se cumplirá en la franja de tiempo asignado a la "disponibilidad", tal como lo expresa el artículo 3º de la Ordenanza N° 28/00-CS.

ARTÍCULO 4º - Comuníquese e insértese en el Libro de Ordenanzas.

ORDENANZA N°01/01-CD

HN/pb.

JUAN ALBERTO RAMIREZ
DIRECTOR GENERAL DE
SECCIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERO

DR. CARLOS M. FINOCHIO
DECANO

Mendoza, 30 de junio de 2000.

VISTO:

El Expediente N° R-1-0038/99, que consta de dos cuerpos, por el que se trata la posibilidad de redefinir las responsabilidades y compatibilidades de las diversas dedicaciones de los cargos docentes universitarios en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo; las pautas generales que para tal propósito aprobó el Consejo Superior en su sesión del día 3 de mayo del presente año y la comisión "ad-hoc" creada por Resolución N° 108/00 de dicho Consejo a fin de elaborar, en el marco de esas pautas el correspondiente proyecto de Ordenanza; y

CONSIDERANDO:

Que el estatuto de nuestra Universidad, en su artículo 173°, determina que corresponde al Consejo Superior establecer el régimen de incompatibilidad para todo su personal.

Que, además, el Estatuto Universitario en su artículo 46° establece para sus profesores y auxiliares de docencia los distintos tipos de dedicaciones.

Que es necesario actualizar las normas vigentes, a fin de establecer un régimen de dedicaciones y compatibilidades que contemple la realidad y necesidades actuales de la Universidad y sus docentes.

Que tanto la Asesoría Letrada del Rectorado como la Unidad de Auditoría Interna han dictaminado sobre la necesidad de contar con un cuerpo normativo orgánico, con definiciones claras sobre la materia que, al mismo tiempo, facilite el control por parte de los respectivos responsables.

Que, en ese marco, es necesario estimular la permanencia de recursos humanos formados con ingentes esfuerzos por esta Universidad y, con ello, favorecer la calidad de la enseñanza e investigación.

Que es un principio fundamental de política universitaria coadyuvante a tales propósitos, propiciar, tal cual lo establece nuestro estatuto en su artículo 56°, el incremento de los cargos de mayor dedicación y la continuidad de los docentes en dichos cargos.

Que, en el expediente antedicho, obran elementos de juicio que permiten la posibilidad de revisar las responsabilidades y compatibilidades de las diversas dedicaciones de los cargos docentes universitario en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo.

Ordenanza N° 28

Que existen importantes antecedentes al respecto en otras Universidades Nacionales, atendiendo tanto a sus propias particularidades como a las del medio en que se encuentran insertas.

Que los principios generales del régimen de incompatibilidad han sido establecidos por el Acuerdo Paritario homologado según Decreto N° 1.470/98 y aprobado por Resolución N° 449/98 del Consejo Superior.

Que la decisión del Consejo Superior se encuadra, además, en el inc. d) del punto 9 -Acciones Propuestas- del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional de Cuyo, en cuanto propicia la "adecuación de la normativa interna de la Universidad para el logro de una gestión académica y administrativa flexible, acorde con el objetivo estratégico, acompañado de un control de gestión integral".

Que los aspectos a regular por esta Ordenanza, están vinculados tanto con los conceptos del control interno de la Universidad como con los términos y alcances establecidos en la Resolución N° 107/98 de la Sindicatura General de la Nación.

Que la Comisión de Interpretación y Reglamento del Consejo Superior, a los efectos de elaborar el proyecto de reglamentación encomendada, amplió el ámbito de debate sobre el tema, permitiendo la participación de ex consejeros estudiantiles y representantes de la Federación Argentina Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Cuyo (FADIUNC), cuyos aportes junto a los efectuados por distintas Unidades Académicas a través de reflexiones y documentos vinieron a formar parte de las actuaciones, de las que, entre otros antecedentes, figura la Ordenanza N° 13/92 del Consejo Superior.

Que la referida Comisión ad-hoc, en cumplimiento de su cometido ha elaborado el Proyecto de Ordenanza encomendado.

Por ello, atento a lo expuesto, lo dictaminado por la Comisión de Interpretación y Reglamento y lo aprobado por este Cuerpo en sesión del 21 de junio de 2000.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
ORDENA:

ARTÍCULO 1º. – De los tipos de dedicaciones. La dedicación de los docentes del nivel de enseñanza superior universitaria de esta Casa de Estudios, podrá ser:

- a) Exclusiva
- b) Tiempo completo
- c) Semiexclusiva

d) Simple

ARTÍCULO 2º. – De la obligación en los números de horas. La carga horaria correspondiente a los distintos tipos de dedicaciones, es la siguiente:

- a) Docentes con Dedicación Exclusiva: les corresponde una prestación horaria para la Universidad no menor de CUARENTA (40) horas semanales.
- b) Docentes con Dedicación Tiempo Completo: les corresponde una prestación horaria para la Universidad no menor de TREINTA (30) horas semanales.
- c) Docentes con Dedicación Semiexclusiva: les corresponde una prestación horaria para la Universidad no menor de VEINTE (20) horas semanales.
- d) Docentes con Dedicación Simple: les corresponde una prestación horaria para la Universidad no menor de DIEZ (10) horas semanales.

En ningún caso la prestación horaria a cumplir en todo el Sistema Universitario Nacional (Ley 24.521, art. 26º) superará las CINCUENTA (50) horas semanales.

ARTÍCULO 3º. – Del cumplimiento de las dedicaciones. El cumplimiento de tales dedicaciones se efectuará en dos planos: presencialidad y disponibilidad.

A- Entiéndese por presencialidad, al tiempo de asistencia mínima, regular y efectiva que el docente debe cumplir en la unidad académica para la atención de obligaciones docentes ordinarias (dictado de clases, evaluaciones y consultas).

B- Entiéndese por disponibilidad: el total del tiempo restante entre el asignado para el cumplimiento presencial y el total del correspondiente a cada dedicación docente. Respecto de la disponibilidad, se establece que:

- a) Ella implica la obligación de cumplir con otras tareas académicas, de investigación, de extensión, de gestión universitaria y demás afines a ellas.
- b) El cumplimiento de los requerimientos en el plano de la disponibilidad será de especial consideración en la evaluación de desempeño docente, a cuyo

efecto se deberá revisar la ordenanza respectiva a los fines de su adecuación a ello.

ARTÍCULO 4º. – Del cumplimiento de la presencialidad. Para el cumplimiento de la presencialidad establécese, como mínimo semanal, el siguiente porcentaje respecto de cada dedicación:

- a) CUARENTA POR CIENTO (40%) como mínimo para la dedicación simple.
- b) CINCUENTA POR CIENTO (50%) como mínimo para la dedicación semiexclusiva.
- c) SESENTA POR CIENTO (60%) como mínimo para la dedicación de tiempo completo y dedicación exclusiva.

ARTÍCULO 5º. – De la adecuación de la dedicación presencial. En todos los casos los Consejos Directivos podrán -respetando los mínimos establecidos por el artículo precedente- adecuar la dedicación presencial en virtud de los requerimientos necesarios para el efectivo y eficaz cumplimiento de las obligaciones docentes indicadas en el artículo 3º, apartado A.

ARTÍCULO 6º. – De la unidad horaria. A todos los efectos relativos al cumplimiento de la dedicación presencial, la unidad horaria a considerar será de SESENTA (60) minutos.

ARTÍCULO 7º. – De la reglamentación de la disponibilidad. Los Consejos Directivos reglamentarán el cumplimiento de la disponibilidad conforme a pautas de razonabilidad que permitan su exigencia y cumplimiento adecuado. dentro de sus atribuciones, dichos Consejos pueden disponer el dictado, por extensión, de obligaciones inherentes a la función que permitan al docente cumplir con los mínimos requeridos para la presencialidad establecida por la presente Ordenanza.

ARTÍCULO 8º. – De la actividad extrauniversitaria. Respetando las condiciones de presencialidad y disponibilidad regladas, los docentes universitarios podrán realizar actividades rentadas o no, ajenas a la Universidad, siempre que ellas no perturben la labor que deben realizar en su ámbito conforme a la dedicación que les corresponda.

El ejercicio de la función docente o de otras de naturaleza afín a ella en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo, en cualquiera de sus niveles educativos, como también el ejercicio de funciones correspondiente a la gestión de gobierno en igual ámbito o niveles, resultan incompatibles con la participación de los agentes de la Universidad que las desempeñen en institutos de enseñanza para el ingreso de aspirantes a las unidades académicas de la misma o para el apoyo de alumnos ya ingresados a ellas, sea cual fuere el nivel de las unidades. Dicha incompatibilidad se

configurará cuando la participación en esos institutos fuere de quien, a su vez, desempeña la función docente o de gobierno en la misma unidad académica para la que prepara el ingreso o se presta el apoyo.

La incompatibilidad será causal para el cese de la relación del agente con la Universidad, el que será dispuesto por el Consejo Superior cuando aquel fuere docente efectivo y por los respectivos Consejos Directivos si fuere interino. La mayoría exigida para ello, en uno y otro caso será la absoluta¹.

ARTÍCULO 9º. – Del modo de otorgar las dedicaciones.

- a) En el caso de los docentes interinos las dedicaciones serán otorgadas por los Consejos Directivos y para los docentes efectivos por el Consejo Superior. En ambos casos la decisión será por el voto de la mayoría simple, según un régimen de prioridades que contemple, además de las posibilidades presupuestarias, la conveniencia de intensificar la labor en actividades académicas específicas de docencia, investigación, extensión, servicios o gestión.
- b) El llamado a concurso o durante el trámite de contratación, se señalará claramente la intensidad de la dedicación exigida para el cargo objeto del concurso o la contratación, dejando a salvo los cambios que posteriormente puedan producirse conforme a lo dispuesto por la presente Ordenanza.
- c) Cuando se trate de otras autoridades y circunstancias distintas de las que se refiere el inciso a) del presente artículo, las dedicaciones serán otorgadas por la misma autoridad que efectúe la designación o contratación.

ARTÍCULO 10º. – De las obligaciones inherentes a cada tipo de dedicación.

- a) Los Decanos podrán, previa autorización de los Consejos Directivos, asignar a los docentes con dedicaciones exclusiva, de tiempo completo o semiexclusiva, el cumplimiento de otras actividades afines a las de docencia, investigación, servicios o gestión distintas de aquellas para las cuales se le otorgó la dedicación. En caso de los docentes efectivos, dicha decisión deberá ser ratificada por el Consejo Superior.
- b) A las obligaciones derivadas del artículo 2º, podrán autorizarse excepciones de carácter individual, con una duración que no supere el año. Tales excepciones deberán estar debidamente fundamentadas

¹ Texto incorporado según Ordenanza N° 62/01-C.S.

en labores de docencia, investigación, servicios o gestión y serán autorizadas por los respectivos Consejos Directivos.

- c) Todo docente, cualquiera sea su categoría y dedicación, antes de hincar cada año académico deberá informar a las autoridades de la Unidad Académica los días, lugares y horarios en los que desempeñará habitualmente sus funciones. Una vez aprobada por la autoridad respectiva, dicha información se hará pública a través de sistemas de información adecuados.
- d) Se considerarán comprendidas dentro de las obligaciones horarias inherentes a todas las dedicaciones, en el plano de la disponibilidad -además de las actividades de docencia, investigación, servicios o gestión- a aquellas que impliquen una colaboración con el conjunto del sistema educativo.

ARTÍCULO 11º. – De las condiciones para desempeñarse con dedicación exclusiva, de tiempo completo o semiexclusiva.

- a) Podrá asignarse dedicación exclusiva, de tiempo completo o semiexclusiva a docentes efectivos, interinos o contratados.
- b) En la selección del docente propuesto para alguna de estas dedicaciones se tendrán en cuenta, especialmente, las necesidades de docencia, investigación, servicios y gestión. Además, deberán analizarse los antecedentes en formación de grado, posgrado, investigación, publicaciones, labor profesional y experiencia, así como las evaluaciones de desempeño docente prevista por el artículo 68º del Estatuto Universitario.
- c) No podrá asignarse dedicación exclusiva o de tiempo completo a alumnos que se desempeñen como auxiliares de docencia o investigación.

ARTÍCULO 12º. – Del adicional por función crítica. El otorgamiento del adicional por función crítica establecido por la normativa vigente, será compatible con todas las dedicaciones establecidas y siempre de acuerdo con las necesidades de la Institución-

ARTÍCULO 13º. – De las Declaraciones Juradas. Todo docente de la Universidad tiene obligación de presentar una declaración jurada de cargos y dedicaciones. Dicha presentación la deberá efectuar indefectiblemente dentro de los quince días hábiles inmediatos siguientes al de la notificación de su designación o de la renovación de ésta, bajo apercibimiento de operar la caducidad de la misma. Igual presentación, y bajo los mismos términos, deberá efectuar cuando mediaren cambios en su situación de revista

en razón de otras designaciones o transformaciones en cargos o dedicaciones. Tratándose de la sola renovación de designaciones, bastará expresar, bajo fe de juramento, que la situación de revista es igual a la que ya tenía declarada. La falsedad de la información presentada dará lugar a la realización de los sumarios administrativos correspondientes, pudiendo ello ser causal de juicio académico.

ARTÍCULO 14°. – Del control del cumplimiento.

- a) El control de cumplimiento de las obligaciones a que se refiere esta Ordenanza es responsabilidad de los Consejos Directivos o de las autoridades previstas en el artículo 9 inciso c) de la misma.
- b) En los casos particulares del Rector y Vicerrector, el cumplimiento de las disposiciones sobre incompatibilidades quedarán bajo el control del Consejo Superior.

ARTÍCULO 15°. – De las sanciones.

- a) El incumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Ordenanza será causal de sanción, las que podrá ser desde el llamado de atención hasta la suspensión de la dedicación de revista, la que será resuelta por el Consejo Directivo con el voto de los dos tercios de la totalidad de sus miembros.
- b) Cuando la sanción a docentes efectivos dispuesta por el Consejo Directivo sea la suspensión de la dedicación, la decisión deberá ser ratificada por el Consejo Superior con el voto de los dos tercios de la totalidad de sus miembros.

ARTÍCULO 16°. – De las disposiciones transitorias.

- a) La presente Ordenanza entrará en vigencia una vez aprobada por el Consejo Superior y los docentes contarán con plazo máximo hasta el UNO (1) de marzo de 2001 para adecuar sus situaciones de revista a la misma.
- b) Con carácter de excepción transitoria y mientras dure la situación edilicia actual de la Facultad de Derecho, el Consejo Directivo de ésta podrá establecer mínimos de razonable presencialidad conforme a tal situación.
- c) El Consejo Superior designará una Comisión Ad-hoc para seguir trabajando, a fin de realizar una tarea de seguimiento del funcionamiento de este régimen transitorio, como así también

avanzar en la elaboración de un régimen estable que incorpore las variables remunerativas al análisis del mismo, previendo la posibilidad de introducirlo como temática de la Asamblea Universitaria a los efectos de una eventual reforma estatutaria.

- d) Las solicitudes de disminución de dedicaciones de docentes efectivos que se realicen para adecuar la situación de revista a la presente normativa, serán resueltas por los Consejos Directivos y elevadas al Consejo Superior para su ratificación.

ARTÍCULO 17º. – De la interpretación normativa. El Consejo Superior es el órgano máximo para resolver los casos de duda, interpretación o controversia en la aplicación de esta normativa.

ARTÍCULO 18º. – Derogar, a partir de la entrada en vigencia de la presente ordenanza, las Ordenanzas Nros. 5/68-R., 67/68-R., 16/84-C.S.P., 13/92-C.S. y toda otra normativa de igual materia que afecte al personal docente de nivel superior que se oponga a la presente.

ARTÍCULO 19º. – Comuníquese e insértese en el libro de Ordenanzas del Consejo Superior.

MARTIN