PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE

El documento borrador del Plan Estratégico enfoca el desarrollo de la carrera docente principalmente desde la formación de posgrado, y establece la necesidad de mejorar las condiciones laborales, pero sin un planteamiento específico de oportunidades de ascenso.

Por otro lado, la Propuesta Plan de Mejoras Institucional del CENUR LN 2026-2030, plantea avanzar en la transferencia de cargos desde los SRA y Comisiones Centrales hacia el CENUR, y generar conjuntamente mecanismos institucionales que garanticen el ascenso y efectivización de los cargos.

A su vez, el Plan estratégico de desarrollo para 2025-2029 de la UdelaR plantea fortalecer los equipos docentes de los CENUR, ajustar sus cargas horarias al EPD, incorporar docentes y apoyar su formación de posgrado. Asimismo, plantea afianzar y utilizar fondos destinados a promover las carreras del personal docente y del resto del funcionariado. Además, establece como meta, aplicar plenamente el EPD y garantizar condiciones que permitan al plantel acceder a la carrera docente.

Estos antecedentes fundamentan la necesidad de incorporar al Plan Estratégico de Desarrollo 2026-2030 del CENUR LN la línea de trabajo en torno al desarrollo de la carrera docente en lo relativo a ascensos, en coherencia con la planificación de UdelaR 2025-2029, y el Plan de Mejoras del CENUR para 2026-2030.

En este sentido, como un aporte al Plan Estratégico 2026-2030, proponemos avanzar en la implementación de un mecanismo institucional de promoción de la carrera docente, en el marco del artículo 49 del EPD, que diferencie la evaluación de los méritos académicos de la disponibilidad presupuestal necesaria para concretar los ascensos de los docentes de grados 1 a 4 que cumplan los requisitos estatutarios.

Se plantea implementar convocatorias periódicas (cada tres años) de evaluación académica, identificando a aquellos docentes que reúnen méritos francamente suficientes para aspirar al grado inmediato superior.

Las evaluaciones favorables permitirían conformar listas de prelación de vigencia determinada (por ejemplo, hasta la apertura de la siguiente convocatoria), que respondan a criterios definidos expresamente, contemplando los grados, áreas y necesidades académicas del CENUR LN.

Estas listas podrían servir de base para la concreción progresiva de oportunidades de ascenso, a medida que se disponga de los recursos presupuestales correspondientes y se cumplan los procedimientos estatutarios de provisión de cargos.

Este mecanismo debería acompañarse de una planificación presupuestal que contemple la generación y asignación progresiva de fondos destinados a la promoción de la carrera docente.

La separación entre evaluación académica y disponibilidad presupuestal permitiría identificar de forma sistemática la demanda de oportunidades de ascenso, y generar información relevante para la planificación institucional.

Asimismo, se propone incorporar indicadores que permitan evaluar la cantidad de postulaciones académicamente favorables, la proporción que culmina en ascensos efectivamente concretados y el tiempo transcurrido entre la evaluación favorable y la provisión del cargo correspondiente.

Sería imprescindible contar además con un diagnóstico de estructura, composición por grado, dedicación horaria, dependencia presupuestal, necesidades académicas e historial de llamados y ascensos concretados, desagregado por sede, el cual serviría como línea de base 2026.

El CENUR podría saber cuántos docentes cuentan con evaluaciones favorables para aspirar al grado superior, cuántas de esas aspiraciones logra atender y qué recursos adicionales necesitaría para hacerlo. Las solicitudes presupuestales podrían apoyarse en una demanda académica previamente evaluada, convirtiendo la evaluación académica en una herramienta de planificación institucional.

Consideramos que la generación de oportunidades efectivas de progresión en la carrera docente debe constituir un componente ineludible de todo plan de desarrollo institucional, por su importancia para fortalecer la estructura académica y consolidar las capacidades de enseñanza, investigación y extensión del CENUR.

A continuación, proponemos una estrategia para el desarrollo de la carrera docente a ser incorporada en el borrador del Plan Estratégico de Desarrollo 2026-2030 del CENUR LN.

Propuesta

Dimensión Comunidad Universitaria

Estrategia para el desarrollo de la carrera docente

Fortalecer la carrera docente del CENUR Litoral Norte mediante la generación de oportunidades efectivas de ascenso, articulando la evaluación de los méritos académicos, las necesidades institucionales y la planificación presupuestal, en el marco del Estatuto del Personal Docente.

Mecanismos Propuestos	Acciones	Indicadores	Calidad	Cantidad	Tiempo	Verificación	Consideraciones
Implementar un mecanismo institucional de promoción de la carrera docente con convocatorias trienales de evaluación académica.	Elaborar y aprobar un mecanismo, en el marco del artículo 49 del EPD, que diferencie la evaluación académica de la disponibilidad presupuestal y establezca listas de prelación con criterios y vigencia definidos.	Se aprueba un mecanismo institucional de promoción de la carrera docente en 2027.	Mecanismo institucional aprobado en el marco del artículo 49 del EPD.	Un mecanismo aprobado	2027	Resolución del Consejo del CENUR LN y documento aprobado.	Incluir evaluación académica diferenciada de la disponibilidad presupuestal, criterios de prelación y vigencia de las listas.
	Realizar convocatorias en 2027 y 2030 para docentes de grados 1 a 4 que cumplan los requisitos estatutarios.	Se realizan dos convocatorias de evaluación académica durante el período.	Número de convocatorias realizadas.	Dos convocatorias realizadas	2027 y 2030	Resoluciones de convocatoria, bases y expedientes correspondientes.	Periodicidad trienal. La provisión de cargos y el seguimiento tendrán continuidad entre convocatorias.

Mecanismos Propuestos	Acciones	Indicadores	Calidad	Cantidad	Tiempo	Verificación	Consideraciones
Planificar y asignar progresivamente recursos presupuestales para concretar oportunidades de ascenso.	Elaborar una planificación presupuestal para el periodo del Plan, actualizable según la demanda académicamente evaluada.	Se aprueba una planificación presupuestal destinada a oportunidades de ascenso.	Planificación presupuestal aprobada.	Un plan aprobado	2027	Resolución y documento de planificación presupuestal.	Actualización anual según la demanda evaluada, las necesidades académicas y los recursos disponibles.
	Asignar progresivamente recursos para ascensos.	Se registran anualmente los recursos asignados y ejecutados para oportunidades de ascenso.	Monto anual asignado y ejecutado.	Montos a establecer en la planificación presupuestal.	2027-2030	Informes de Contaduría y resoluciones de asignación de recursos.	Incluir la estimación de recursos adicionales necesarios para atender la demanda pendiente.
Generar información y evaluar los resultados de la promoción de la carrera docente.	Elaborar un diagnóstico de la estructura docente con información de referencia de 2026.	Se elabora un diagnóstico de la estructura docente con información de referencia de 2026.	Diagnóstico institucional elaborado	Un diagnóstico realizado	2027	Documento elaborado a partir de registros de Personal, Contaduría y expedientes de llamados, etc.	Desagregar por sede, grado, dedicación horaria y dependencia presupuestal; incluir necesidades académicas e historial de llamados y ascensos. Actualización anual.

Mecanismos Propuestos	Acciones	Indicadores	Calidad	Cantidad	Tiempo	Verificación	Consideraciones
	Registrar las postulaciones y sus resultados.	Se registran las postulaciones recibidas, evaluadas y académicamente favorables en ambas convocatorias.	Número de postulaciones y resultados de evaluación.	Registro del 100% de las postulaciones.	2027 y 2030	Expedientes, informes de evaluación y listas aprobadas.	Desagregar por grado, área y sede. Mantener identificada la convocatoria de origen.
	Evaluar anualmente los ascensos concretados, la demanda pendiente, los tiempos transcurridos y los recursos necesarios.	Se determina anualmente la cantidad de ascensos concretados y la proporción de evaluaciones favorables que culminan en ascenso.	Número de ascensos y porcentaje de demanda académicamente favorable atendida.	Metas a establecer en 2027, a partir de la primera convocatoria y la planificación presupuestal.	2027-2030	Resoluciones de designación y registros de toma de posesión.	
		Se determina anualmente el tiempo transcurrido entre la evaluación favorable y la concreción del ascenso.	Mediana de meses entre evaluación favorable y toma de posesión.	Meta de plazo a establecer en 2027.	2027-2030	Fechas de las resoluciones de evaluación y registros de toma de posesión.	Informar también la cantidad de postulaciones favorables pendientes y su tiempo de espera. El seguimiento de la convocatoria de 2030 continuará en el siguiente período.

Propuesta apoyada por:

Leticia Maya (Laboratorio de Virología)

Ana Sánchez (Grupo de Biofisicoquímica)

Andrés Lizasoain (Laboratorio de Virología)

Fernando López (Laboratorio de Virología)

Andrea Texo (Ciclo Biología Bioquímica)

Pablo D. Dans (Modelado Molecular, Bioinformática e IA)

Rodney Colina (Laboratorio de Virología)

German Traglia (Modelado Molecular, Bioinformática e IA)

Daniel Peluffo (Grupo de Biofisicoquimica)

Macarena Menoni (Grupo de Biofisicoquímica)

Nélida Rodríguez Osorio (Unidad de Genómica y Bioinformática)

Zoraima Artía (Lab. de I+D de Moléculas Bioactivas)

Carlo Biancardi, Lab. de Biomecánica (LIBiAM)

Ileana Corvo (Lab. de Moléculas Bioactivas)

Alejo Rodríguez (Fisiología)

Laura Lafon-Hughes (Biofisicoquímica)

Ivana Silva Fripp (Ecología Fluvial)

Gabriela Burgueño (Laboratorio de Genética Molecular Humana)

Daiana Mir (Unidad de Genómica y Bioinformática)

Matías Castells (Laboratorio de Virología)

Elena Alvareda (Departamento del Agua)

Rodrigo Alonso Suárez (Departamento de Física del Litoral y Laboratorio de Energía Solar)

María José Benítez (Unidad de Genómica y Bioinformática)

Mónica Dalmao (Departamento de Matemática y Estadística del Litoral)

Mauricio Achigar (Departamento de Matemática y Estadística del Litoral)

José Luis Di Laccio (Depto. de Física del Litoral)

Lucas Bessone (Departamento del Agua y Departamento de Matemática y Estadística del Litoral)

Santiago Esquerré (Departamento de Ingeniería Biológica)

Felipe Negreira (Departamento de Matemática y Estadística del Litoral)

Juan Pablo LLanes (Departamento de Matemática y Estadística del Litoral)

José Venzal (Laboratorio de Vectores y Enfermedades Transmitidas)

Natalia Ruetalo (Laboratorio de Inmunología-Biotecnología, DCB)

Sabina Victoria (Laboratorio de Inmunología-Biotecnología, DCB)

Cintya Perdomo (Lab. Moléculas Bioactivas)

Matías Victoria (Laboratorio de Virología)

Noelia Zambra (Laboratorio Ecología y Comportamiento de Fauna Silvestre)

Richard Núñez Olivera (Laboratorio de Producción y Reproducción de Rumiantes)

Ana Egaña (Núcleo Ética y bioética, DCB)

Rodrigo Alvez (Laboratorio de Vectores y Enfermedades Transmitidas)

Julio da Luz (Laboratorio de Genética Molecular Humana)